



P U T U S A N

Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

JEFFRI EDUARD O SAMPUL, tempat tanggal lahir Jakarta 8 September 1963, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan PT Freeport Indonesia, beralamat di Jl. Arnold Mononutu Karagesan Jaga I Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara Manado, dalam hal ini memberi kuasa kepada B. Wahyu Herman Wibowo, SH, Sharon W Fakdawer, SH, DRS. Pepalem Kembaren, SH, Elisabeth Makagiansar, SH, Marthen Luther Amansaman, SH, Adelina L Harahap, SH, Imelga MH Uspessy, SH, Ana Rita Yocelina Ohee, SH, Mulyono, S.Kom, SH, V.A. Lirungan, SE, SH, dan Gabriel Epin, SH., kewarganegaraan Indonesia, para advokat dari kantor advokat B. Wahyu H Wibowo, SH & Rekan, beralamat di jalan Ondikleu 18 Perumnas I Waena Jayapura, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Oktober 2017, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

PT FREEPORT INDONESIA, berkedudukan di Plaza 89 Lt 5 jalan HR Rasuna Said Kav X-7 No. 6 Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Albert Bolang, SH, MH, Yulianto, SH, MH, dan Demsi, SH, para advokat dari kantor Law Office Justitia & Associates, beralamat di jalan A. Yani Nomor 14 Kelurahan Kwamki Kabupaten Mimika Provinsi Papua bersama-sama dengan Cessar Avianto Tunya, Ailando Tobing, SH, Antonio Kresna Ardhityo, SH, karyawan perusahaan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Desember 2017, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;

Setelah mendengar keterangan Para Pihak yang berperkara;

Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tanggal 14 November 2017 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura, dengan Register Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap tanggal 20 November 2017 telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan hukum/hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 24 Januari 2001 dimana Penggugat ditempatkan di departemen gresberg operation dan pada tanggal 24 Februari 2001 baru di buat perjanjian kerja dengan nomor 00103/Grs Haul Truck 793 C/FI/TPRA/02/2001/AA013245 dengan gaji pokok Rp600.500,00 (enam ratus ribu lima ratus rupiah);
2. Bahwa Penggugat merupakan karyawan atau pekerja yang bekerja pada Tergugat yang telah berstatus sebagai karyawan tetap karena Tergugat telah mempekerjakan Penggugat selama 19 (sembilan belas) tahun secara terus menerus dengan menerima upah terakhir dengan upah pokok sebesar Rp9.295.600,00 (sembilan juta dua ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan PHI ini karena adanya permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dari Tergugat;
4. Bahwa hubungan hukum/hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 24 Februari 2001 dengan berstatus sebagai karyawan tetap karena Tergugat telah mempekerjakan Penggugat sejak 24 Februari 2001 secara terus menerus;
5. Bahwa Penggugat sebelum cuti pada tanggal 9 Desember 2010 direkomendasikan oleh pihak AEA Tembagapura Hospital yang di ACC oleh Dr. Yanto antara tanggal 7 sampai 8 Desember 2010 untuk berobat sambil cuti;
6. Bahwa Penggugat melanjutkan perjalanan cuti yang sudah di setujui oleh pihak HRD mengingat cuti jatuh tempo sampai dengan tanggal 20 Desember 2010. Dan Penggugat pada tanggal 19 Desember 2010 menghubungi pihak SOS Jakarta untuk mempertanyakan status Penggugat kemudian mendapat jawaban disuruh menunggu di nomor HP Penggugat nanti akan dikontak kembali;
7. Bahwa Penggugat pada tanggal 20 Desember 2010 melapor ke AVCO alasan kenapa belum bisa kembali karena belum terselesaikannya dengan

Halaman 2 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pihak SOS yakni Medileave dengan jawaban oleh PT. AVCO terjadwal tanggal 21 Desember 2010;

8. Bahwa Penggugat pada tanggal 22 Desember 2010 menghubungi kembali dan jawaban tetap sama disuruh menunggu sampai dengan tanggal 24 Desember 2010 tetap tidak ada kepastian;
9. Bahwa Penggugat pada bulan Februari 2011 menjumpai ketua organisasi PUK di bidang PHI yaitu pak Mesak Sineri untuk menindak lanjuti permasalahan;
10. Bahwa Penggugat pada tanggal 16 September 2016 menuju Depnakertrans dan Penggugat pada tanggal 24 Februari 2017 mengirimkan surat permohonan perundingan berdasarkan arahan dari Disnakertrans;
11. Bahwa Penggugat sudah berusaha menyelesaikan permasalahan ini melalui perundingan yaitu surat undangan bipartit I tanggal 3 Maret 2017 untuk perundingan tanggal 8 Maret 2017 yang isinya dibaca oleh Bpk. Demisi dan Bpk. Yoku departemen IR PT. FI tapi tidak mau menandatangani tanda terima surat dan tidak mau menerima fisik surat. Surat undangan bipartit II tanggal 9 Maret 2017 untuk perundingan 13 Maret 2017 yang isinya dibaca oleh Bpk. Demisi dan Bpk. Yoku departemen IR PT. FI tapi tidak mau menandatangani tanda terima surat dan tidak mau menerima fisik surat. Surat undangan bipartit III tanggal 13 Maret 2017 untuk perundingan 20 Maret 2017 yang isinya dibaca oleh Bpk. Demisi dan Bpk. Yoku Departemen IR PT. FI tapi tidak mau menandatangani tanda terima surat dan tidak mau menerima fisik surat;
12. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa ada perundingan bipartit dan penetapan pengadilan, bahwa pemahaman yang keliru dari Tergugat dengan melakukan PHK sepihak tanpa adanya putusan PHI;
13. Bahwa Tergugat melakukan PHK dengan dalil telah mangkir 5 (lima) hari sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tergugat memutus hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, dan faktanya Tergugat tidak menempuh keseluruhan proses PPHI;
14. Bahwa Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
15. Bahwa Pasal 24 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: Dalam hal isi perjanjian kerja bersama

Halaman 3 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;

16. Bahwa Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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;
17. Bahwa Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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;
18. Bahwa Pasal 170 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima;
19. Bahwa Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
20. Bahwa Pasal 3 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit menyebutkan: 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 dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan;
21. Bahwa berdasarkan uraian di atas dalam pokok perkara ini, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Halaman 4 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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

Jayapura untuk memberikan putusan agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi yang sama pada PT. FI dengan membatalkan PHK sepihak bagi Penggugat dan Penggugat diberikan hak haknya sebesar Rp877.404.000,00 (delapan ratus tujuh puluh tujuh juta empat ratus empat ribu rupiah) dengan rincian seperti ada dalam anjuran dengan rincian sebagai berikut:

1. Bahwa pekerja Sdr. Jeffry Eduard O Sampul dipekerjakan kembali di PT. Freeport Indonesia;

2. Bahwa pekerja Sdr. Jeffry Eduard O Sampul diberikan hak-haknya, dengan rincian Sbb:

Upah pokok: Rp9.295.600,00 x 72 bulan = Rp669.283.200,00

THR: Rp9.295.600,00 x 200% x 6 tahun = Rp111.547.200,00

Gaji 13: Rp9.295.600,00 x 100% x 6 tahun = Rp55.773.600,00

Uang pendidikan SD 2 : Rp7.200.000,00 x 2 anak = Rp14.400.000,00

SLTP2 : Rp8.400.000,00 x 2 anak = Rp16.800.000,00

SLTA1 : Rp9.600.000,00 x 1 anak = Rp 9.600.000,00

= Rp877.404.000,00

(delapan ratus tujuh puluh tujuh juta empat ratus empat ribu rupiah);

tiket cuti 6 tahun : 3 x PP x 6 tahun = 6 tiket x 6 tahun x harga tiket

3. Bahwa Sdr Jeffry Eduard O Sampul wajib melaporkan secara tertulis kepada pihak manajemen perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta kewajiban sebagai pekerja;

22. Bahwa terhadap anjuran yang diberikan ternyata tidak terdapat titik temu sehingga dikeluarkan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tanggal 9 Mei 2017;

23. Bahwa Tergugat sejak melakukan tindakan PHK sepihak terhadap Penggugat mengakibatkan kerugian imateriil dimana Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) yang harus dibayarkan secara tunai oleh Tergugat;

24. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, Penggugat mohon kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsoom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak memiliki kekuatan hukum tetap;

25. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan pada bukti-bukti outentik yang mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara Republik Indonesia sehingga Penggugat

Halaman 5 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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

memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau Kasasi;

26. Bahwa Penggugat sampai saat ini tidak dapat menikmati hak hak yang seharusnya dibayarkan dan dipergunakan untuk kepentingan hidup Penggugat dan keluarga mengingat anak anak sangat membutuhkan biaya untuk kelangsungan sekolah anak anak dan mengingat agar Penggugat yang selama ini hidup dengan ketidak pastian penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarga maka perkenankanlah Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk memberikan provisi dengan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar biaya pendidikan anak anak Penggugat demi masa depan dengan perincian sesuai dengan anjuran sebesar Rp30.800.000,00 (tiga puluh juta delapan ratus ribu rupiah);

Berdasarkan alasan-alasan gugatan tersebut di atas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memanggil pihak-pihak yang berperkara guna menghadap di persidangan yang telah ditetapkan untuk itu, selanjutnya memberikan amar putusan;

Dalam Provisi

Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak hak dari Penggugat sebesar Rp30.800.000,00 (tiga puluh juta delapan ratus ribu rupiah);

Dalam Pokok Perkara

- a) Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b) Menyatakan perbuatan Tergugat dengan mem-PHK Penggugat batal demi hukum;
- c) Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan tempat yang sama di PT. Freeport Indonesia;
- d) Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian materiil Penggugat adalah sebesar Rp877.404.000,00 (delapan ratus tujuh puluh tujuh juta empat ratus empat ribu rupiah);
- e) Menghukum Tergugat untuk memberikan tiket cuti 6 tahun : 3 x PP x 6 tahun = 6 tiket x 6 tahun x harga tiket;
- f) Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian imateriil Penggugat adalah sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) yang harus dibayarkan secara tunai oleh Tergugat;
- g) Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari setiap kali Tergugat

Halaman 6 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;

- h) Menyatakan sita jaminan dalam perkara ini adalah sah dan berharga;
- i) Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi;
- j) Menyatakan Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain dalam peradilan yang baik dan benar, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya B. Wahyu Wibowo, SH, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Oktober 2017 sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Yulianto, SH, MH, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Desember 2017;

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 31 Januari 2018 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 19 Februari 2018 yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Eksepsi atribusi kekuasaan (*kompetensi absolut*)

Adapun alasan-alasan yuridis diajukannya kembali eksepsi kompetensi absolut ini adalah sebagai berikut :

Penerapan Hukum

Bahwa berdasarkan pendapat ahli M. Yahya Harahap, SH, dalam bukunya Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan yang menyatakan bahwa eksepsi kompetensi absolut merupakan yuridiksi absolut sehingga merupakan persoalan ketertiban umum (*public order*), oleh karena itu tidak bisa dilanggar oleh siapapun, pelanggaran terhadapnya adalah batal demi hukum.

Bahwa diajukannya eksepsi kompetensi absolut ini oleh Tergugat dikarenakan sebagai berikut:

1. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 134 HIR, dan Pasal 132 Rv, dinyatakan bahwa eksepsi kewenangan absolut dapat diajukan oleh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat setiap saat, yaitu selama proses pemeriksaan berlangsung dan dapat juga diajukan sebelum putusan dijatuhkan.

2. Bahwa oleh karena atas perkara dimaksud absolut bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura.

Bahwa eksepsi ini didalilkan atas dasar dari gugatan *a quo* yang menyatakan bahwa:

- a. Legal standing Penggugat status hukumnya bukan pekerja atau buruh; Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat, telah mendalilkan secara jelas bahwa: Bahwa sebagaimana telah di uraikan dalam posita gugatan poin 3 (tiga) yakni : "Bahwa Penggugat mengajukan gugatan PHI ini karena adanya permasalahan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari Tergugat;

Bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada poin 3 (tiga), telah jelas dinyatakan oleh Penggugat bahwa Penggugat bukan lagi merupakan karyawan/buruh/pekerja yang bekerja pada PT Freeport Indonesia karena telah diputuskan hubungan kerjanya sejak tanggal 12 Juli 2011, sehingga *defacto* membuktikan antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak adanya hubungan hukum dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh, dan apabila terjadi sengketa adalah absolut bukan merupakan kewenangan dari pengadilan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004);

Maka sengketa dalam perkara ini dapatlah dibuktikan bukan merupakan perselisihan hubungan industrial sehingga pengadilan hubungan industrial tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili atas perkara *a quo*;

Bahwa argumentasi yuridis Tergugat pembuktiannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), yakni mengatur bahwa:

Bahwa Pasal 1 ayat (1) UU 2/2004 mengatur bahwa:

"Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan



hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;

Bahwa Pasal 1 ayat (9) UU 2/2004 mengatur bahwa:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

Dengan demikian terbukti yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh, dimana pekerja/buruh pengertiannya itu sendiri adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, hal ini dikorelasikan dengan legal standing dan atau status hukum dari Penggugat yang bukan merupakan pekerja/buruh maka secara yuridis Penggugat telah salah dengan menggunakan forum pengadilan hubungan industrial untuk penyelesaian perkaranya karena kapasitas Penggugat tidak memenuhi syarat formil sebagaimana dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam (UU 2/2004) oleh karenanya terbukti sengketa dalam perkara ini tidak termasuk dalam ruang lingkup atau kewenangan dari pengadilan hubungan industrial;

Maka berdasarkan uraian yuridis tersebut di atas, adalah sangat tidak berlebihan apabila dimohonkan kepada yang terhormat majelis Hakim pemeriksa dan yang mengadili perkara ini, untuk memutus dalam Putusan Sela dengan menyatakan atas perkara *a quo in casu* bukan merupakan perkara perselisihan hubungan industrial sehingga pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jayapura tidak berwenang mengadili perkara ini karena secara absolut merupakan kewenangan dari pengadilan perdata umum;

b. Format gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil;

- 1) Bahwa merujuk pada gugatan Penggugat hanya menyebutkan gugatan perselisihan hubungan industrial, tidak menyebutkan secara jelas dalam judul gugatannya mengenai perselisihan sebagaimana jenis perselisihan yang secara khusus diatur dan dimaksudkan dalam perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga terlihat jelas bahwa format atau model pengajuan gugatan Penggugat adalah gugatan perdata biasa yang menjadi kewenangan dari badan peradilan umum;



Bahwa didasarkan pada ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur jenis perselisihan hubungan industrial, meliputi:

- Perselisihan hak;
- Perselisihan kepentingan;
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Bahwa dengan Penggugat hanya menyebutkan gugatan perselisihan hubungan industrial dalam gugatannya adalah sangat bertentangan dengan status dari pengadilan hubungan industrial yang nota bene adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan khusus sehingga adalah tidak benar apabila gugatan Penggugat diajukan pada pengadilan hubungan industrial;

- 2) Bahwa merujuk pada posita gugatan Penggugat poin 23 (dua puluh tiga) dan poin 24 (dua puluh empat) yang mendalilkan tuntutan kerugian immateril dan tuntutan dwangsom serta pada poin 26 (dua puluh enam) yang telah mendalilkan adanya tuntutan provisi, apabila di cermati gugatan Penggugat adalah merupakan bentuk dari suatu gugatan wanprestasi dan atau gugatan perbuatan melawan hukum (PMH) yang absolut merupakan kewenangan dari peradil umum dan bukan merupakan materi gugatan sebagaimana khusus dalam perselisihan hubungan industrial, karena dalam pengadilan hubungan industrial tidak dikenal atau diatur mekanisme penggantian kerugian immateril, tuntutan dwangsom maupun tuntutan provisi sehingga dengan Penggugat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial adalah sangat keliru dan tidak prosedural;

Bahwa sebagai suatu pedoman dalam pemenuhan gugatan immateril maka Mahkamah Agung dalam Putusan Perkara Peninjauan Kembali Nomor: 650/PK/Pdt/1994 menerbitkan pedoman yang isinya: "Berdasarkan Pasal 1370, 1371, 1372 KUHPdata ganti kerugian immateril hanya dapat diberikan dalam hal-hal tertentu saja seperti perkarak kematian, luka berat dan penghinaan";

Dengan demikian, gugatan Penggugat yang menuntut pembayaran kerugian immateril sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)

Halaman 10 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



yang harus dibayarkan secara tunai adalah karena Penggugat menganggap gugatan *a quo* sama dengan gugatan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1238 juncto Pasal 1243 dan perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 sehingga menuntut pembayaran kerugian immateril;

Maka berdasarkan uraian yuridis tersebut diatas, adalah sangat tidak berlebihan apabila dimohonkan kepada yang terhormat Majelis Hakim memeriksa dan yang mengadili perkara ini, untuk memutus dalam putusan sela dengan menyatakan atas perkara *a quo in casu* bukan merupakan perkara perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jayapura tidak berwenang mengadili perkara ini karena secara absolut merupakan kewenangan dari pengadilan perdata umum sebagaimana diatur dalam Pasal 134 HIR/Pasal 160 RBG;

II. Eksepsi tentang gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluarsa);

Bahwa diajukan eksepsi ini sehubungan pengajuan gugatan oleh Penggugat telah melebihi waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;

Bahwa Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya efektif terhitung sejak tanggal 12 Juli 2011 dengan dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana surat pemutusan hubungan kerja yang telah disampaikan kepada Penggugat, sedangkan gugatan Penggugat baru diajukan dan terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura terregister dengan nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/PN Jap, pada tanggal 20 November 2017 sehingga terhitung dari tanggal pemutusan hubungan kerja sampai dengan tanggal pendaftaran gugatan adalah selama 6 (enam) tahun;

Bahwa mendasari pada gugatan Penggugat poin 21 (dua puluh satu) yang telah mendalilkan tuntutan hak selama 6 (enam) tahun, maka sangat sah membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah berlangsung selama 6 (enam) tahun, dengan demikian pengajuan gugatan oleh Penggugat yang telah diputuskan hubungan kerja terhitung sejak tanggal 12 Juli 2011 dan baru mengajukan gugatan pada tanggal 20 November 2017 terbukti gugatannya telah lewat waktu (daluarsa) karena pengajuannya telah melewati 1 (satu) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Halaman 11 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

Bahwa dengan gugatan Penggugat yang baru didaftarkan pada tanggal 20 November 2017 telah melewati 1 (satu) tahun dari terjadinya pemutusan hubungan kerja pada tanggal 12 Juli 2011 dan atau gugatan Penggugat baru didaftarkan setelah 6 (enam) tahun terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka didasarkan pada ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terbukti gugatan Penggugat telah lewat waktu dan atau daluarsa, sehingga adalah berdasar hukum untuk di tolak, sebagaimana putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Bdg, tanggal 31 Maret 2015;

Bahwa putusan yang mengabulkan eksepsi daluarsa sebagaimana putusan Pengadilan Negeri Bandung nomor 175/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Bdg, tanggal 31 Maret 2015, terdapat juga putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia yang telah memutus dengan mengabulkan eksepsi daluarsa dan atau menyatakan gugatan Penggugat lewat waktu, putusan dimaksud yakni:

1. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 449 K/Pdt.Sus-PHI/2013;
2. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 646 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
3. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 641 K/Pdt.Sus-PHI/2013;
4. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
5. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
6. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2015, tanggal 18 Maret 2015;
7. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 45 K/Pdt.Sus-PHI/2015;

Halaman 12 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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 berdasarkan uraian tersebut, adalah sah dan berdasar hukum terhadap gugatan Penggugat dinyatakan telah daluarsa, yang berakibat gugatan Penggugat dinyatakan di tolak;

- III. Eksepsi tentang Penggugat tidak mempunyai kewenangan untuk mengajukan gugatan;

Bahwa materi eksepsi ini diajukan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja atas Penggugat secara hukum dan fakta telah diterima oleh Penggugat, karena faktanya Penggugat telah meminta kepada Penggugat untuk diterbitkan surat pengalaman kerja, selain itu Penggugat pula telah mengajukan complain pencairan manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja, hak-hak ini berupa manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja diperoleh dan bisa untuk dicairkan sehubungan dengan pihak Penggugat sudah bukan merupakan karyawan atau pekerja pada Tergugat, karena syarat utamanya untuk pengajuan complain tersebut adalah berupa dokumen surat keterangan/pengalaman kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan;

Bahwa terkait dengan sisa hak yang timbul akibatnya berakhirnya hubungan kerja, telah pula dibayarkan kepada Penggugat, (vide pernyataan Penggugat pada anjuran mediator poin 12);

Bahwa dengan Penggugat telah meminta untuk diterbitkan surat keterangan/pengalaman kerja kepada Tergugat hal ini membuktikan bahwa Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja, dan Penggugat pula telah menerima sisa hak, dan telah melakukan pencairan atas dana manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja dimana faktanya pembayaran-pembayaran tersebut timbul setelah adanya pemutusan hubungan kerja, dengan demikian membuktikan bahwa Penggugat sudah tidak ada hak untuk mengajukan gugatan apalagi dengan mengajukan tuntutan pembayaran, karena semuanya telah terbayarkan dan Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja tersebut;

Maka berdasarkan uraian tersebut diatas, terbukti Penggugat tidak berwenang untuk mengajukan gugatan dalam perkara ini, sehingga berakibat gugatan Penggugat adalah tidak berdasar maka sudah sepatutnya untuk dinyatakan ditolak;

- IV. Eksepsi tentang gugatan Penggugat Premature;

Bahwa diajukan eksepsi ini dikarenakan pengajuan gugatan oleh Penggugat tidak memenuhi syarat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal mana dikarenakan proses mediasi yang dilakukan tidak dilampiri penyelesaian lewat mekanisme bipartit dan anjuran mediasi yang



menjadi dasar gugatan Penggugat telah lewat waktu, sehingga gugatan Penggugat menjadi premature dan atau cacat formil;

Adapun alasan-alasan diajukannya eksepsi ini, yakni:

Bahwa atas panggilan sidang mediasi dan kemudian di hadiri oleh Tergugat, dalam pertemuan tersebut Tergugat telah menyampaikan keberatan atas dilakukannya sidang mediasi tersebut karena permohonan mediasi yang didaftarkan oleh Penggugat tanpa dilampiri risalah bipartit, dan kemudian ditindaklanjuti oleh Tergugat dengan mengirimkan surat pernyataan sikap atas permohonan pencatatan saudara Jefri Sampul (Penggugat prinsipal) akan tetapi tidak juga menjadi pertimbangan hukum mediator dalam anjurannya;

Bahwa pendaftaran permohonan mediasi oleh Penggugat sejak 16 September 2016 (vide, gugatan Penggugat poin 10), dan untuk itu Tergugat telah mendapatkan panggilan mediasi untuk pertemuan pada tanggal 28 November 2016, 2 Februari 2017 dan 9 Februari 2017, bahwa dengan data ini membuktikan bahwa permohonan mediasi dan sidang mediasi telah dilakukan sebelum adanya bipartit, karena fakta sebagaimana gugatan Penggugat pada poin 11 (sebelas) permintaan bipartit barulah dilaksanakan sebagaimana undangan pada bulan Maret 2017, hal ini membuktikan dengan jelas bahwa permohonan mediasi oleh Penggugat tidaklah dilampiri dengan risalah bipartit, sehingga cacat formil;

Bahwa dengan gugatan Penggugat, tidaklah melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yakni perundingan bipartit sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka untuk itu terbukti gugatan Penggugat telah cacat formil dan karena gugatan Penggugat tanpa melalui mekanisme perundingan bipartit maka atas anjuran mediator adalah premature, maka tidak dapat dijadikan dasar gugat dalam perkara *a quo*;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur:

“Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4)”;

Bahwa mendasari poin 10 (sepuluh) posita gugatan Penggugat telah mendalikan bahwa Penggugat telah bertemu dan mendaftarkan permohonannya pada tanggal 16 September 2016, dan Tergugat pula telah menerima panggilan untuk sidang mediasi pada tanggal 29 November 2016



sedangkan anjuran mediator nanti dikeluarkan pada tanggal 10 Mei 2017, jika diperhitungkan dari pendaftaran perselisihan sampai dikeluarkannya anjuran oleh mediator telah mencapai waktu kurang lebih 9 (sembilan) bulan, maka terbukti anjuran mediator yang digunakan Penggugat sebagai dasar pengajuan gugatan dalam perkara *a quo*, telah melewati batas waktu sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana hanya mengatur selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja oleh karenanya patutlah dinyatakan tidak sah dan atau batal demi hukum serta tidak berkekuatan hukum, maka karena dalam perkara *a quo* yang menjadi dasar gugat adalah anjuran mediator sedangkan anjuran tersebut adalah bertentangan dengan hukum maka sudah sepantasnya atas gugatan Penggugat untuk dinyatakan tidak dapat diterima, karena premature dan cacat formil;

V. Eksepsi tentang gugatan kabur (*exceptio obscur libel*);

Adapun alasan dan dasar yuridis diajukan eksepsi ini karena gugatan Penggugat tidak cermat, tidak teliti dan atau tidak jelas (kabur) sehingga menjadikan gugatan Penggugat *obscur libel*, hal mana didasari pada:

a. Legal standing Penggugat statusnya bukan sebagai pekerja atau buruh;

Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat, telah mendalilkan secara jelas bahwa:

- Bahwa sebagaimana telah diuraikan dalam posita gugatan poin 3 (tiga) yakni : “bahwa Penggugat mengajukan gugatan PHI ini karena adanya permasalahan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari Tergugat”;

Bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada poin 2 (dua), telah jelas dinyatakan oleh Penggugat bahwa Penggugat bukan merupakan karyawan/buruh/pekerja yang bekerja pada PT Freeport Indonesia karena telah diputuskan hubungan kerjanya sejak tanggal 12 Juli 2011, sehingga *defacto* membuktikan antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak adanya hubungan hukum dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh;

Bahwa argumentasi yuridis Tergugat pembuktiannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) yakni mengatur bahwa:

Bahwa Pasal 1 ayat (1) UU 2/2004 mengatur bahwa:



"Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan";

Bahwa Pasal 1 ayat (9) UU 2/2004 mengatur bahwa:

"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain";

Dengan demikian terbukti yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh, dimana pekerja/buruh pengertiannya itu sendiri adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, hal ini dikorelasikan dengan legal standing dan atau status hukum dari Penggugat yang bukan merupakan pekerja/buruh maka secara yuridis Penggugat telah salah dengan menggunakan forum pengadilan hubungan industrial untuk penyelesaian perkaranya karena kapasitas Penggugat tidak memenuhi syarat formil sebagaimana dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam (UU 2/2004) oleh karenanya terbukti Penggugat telah tidak cermat dan tidak teliti dalam membuat gugatan maupun telah salah alamat dalam proses pendaftarannya, sehingga menjadikan gugatan menggugat kabur (*obscuur libel*);

b. Tuntutan kerugian yang diajukan oleh Penggugat tidak diperinci secara jelas; bahwa berdasarkan gugatan *a quo* Penggugat telah mengajukan tuntutan ganti rugi;

Bahwa merujuk pada gugatan para Penggugat tidak dirumuskan secara kongkret (tegas) dan tidak pula dirinci atas tuntutan kerugian yang diajukan oleh para Penggugat secara jelas dan nyata;

Bahwa mendasari pada posita gugatan Penggugat poin 21 (dua puluh satu) yang telah mendalilkan tuntutan hak dengan dasar perhitungan upah pokok sebesar Rp9.295.600,00 (sembilan juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus rupiah) sangatlah tidak berdasar dan patutlah untuk ditolak karena tidak jelas dasar hukumnya;

Bahwa mendasari pada gugatan Penggugat poin 1 (satu) Penggugat telah mendalilkan upah pokok berdasarkan perjanjian kerja adalah sebesar Rp600.500,00 (enam ratus ribu lima ratus rupiah) sedangkan pada dalil gugatan Penggugat pada poin 2 (dua) Penggugat telah mendalilkan upah pokoknya adalah sebesar Rp9.295.600,00 (sembilan

Halaman 16 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus rupiah) akan tetapi nilai tersebut tanpa didasarkan pada dasar rujukan yang jelas yang menunjukkan upah pokok Penggugat adalah senilai Rp9.295.600,00 (sembilan juta dua ratus sembilan puluh lima ribu enam ratus rupiah), karena faktanya Penggugat pada saat diputuskan hubungan kerjanya dengan upah pokok sebesar Rp4.531.000,00 (empat juta lima ratus tiga puluh satu ribu rupiah);

Dengan demikian adalah tidak berdasar apabila penentuan upah pokok oleh Penggugat dengan memperhitungkan atas upah pokok yang tidak pernah diterima oleh Penggugat sedangkan faktanya yang bersangkutan sudah diputuskan hubungan kerjanya sejak tahun 2011, dan berdasarkan ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur:

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”;

Bahwa berdasarkan yurisprudensi MARI Reg. No: 492 K/Sip/1970 tgl 16 Desember 1970, diputuskan bahwa:

“karena tidak dirumuskan secara kongkret (tegas) akan ganti rugi yang di tuntut lagi pula tidak di perinci kerugian-kerugian apa saja”;

Gugatan harus dinyatakan tidak dapat di terima atas dasar gugatan yang tidak sempurna, setidaknya-tidaknya apa yang di tuntut kurang jelas;

Bahwa dengan demikian tuntutan ganti rugi yang diajukan oleh para Penggugat kabur dan atau tidak jelas (kabur), maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan *a quo* atau setidaknya-tidaknya menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima;

c. Format gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil;

Bahwa merujuk pada judul gugatan Penggugat hanya menyebutkan gugatan perselisihan hubungan industrial, tidak menyebutkan secara jelas dalam judul gugatannya mengenai perselisihan sebagaimana jenis perselisihan yang secara khusus diatur dan dimaksudkan dalam perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga terlihat jelas bahwa format atau model pengajuan gugatan Penggugat adalah penggabungan gugatan perbuatan melawan hukum (PMH), gugatan wanprestasi dan gugatan ganti kerugian dan bukan merupakan gugatan perselisihan hubungan industrial sehingga nampak jelas ketidak cermatan dan ketidaktelitian Penggugat dalam membuat gugatan sehingga menjadikan gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa didasarkan pada ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur jenis perselisihan hubungan industrial, meliputi:

- Perselisihan hak;
- Perselisihan kepentingan;
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Bahwa dengan Penggugat hanya menyebutkan gugatan perselisihan hubungan industrial dalam gugatannya adalah sangat bertentangan dengan status dari Pengadilan Hubungan Industrial yang nota bene adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan khusus sehingga adalah tidak benar apabila gugatan Penggugat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa merujuk pada posita gugatan Penggugat poin 23 (dua puluh tiga) dan poin 24 (dua puluh empat) yang mendalilkan tuntutan kerugian imateril dan tuntutan dwangsom serta pada poin 26 (dua puluh enam) yang telah mendalilkan adanya tuntutan provisi, apabila di cermati gugatan Penggugat adalah merupakan bentuk dari suatu gugatan wanprestasi dan atau gugatan perbuatan melawan hukum (PMH) dan bukan merupakan materi gugatan sebagaimana khusus dalam perselisihan hubungan industrial, karena dalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenal atau diatur mekanisme penggantian kerugian imateril, tuntutan dwangsom maupun tuntutan provisi, oleh karenanya nampak jelas ketidak cermatan Penggugat dalam membuat gugatan sehingga menjadikan gugatan Penggugat (*obscuur libel*), karena perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial jenis perselisihannya terbatas dan khusus;

- d. Gugatan Penggugat tidak memuat identitas Penggugat prinsipal secara jelas;

Bahwa merujuk pada gugatan Penggugat tampak jelas Penggugat tidak memuat dan menguraikan secara jelas identitas Penggugat secara jelas dan dasar adanya hubungan hukum sehingga sangatlah membingungkan, oleh karenanya sangat jelas terlihat kelemahan-kelemahan gugatan Penggugat, padahal *in casu* perkara ini didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial akan tetapi Penggugat sangat tidak cermat dalam membuat gugatan Perselisihan Hubungan Industrial

Halaman 18 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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)



karena tidak memuat secara lengkap identitas Penggugat sebagaimana gugatannya selaku pekerja;

Bahwa eksepsi ini didalilkan sehubungan dalam gugatan Penggugat telah mendalilkan bahwa Penggugat adalah karyawan/pekerja yang bekerja pada Tergugat;

Bahwa fakta hukum yang merupakan notoir semua karyawan/pekerja yang bekerja pada Tergugat mempunyai ciri khusus identitas sebagai tanda pengenal yakni nomor karyawan, karena kalau tidak ada nomor karyawan yang dikeluarkan oleh Tergugat terbukti yang bersangkutan bukanlah pekerja dan atau tidak pernah bekerja pada Tergugat, akan tetapi mendasari pada pembukaan gugatan Penggugat pada bagian identitas Penggugat principal ternyata tidak mencantumkan identitas Penggugat sebagai karyawan, oleh karenanya terbukti gugatan dan surat kuasa Penggugat tidak memuat secara lengkap identitas Penggugat principal dalam gugatan maupun surat kuasa;

Bahwa dengan tidak dimuat/dicantumkannya dan atau tidak adanya nomor identitas sebagai pekerja pada Tergugat yang merupakan ciri khusus sebagai pekerja pada Tergugat, terbukti bahwa Penggugat principal bukanlah karyawan/pekerja yang bekerja pada Tergugat;

Bahwa didasarkan pada ketentuan pasal 8 RV, yang mensyaratkan dalam gugatan identitas para pihak harus dimuat secara jelas dan lengkap, maka dengan Penggugat tidak memuat identitasnya secara jelas dan lengkap maka terbukti gugatan Penggugat tidak cermat dan teliti oleh karenanya sangat bertentangan dengan ketentuan pasal 8 RV, sehingga gugatan *a quo* menjadi kabur (*obscuur libel*);

Oleh karenanya sangatlah tidak berlebihan apabila Majelis Hakim pemeriksa perkara ini dan bukannya Tergugat mendahului putusan hakim akan tetapi melihat gugatan Penggugat yang kabur dan tidak cermat maka adalah sangat beralasan hukum untuk dinyatakan di tolak dan atau tidak dapat di terima;

B. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa Tergugat menyatakan dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, terkecuali yang secara jelas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat;

Bahwa untuk itu dimohonkan pada Majelis Hakim terhadap keseluruhan dari materi eksepsi mohon dianggap terulang kembali pada jawaban dalam pokok perkara ini dan merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan;

Adapun alasan sebagai bentuk jawaban Tergugat yang merupakan keberatan dan bantahan atas dalil-dalil gugatan Penggugat, yaitu sebagai berikut:

Halaman 19 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



1. Bahwa mohon untuk dikatakan sebagai hukum;

Majelis Hakim Yang Terhormat;

Bahwa Penggugat dalam perkara ini telah mengajukan gugatan dan mengajukan tuntutan hak sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja atas Penggugat, akan tetapi faktanya atas pemutusan hubungan kerja atas Penggugat telah diterima oleh Penggugat dengan pembuktian Penggugat telah meminta kepada Tergugat untuk memberikan surat keterangan/pengalaman kerja bagi Penggugat, bahwa dengan Penggugat telah meminta untuk diberikan surat keterangan kerja dan atau surat pengalaman kerja maka terbukti bahwa Penggugat sudah tidak mempermasalahkan atas pemutusan hubungan kerja dan telah menerima pemutusan hubungan kerja atas Penggugat;

Bahwa selanjutnya berdasarkan surat pengalaman kerja, Penggugat telah mengajukan complain untuk dicairkan hak-hak yang timbul dari suatu pemutusan hubungan kerja yakni dana manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja, pencairan dana-dana tersebut dokumen utamanya adalah surat keterangan kerja dan diperuntukkan bagi pekerja yang telah berhenti dari pekerjaannya;

Bahwa berdasarkan dalil ini terbukti Penggugat tidak memiliki hak lagi untuk mengajukan gugatan, karena Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya telah diterima, termasuk sisa hak dari perusahaan. Oleh karenanya adalah sangat beralasan hukum atas gugatan Penggugat untuk dinyatakan ditolak;

2. Jawaban atas posita gugatan Penggugat poin 1, 2 dan 4;

Bahwa terhadap dalil gugatan dalil Penggugat pada poin 1, 2, dan 4, dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya dikarenakan antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak terdapt hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, karena Penggugat terhitung sejak tanggal 12 Juli 2011 telah diputuskan hubungan kerja dengan upah pokok terakhir sebesar Rp4.531.000,00 (empat juta lima ratus tiga puluh satu ribu rupiah);

3. Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 3;

Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada poin 3 (tiga) dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya dikarenakan diputuskan hubungan kerjanya atas dasar pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Penggugat, dimana Penggugat telah mangkir dan atau absen (tidak hadir) di tempat kerja kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan atas ketidakhadiran Penggugat tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat telah

Halaman 20 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



melakukan pemanggilan secara sah patut akan tetapi pemanggilan perusahaan tidak juga dihadiri dan dipenuhi oleh Penggugat, maka adalah sah dan berdasar hukum atas ketidakhadiran Penggugat di tempat kerja sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas Penggugat diputuskan hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri;

Bahwa selain itu dengan Penggugat tidak memenuhi panggilan perusahaan maka, secara hukum Penggugat dapat dikategorikan telah memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat dan atau Penggugat dianggap mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

4. Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 5;

Bahwa atas dalil-dalil Penggugat sebagaimana termuat pada dalil gugatan poin 5 (lima) dengan sangat tegas Tergugat menolaknya, dikarenakan pada rumah sakit perusahaan yang dikenal dengan nama rumah sakit Tembagapura atau klinik AEA/SOS di Kuala Kencana tidak memiliki tenaga dokter yang bernama dokter Yanto, dan atas Penggugat sebagaimana data perusahaan Penggugat tidak pernah direkomendasikan untuk berobat sambil cuti oleh dokter maupun oleh rumah sakit Tembagapura atau klinik AEA/SOS di Kuala Kencana;

Bahwa pengajuan berobat sambil cuti yang dikenal dengan istilah medileave, pengurusannya sebagaimana standar operasional prosedur (SOP) dilakukan sebelum pekerja meninggalkan tempat kerja yang persyaratannya mengacu pada kebijakan perusahaan sebagaimana diatur dalam HR.CB.30.00, dan bukan pada saat pekerja telah berada diluar dan atau telah meninggalkan tempat kerja;

5. Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 6, 7 dan poin 8;

Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada poin 6, 7 dan poin 8, dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya dikarenakan Penggugat seharusnya sudah kembali cuti dan atau kembali bekerja normal pada tanggal 21 Desember 2010, (vide, gugatan Penggugat poin 6), akan tetapi faktanya Penggugat tidak kembali dari cuti tepat waktu dan Penggugat juga tidak melapor kepada atasannya, maka Penggugat dikategorikan telah melakukan pelanggaran kerja yakni absen/tidak hadir di tempat kerja, bahwa kemudian atas pelanggaran kerja tidak hadir di tempat kerja tersebut departemen tempat Penggugat bekerja melalui atasannya membuat tiket pelanggaran atas pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat yakni mangkir/absen atau tidak hadir di tempat kerja, kemudian atas ketidakhadiran Penggugat di tempat kerja perusahaan melakukan



pemanggilan kepada Penggugat secara sah dan patut namun tidak dihadiri oleh Penggugat, maka untuk itu sebagaimana ketentuan dalam buku pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia Tahun 2009-2011 edisi VI dan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas Penggugat diputuskan hubungan kerjanya; Bahwa AVCO, selaku kontraktor penyedia layanan transportasi dalam hal ini dibidang penerbangan tidak berwenang untuk mengurus dan mengatur mengenai medileave, sehingga alasan Penggugat tidaklah benar, dan seharusnya sebagaimana jadwal untuk kembali dari cuti Penggugat seharusnya telah kembali ke jobsite pada tanggal 20 Desember 2010 akan tetapi hal tersebut tidak dilakukan oleh Penggugat;

Bahwa jikalau Penggugat menjadikan alasan untuk tidak kembali dari cuti karena Penggugat dalam pengurusan medileave adalah tidak benar, karena pengurusan berobat sambil cuti atau yang dikenal dengan istilah medileave sebagaimana standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan yakni semua pengurusannya selesai dahulu barulah pekerja berangkat dan menjalani medileave dan bukannya pekerja sudah berada diluar area kerja kemudian barulah mengajukan permohonannya, karena pengurusannya haruslah mengacu pada SOP medileave yang berlaku di PT Freeport Indonesia dengan ketentuan dan persyaratan sebagaimana diatur dalam HR.CB.30.00, yakni sebagai berikut:

1. Pekerja menghubungi ISOS sehubungan dengan kebutuhan medis khusus;
2. ISOS memberikan surat rekomendasi dan menyampaikan rekomendasi dokter kepada grup *benefits jobsite (employees service)* untuk mendapatkan persetujuan;
 - a. Apabila rekomendasi tidak disetujui, grup *benefits jobsite* memberitahukan pekerja melalui ISOS dan proses berakhir;
 - b. Apabila rekomendasi disetujui, grup *benefits jobsite* memberitahukan kepada ISOS;
3. ISOS menerima informasi, memberitahukan persetujuan tersebut kepada pekerja dan meminta pekerja untuk bertemu dengan grup *benefits jobsite*;
4. Pekerja menerima informasi dan menemui grup *benefits jobsite*;
5. Grup *benefits jobsite* menjelaskan petunjuk medivac/medileave dan meminta pekerja untuk menandatangani guna mendapatkan surat rekomendasi dan surat jaminan penanganan medis dari ISOS;



6. Grup *benefits jobsite* memberitahukan kepada departemen pekerja, memutakhirkan data dalam system, dan mengarsipkan dokumen-dokumen yang harus disimpan;
7. Pekerja menerima surat rekomendasi dan surat jaminan penanganan medis dan meninggalkan jobsite untuk berobat;
8. Setelah kembali dari medivac atau medileave, pekerja mengacu pada prosedur kembali dari pengobatan medivac atau medileave bagi pekerja Indonesia (HR.CB.31.00);

Bahwa dengan tidak terpenuhinya persyaratan dalam pengajuan medileave, terbukti dalil Penggugat adalah tidak benar dan hanyalah merupakan kamouflage belaka maka sudah sepatutnya untuk di tolak;

6. Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 9;

Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada poin 9 (sembilan), dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya, dikarenakan tidak ada hubungan hukum dengan Tergugat, dan seharusnya Penggugat pada saat tersebut datang dan bertemu dengan perusahaan akan tetapi tidak dilakukan oleh Penggugat, sehingga adalah sah dan berdasar hukum atas pelanggaran kerja mangkir atau tidak hadir di tempat kerja yang dilakukan oleh Penggugat diberlakukan sanksi pemutusan hubungan kerja;

7. Jawaban atas dalil gugatan Penggugat poin 10;

Bahwa terhadap dalil gugatan pada poin 10 (sepuluh) Penggugat, dengan sangat tegas ditolak oleh Tergugat, karena dengan dalil ini membuktikan bahwa pelaksanaan sidang mediasi yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja transmigrasi dan perumahan rakyat kabupaten Mimika sebagaimana anjuran nomor 565/16/ANJ/2017 menjadi tidak sah atau cacat formil;

Bahwa atas panggilan sidang mediasi dan kemudian dihadiri oleh Tergugat, dalam pertemuan tersebut Tergugat telah menyampaikan keberatan atas dilakukannya sidang mediasi tersebut karena permohonan mediasi yang didaftarkan oleh Penggugat tanpa dilampiri risalah bipartit, dan kemudian ditindaklanjuti oleh Tergugat dengan mengirimkan surat pernyataan sikap atas permohonan pencatatan saudara Jefri Sampul (Penggugat prinsipal) akan tetapi tidak juga menjadi pertimbangan hukum mediator dalam anjurannya;

Bahwa pendaftaran permohonan mediasi oleh Penggugat sejak 16 September 2016, dan untuk itu Tergugat telah mendapatkan panggilan mediasi untuk pertemuan pada tanggal 28 November 2016, 2 Februari 2017 dan 9 Februari 2017, bahwa dengan data ini membuktikan bahwa permohonan mediasi dan sidang mediasi telah dilakukan sebelum adanya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bipartit, karena fakta sebagaimana gugatan Penggugat pada poin 11 (sebelas) permintaan bipartit barulah dilaksanakan sebagaimana undangan pada bulan Maret 2017, hal ini membuktikan dengan jelas bahwa permohonan mediasi oleh Penggugat tidaklah dilampiri dengan risalah bipartit, sehingga cacat formil;

Maka dengan mediasi yang dilangsungkan adalah cacat formil karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka sudah sepantasnya atas anjuran mediator nomor 565/16/ANJ/2017, tanggal 10 Mei 2017 patutlah untuk dibatalkan dan dinyatakan tidak berkekuatan hukum;

Bahwa dengan gugatan Penggugat, tidak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yakin perundingan bipartit sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka untuk itu terbukti gugatan Penggugat telah cacat formil dan karena gugatan Penggugat tanpa melalui mekanisme perundingan bipartit maka atas anjuran mediator adalah premature, maka tidak dapat dijadikan dasar gugat dalam perkara *a quo*;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur:

"Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4)";

Bahwa mendasari poin 10 (sepuluh) posita gugatan Penggugat telah mendalilkan bahwa Penggugat telah bertemu dan mendaftarkan permohonannya pada tanggal 16 September 2016, dan Tergugat pula telah menerima panggilan untuk sidang mediasi pada tanggal 29 November 2016 sedangkan anjuran mediator nanti dikeluarkan pada tanggal 10 Mei 2017, jika diperhitungkan dari pendaftaran perselisihan sampai dikeluarkannya anjuran oleh mediator telah mencapai waktu kurang lebih 9 (sembilan) bulan, maka terbukti anjuran mediator yang digunakan Penggugat sebagai dasar pengajuan gugatan dalam perkara *a quo*, telah melewati batas waktu sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana hanya mengatur selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja oleh karenanya patutlah dinyatakan tidak sah dan atau batal demi hukum serta tidak berkekuatan hukum, maka karena dalam perkara *a quo* yang menjadi dasar gugat adalah anjuran mediator sedangkan anjuran tersebut

Halaman 24 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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)



adalah bertentangan dengan hukum maka sudah sepantasnya atas gugatan Penggugat untuk dinyatakan tidak dapat diterima, karena premature dan cacat formil;

8. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 11;

Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada poin 11 (sebelas), dengan sangat tegas Tergugat menyatakan dengan tegas menolaknya, dikarenakan tidaklah benar Penggugat telah meminta kepada pihak perusahaan untuk melakukan bipartit dikarenakan Penggugat datang dengan maksud untuk menyampaikan arahan dan suruhan dari pihak mediator. Bahwa selain itu Tergugat menyatakan menolaknya dikarenakan:

- a. Penggugat datang membawa dokumen/kertas kosong dan menyampaikan berdasarkan arahan dari mediator untuk pihak perusahaan disuruh mengisi dokumen dimaksud dan ditandatangani;
- b. Bahwa sidang mediasi telah dilakukan, dan tinggal menunggu anjuran barulah pihak perusahaan disodorkan untuk menandatangani dokumen kosong untuk bipartit berdasarkan arahan dari mediator oleh Penggugat;
- c. Bahwa Tergugat telah menyampaikan surat pernyataan sikap atas proses mediasi yang dilakukan, yang intinya menyatakan keberatan dan menolak proses mediasi yang dilakukan karena tidak memenuhi syarat formil;

Bahwa dengan permintaan bipartit menurut Penggugat pada bulan Maret 2017, sedangkan menurut Penggugat juga telah mendaftarkan permohonan mediasi pada bulan September 2016, dan Tergugat telah menerima undangan mediasi pada bulan November 2017, terbukti mediasi yang dilakukan tidak prosedural karena dilakukan tanpa adanya perundingan bipartit dan anjuran yang di keluarkan telah lewat waktu sebagaimana ditentukan oleh undang-undang, dengan demikian patutlah untuk dibatalkan dan dinyatakan tidak berkekuatan hukum;

9. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 12, 13, 14, 15, 16, dan poin 17;

Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada poin 12, 13, 14, 15, 16, dan gugatan poin 17, dengan sangat tegas Tergugat menyatakan dengan tegas menolaknya, dikarenakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah memenuhi aturan dan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana atas ketidakhadiran Penggugat ditempat kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut, perusahaan telah melakukan pemanggilan secara sah dan patut sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13



Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi atas pemanggilan tersebut tidak dipenuhi dan atau tidak dihadiri oleh Penggugat. Oleh karenanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah memenuhi sebagaimana syarat dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga adalah sah dan berdasar hukum;

Bahwa mengacu pada dalil poin 18 (delapan belas) gugatan Penggugat, terbukti pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 168 ayat (1) Jo. Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan dalil Penggugat pada poin 18 (delapan belas), dengan sendirinya telah menjawab dalil gugatan Penggugat pada poin 12, 13, 14, 15, 16 dan gugatan poin 17, maka atas dalil gugatan tersebut sudah sepantasnya untuk di tolak dikarenakan bertentangan dengan undang-undang;

10. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 18;

Bahwa dengan dalil Penggugat pada poin 18 (delapan belas) gugatan membuktikan, bahwa Penggugat telah membenarkan pemutusan hubungan kerja atas Penggugat;

Bahwa dengan Penggugat mendalilkan pada poin 18 (delapan belas) mengenai Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terlihat jelas Penggugat tidak memahami dan telah salah dalam menafsirkan akan ketentuan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena jikalau Penggugat cermati dengan benar maksud dan pengertian dari Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dan menguatkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan Tergugat pada saat melakukan pemutusan hubungan kerja atas Penggugat dikarenakan telah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dan atas ketidakhadiran pekerja telah dipanggil secara sah dan patut sebagaimana diatur dan disyaratkan dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pemutusan hubungan kerja atas Penggugat telah memenuhi ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan dalil Penggugat pada gugatan poin 18 (delapan belas), terbukti telah melemahkan keseluruhan dalil-dalil gugatan Penggugat,

Halaman 26 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



karena eksistensi dari Pasal 170 telah melegalkan ketentuan Pasal 168, dan karena Tergugat dalam pemutusan hubungan kerja atas Penggugat telah memenuhi ketentuan dan apa yang disyaratkan oleh ketentuan Pasal 168 yakni:

1. Bahwa adanya pelanggaran kerja mangkir/absen selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut;
2. Bahwa atas ketidakhadiran tersebut haruslah dilakukan pemanggilan, dengan 2 (dua) kali pemanggilan;

Dengan demikian secara hukum terbukti pemutusan hubungan kerja atas Penggugat telah sah dan berdasar, sehingga terbukti atas gugatan Penggugat sudah sepantasnya untuk di tolak;

Bahwa dengan dalil ini pula, sangat sah membuktikan bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat tidaklah berdasar, dan untuk itu haruslah ditolak;

11. Jawaban atas dalil para Penggugat poin 19 dan 20;

Bahwa atas dalil Penggugat pada poin 19 dan 20, dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya dikarenakan Penggugat datang membawa dokumen kosong dan kemudian diminta untuk diisi dan ditandatangani berdasarkan arahan mediator dan bukannya meminta untuk dilakukan perundingan bipartit, dan pada saat Penggugat datang untuk menyampaikan dokumen kosong tersebut telah dilakukan sidang mediasi, sehingga tidak prosedural;

12. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 21;

Bahwa atas dalil Penggugat pada poin 19 dan 20, dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya dikarenakan pemutusan hubungan kerja atas Penggugat murni atas dasar kesalahan dan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Penggugat. Sehingga tidaklah berdasar hukum dan tidak memenuhi rasa keadilan apabila Tergugat dibebankan membayar ganti rugi atas dasar suatu kesalahan atau pelanggaran kerja yang dilakukan Penggugat sendiri;

Bahwa dengan sangat tegas pula Tergugat menyatakan dan menolak untuk mempekerjakan kembali Penggugat, sehubungan dengan Tergugat telah diputuskan hubungan kerja atas pelanggaran tidak masuk kerja (absen/mangkir) yang dilakukan oleh Penggugat, dan atas Penggugat pula dilakukan pemanggilan akan tetapi tidak dihadiri dan atau tidak dipenuhi oleh Penggugat sehingga Penggugat telah diputuskan hubungan kerja dengan diskualifikasikan mengundurkan diri. Bahwa selain itu dengan Penggugat tidak memenuhi panggilan perusahaan maka Penggugat dianggap telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dapat pula

Halaman 27 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikategorikan Penggugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja atas Tergugat, oleh karenanya adalah tidak mungkin dan atau tidak berdasar apabila atas Penggugat diterima kembali untuk bekerja, dengan demikian dalil ini haruslah ditolak karena tidak berdasar;

Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat, dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya, dikarenakan apa yang menjadi hak dari Penggugat telah terbayarkan secara keseluruhan. Dan terhadap apa yang disampaikan oleh mediator Tergugat telah menyatakan menolaknya karena apa yang menjadi hak dari Penggugat telah terbayarkan secara keseluruhan sebagaimana ketentuan undang-undang;

Bahwa selain itu tuntutan pembayaran hak oleh Penggugat dengan mendasari pada anjuran mediator, sedangkan atas proses mediasi yang dilakukan tidaklah sah karena dilakukan tanpa adanya bipartit, oleh karenanya anjuran mediator menjadi batal demi hukum;

Bahwa atas tuntutan Penggugat pula mengacuh pada ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah lewat waktu (daluarsa) dan atau baru diajukan setelah 6 (enam) tahun, oleh karenanya tuntutan hak Penggugat patutlah untuk ditolak;

Bahwa selain itu dasar perhitungan upah pokok yang diajukan oleh Penggugat tidak benar karena Penggugat terhitung sejak tanggal 12 Juli 2011 telah diputuskan hubungan kerja dengan upah pokok sebesar Rp4.531.000,00 (empat juta lima ratus tiga puluh satu ribu rupiah), dan bukan sebagaimana nilai yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya;

Majelis Hakim Yang Terhormat;

Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja atas Penggugat secara hukum dan fakta telah diterima oleh Penggugat, karena faktanya Penggugat telah meminta kepada Penggugat untuk diterbitkan surat pengalaman kerja, selain itu Penggugat pula telah mengajukan complain pencairan manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja, hak-hak ini berupa manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja diperoleh dan bisa untuk dicairkan sehubungan dengan pihak Penggugat sudah bukan merupakan karyawan atau pekerja pada Tergugat, karena syarat utamanya untuk pengajuan complain tersebut adalah berupa dokumen surat keterangan/pengalaman kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan;

Halaman 28 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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

Bahwa terkait dengan sisa hak yang timbul akibatnya berakhirnya hubungan kerja, telah pula dibayarkan kepada Penggugat, (vide pernyataan Penggugat pada anjuran mediator poin 12);

Bahwa dengan Penggugat telah meminta untuk diterbitkan surat keterangan/pengalaman kerja kepada Tergugat hal ini membuktikan bahwa Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja, dan Penggugat pula telah menerima sisa hak, dan telah melakukan pencairan atas dana manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja dimana faktanya pembayaran-pembayaran tersebut timbul setelah adanya pemutusan hubungan kerja, dengan demikian membuktikan bahwa Penggugat sudah tidak ada hak untuk mengajukan gugatan apalagi dengan mengajukan tuntutan pembayaran, karena semuanya telah terbayarkan dan Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja;

Maka berdasarkan uraian tersebut diatas, atas tuntutan hak Penggugat maupun tuntutan kembali kerja terbukti adalah tidak berdasar maka sudah sepantasnya untuk dinyatakan ditolak;

13. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 22;

Bahwa atas dalil Penggugat pada poin 22 (dua puluh dua), dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya, karena mediasi yang dilakukan tidak memenuhi syarat formil sehingga haruslah dibatalkan;

14. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 23;

Bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerjanya atas pelanggaran tidak masuk kerja (absen/mangkir) yang dilakukan oleh Penggugat, sehubungan dengan ketidakhadiran Penggugat ditempat kerja maka atas Penggugat telah dilakukan pemanggilan akan tetapi tidak hadir dan atau tidak dipenuhi oleh Penggugat sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Penggugat telah diputuskan hubungan kerja dengan dikualifikasikan mengundurkan diri. Bahwa selain itu dengan Penggugat tidak memenuhi panggilan perusahaan maka Penggugat dianggap telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dapat pula dikategorikan Penggugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja atas Tergugat, oleh karenanya adalah tidak mungkin dan atau tidak berdasar apabila atas Penggugat diterima kembali untuk bekerja, dengan demikian dalil ini haruslah ditolak karena tidak berdasar;

Bahwa sebagai suatu pedoman dalam pemenuhan gugatan immateril maka Mahkamah Agung dalam Putusan Perkara Peninjauan Kembali Nomor: 650/PK/Pdt/1994 menerbitkan pedoman yang isinya: "Berdasarkan Pasal

Halaman 29 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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

1370, 1371, 1372 KUHPerdata ganti kerugian immateriil hanya dapat diberikan dalam hal-hal tertentu saja seperti perkarak *kematian, luka berat dan penghinaan*”;

Bahwa atas tuntutan Penggugat mengenai pembayaran kerugian imateriil tidaklah berdasar, karena dalam perselisihan hubungan industrial tidak diatur mengenai tuntutan pembayaran berupa ganti rugi immaterial, dan tuntutan ini hanya dikenal dalam perkara perdata umum pada gugatan perbuatan melawan hukum dan atau wanprestasi, sehingga sudah sepantasnya atas tuntutan ini untuk ditolak;

Majelis Hakim Yang Tergormat;

Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja atas Penggugat, pemutusan hubungan kerja tersebut secara hukum dan fakta telah diterima oleh Penggugat, karena faktanya Penggugat telah meminta kepada Penggugat untuk diterbitkan surat pengalaman kerja, selain itu Penggugat pula telah mengajukan complain pencairan manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja, hak-hak ini berupa manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja diperoleh dan bisa untuk dicairkan sehubungan dengan pihak Penggugat sudah bukan merupakan karyawan atau pekerja pada Tergugat, karena syarat utamanya untuk pengajuan complain tersebut adalah berupa dokumen surat keterangan/pengalaman kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan;

Bahwa terkait dengan sisa hak yang timbul akibatnya berakhirnya hubungan kerja, telah pula dibayarkan kepada Penggugat, (vide pernyataan Penggugat pada anjuran mediator poin 12);

Bahwa dengan Penggugat telah meminta untuk diterbitkan surat keterangan/pengalaman kerja kepada Tergugat hal ini membuktikan bahwa Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja, dan Penggugat pula telah menerima sisa hak, dan telah melakukan pencairan atas dana manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja dimana faktanya pembayaran-pembayaran tersebut timbul setelah adanya pemutusan hubungan kerja, dengan demikian membuktikan bahwa Penggugat sudah tidak ada hak untuk mengajukan gugatan apalagi dengan mengajukan tuntutan pembayaran, karena semuanya telah terbayarkan dan Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja;

Maka berdasarkan uraian tersebut diatas, atas tuntutan kerugian imateriil terbukti adalah tidak berdasar maka sudah sepantasnya untuk dinyatakan ditolak;

15. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 24;

Halaman 30 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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 atas dalil Penggugat pada poin 24 (dua puluh empat), dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya, karena tuntutan pembayaran hak yang diajukan oleh Penggugat tidak berdasar dan pemutusan hubungan kerja telah diterima oleh Penggugat;

Bahwa menurut hukum pelaksanaan dwangsom tidak berlaku apabila dalam gugatan adanya tuntutan pembayaran;

Bahwa merujuk pada gugatan Penggugat terdapat tuntutan pembayaran, maka dalam perkara ini dwangsom haruslah ditolak;

16. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 24;

Bahwa atas tuntutan *bij vooraad* yang diajukan oleh Penggugat sudah selayaknya ditolak, karena merujuk pada eksepsi dan jawaban Tergugat di atas terbukti gugatan Penggugat tidak berdasar;

17. Jawaban atas dalil gugatan para Penggugat poin 26;

Bahwa atas dalil gugatan Penggugat pada poin 26 (dua puluh enam), dengan sangat tegas Tergugat menyatakan menolaknya, dikarenakan permohonan provisi yang diajukan Penggugat telah menyangkut isi pada pokok perkara, sehingga permohonan provisi tidak lagi bersifat atau mengandung tindakan-tindakan sementara atau preliminary, yang bertentangan dengan hukum sebagaimana terdapat dalam yurisprudensi Mahkamah Agung republik Indonesia Nomor 1070.K/Sip/1972 tertanggal 7 Mei 1973 jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung republik Indonesia Nomor 279.K/Sip/1976 tertanggal 5 Juli 1977 yang menyatakan bahwa permohonan provisi yang berisikan pokok perkara haruslah ditolak;

Bahwa selain itu tuntutan pembayaran hak yang diajukan oleh Penggugat tidak berdasar karena pemutusan hubungan kerja telah diterima oleh Penggugat;

18. Bahwa merujuk pada petitum gugatan Penggugat pada huruf h, telah menuntut untuk menyatakan sah dan berharga atas sita jaminan akan tetapi faktanya tidak didalilkan dalam posita gugatan, oleh karenanya sangat beralasan hukum untuk ditolak;

Bahwa pengajuan sita jaminan haruslah mengacuh pada ketentuan Pasal 227 HIR, dan mendasari pada permohonan dari Penggugat namun tidak didasarkan pada dalil-dalil hukum maka adalah sah bagi Majelis Hakim dalam perkara ini untuk menolak permohonan Penggugat karena bertentangan dengan alasan-alasan hukum yang diwajibkan oleh Pasal 227 HIR jo. Putusan Mahkamah Agung No. 597K/Sip/1983 tanggal 8 Mei 1984;

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan diatas maka Tergugat, mohon dengan hormat kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Yang Terhormat yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenaan kiranya mempertimbangkan dalil-dalil yuridis yang terurai diatas sebagai hukum dan selanjutnya memutuskan sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dalam putusan sela bahwa pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jayapura tidak berwenang memeriksa perkara *a quo*, karena bukan merupakan Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Menghukum Penggugat membayar segala biaya yang ditimbulkan sehubungan dengan perkara *a quo*;

B. Dalam Provisi

Menolak tuntutan provisi dari Penggugat dan menolak permohonan upaya hukum (*uitvoerbar bij vorraad*) yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya;

C. Dalam Pokok Perkara

1. Menyatakan menerima eksepsi dan jawaban dari Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menolak seluruh tuntutan hak maupun kerugian yang diajukan Penggugat karena tidak berdasar dan bertentangan dengan hukum;
3. Menyatakan gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;
4. Menyatakan menolak permohonan sita jaminan dari Penggugat karena tidak berdasar;
5. Menyatakan menolak permohonan pelaksanaan putusan terlebih dahulu (*uitvoerbar bij vorraad*), karena dengan Tergugat telah melaksanakan pembayaran maka putusan telah selesai dilaksanakan;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara sehubungan dengan perkara *a quo*;

Atau, apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik tanggal 21 Februari 2018, dan Tergugat juga telah mengajukan duplik tanggal 23 Februari 2018, yang untuk mempersingkat uraian putusan ini replik dan duplik tersebut dianggap telah termuat dan dipertimbangkan dalam putusan ini;



Menimbang, bahwa oleh karena Para Pihak dalam perkara *a quo* mengajukan eksepsi mengenai kewenangan mengadili (kompetensi absolut) maka merujuk pada ketentuan Pasal 162 RBg/136 HIR dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan harus mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi tersebut;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi kompetensi absolut ini, Majelis Hakim telah memutuskan dalam Putusan Sela Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jap pada tanggal 26 Februari 2018, yang amar putusannya menyatakan:

1. Menolak eksepsi Tergugat sepanjang mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura mengadili perkara ini;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura dalam hal ini Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura berwenang untuk mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan Para Pihak berperkara untuk melanjutkan perkara ini berdasarkan surat gugatan yang didaftar dengan Register Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jap;
4. Menangguhkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Sela tersebut di atas, maka eksepsi Tergugat terkait tentang kompetensi absolut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-29, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya perjanjian kerja nomor: 0013/Grs Haul Truck 793 C/F/TPRA/02/2001/AA013245 tanggal 24 Februari 2001, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya paket formulir perbaikan data kepegawaian universal ID Card tanggal 23 Oktober 2001, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keterangan tidak sedang mempunyai tindakan disiplin dan proses PHK tanggal 25 September 2008, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya cover amplop, yang diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji karyawan non staf PT Freeport Indonesia tanggal 29 September 2010, yang diberi tanda bukti P-5;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi dari fotokopi medical report a.n. Jefri Sampul tanggal 1 Desember 2010, yang diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya AVCO pasenger boarding pass tanggal 8 Desember 2010, yang diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi dari fotokopi surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri tanggal 12 Juli 2011, yang diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah perundingan bipartit tanggal 29 Juli 2015, yang diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi pertama tanggal 28 November 2016, yang diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi kedua tanggal 28 November 2016, yang diberi tanda bukti P-11;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya tanda terima surat permohonan perundingan tanggal 24 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-12;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat permohonan perundingan tanggal 27 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-13;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya tanda terima surat tanggal 3 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-14;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya undangan perundingan bipartit tanggal 8 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-15;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya tanda terima surat tanggal 9 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-16;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya undangan bipartit kedua tanggal 9 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-17;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya tanda terima surat tanggal 17 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-18;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya undangan bipartit kedua tanggal 17 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-19;
20. Fotokopi sesuai dengan aslinya permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial tanggal 21 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-20;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi pertama tanggal 29 Maret 2017, yang diberi tanda bukti P-21;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi kedua tanggal 5 April 2017, yang diberi tanda bukti P-22;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi ketiga tanggal 3 Mei 2017, yang diberi tanda bukti P-23;

Halaman 34 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Fotokopi sesuai dengan aslinya risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 9 Mei 2017, yang diberi tanda bukti P-24;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya anjuran mediasi tanggal 10 Mei 2017, yang diberi tanda bukti P-25;
26. Fotokopi sesuai dengan aslinya permohonan advokasi kepada Yth. Bapak Sudiro PUK-FSP-KEP/SPSI PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti P-26;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya permohonan advokasi kepada Yth. Bapak Virgo Salosa DPC-FSP-KEP/SPSI Timika, yang diberi tanda bukti P-27;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya permohonan advokasi kepada Yth. Bapak Abdullah DPP-FSP-KEP/SPSI Jakarta, yang diberi tanda bukti P-28;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya permohonan advokasi kepada Yth. Bapak Subyanto DPP-FSP-KEP/SPSI Jakarta, yang diberi tanda bukti P-29;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Vicky Viktor Ngangi dan saksi Thereis Adolfien Luntungan yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dan sebagian tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-26, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya keputusan Menteri Hukum dan HAM RI tentang perubahan anggaran dasar perseroan PT Freeport Indonesia, yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya akta notaris tentang pernyataan keputusan rapat PT Freeport Indonesia tanggal 20 Januari 2017, yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat kuasa khusus tanggal 21 Oktober 2016, yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 8 ayat (3) perjanjian kerja bersama PT Freeport Indonesia tahun 2009-2011, yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 15 ayat (10) buku pedoman hubungan industrial PT Freeport Indonesia tahun 2009-2011, yang diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda bukti T-6;

Halaman 35 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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

7. Fotokopi sesuai dengan aslinya Pasal 33 perjanjian kerja bersama tahun 2009-2011, yang diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya prosedur permohonan medivac dan medileave tanggal 1 Januari 2013, yang diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya prosedur kembali dari pengobatan medivac dan medileave tanggal 5 April 2011, yang diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya permohonan cuti dan perjalanan non staf tanggal 1 Januari 2013, yang diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya tiket pelanggaran a.n. Jeffry Sampul tanggal 27 Desember 2010, yang diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya bukti pengiriman surat kilat khusus tanggal 17 Januari 2011, yang diberi tanda bukti T-12a;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat panggilan kembali bekerja tanggal 17 Januari 2011, yang diberi tanda bukti T-12b;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya bukti pengiriman surat kilat khusus tanggal 31 Januari 2011, yang diberi tanda bukti T-13a;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat panggilan kembali bekerja tanggal 31 Januari 2011, yang diberi tanda bukti T-13b;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya bukti pengiriman surat kilat khusus tanggal 12 Juli 2011, yang diberi tanda bukti T-14a;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tanggal 12 Juli 2011, yang diberi tanda bukti T-14b;
18. Fotokopi dari fotokopi pembayaran akhir (final payment) tanggal 14 Juli 2011, yang diberi tanda bukti T-14c;
19. Fotokopi dari fotokopi voucher request pembayaran akhir, yang diberi tanda bukti T-14d;
20. Fotokopi dari fotokopi request for transfer of fund, yang diberi tanda bukti T-14e;
21. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keterangan kerja nomor 2506-13/IR/GEN/XI/2015, yang diberi tanda bukti T-15;
22. Fotokopi sesuai dengan aslinya manfaat pensiun, yang diberi tanda bukti T-16;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat kuasa tanggal 2 November 2015, yang diberi tanda bukti T-17a;
24. Fotokopi dari fotokopi surat keterangan kerja dan surat PHK, yang diberi tanda bukti T-17b;
25. Fotokopi sesuai dengan aslinya perhitungan pembayaran manfaat pensiun, yang diberi tanda bukti T-17c;

Halaman 36 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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

26. Fotokopi sesuai dengan aslinya debt advice, yang diberi tanda bukti T-17d;
27. Fotokopi sesuai dengan aslinya email Jamsostek, yang diberi tanda bukti T-18;
28. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keterangan Bank Papua, yang diberi tanda bukti T-19;
29. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi I tanggal 28 November 2016, yang diberi tanda bukti T-20;
30. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi II tanggal 31 Januari 2017, yang diberi tanda bukti T-21;
31. Fotokopi sesuai dengan aslinya panggilan mediasi III tanggal 6 Februari 2017, yang diberi tanda bukti T-22;
32. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pernyataan sikap atas permohonan pencatatan perselisihan tanggal 2 Februari 2017, yang diberi tanda bukti T-23;
33. Fotokopi sesuai dengan aslinya tanda terima surat tanggal 7 Maret 2017, yang diberi tanda bukti T-24;
34. Fotokopi sesuai dengan aslinya jawaban atas anjuran tanggal 6 Juni 2017, yang diberi tanda bukti T-25;
35. Fotokopi sesuai dengan aslinya legal opini shietra & partners mengenai daluarsa hak menggugat, yang diberi tanda bukti T-26;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Tergugat juga telah menghadirkan 5 (lima) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Decky Jolemal, Saksi Darmadi, saksi Dorethy Kuswandi, saksi dr. Dharma Irawan dan saksi Mochamad Alfaridie Yunoputra yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 12 Maret 2018;

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;

Halaman 37 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa di dalam gugatannya Penggugat mengajukan tuntutan provisi agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar biaya pendidikan anak-anak Penggugat sesuai dengan anjuran mediator sebesar Rp30.800.000,00 (tiga puluh juta delapan ratus ribu rupiah), karena akibat pemutusan hubungan kerja yang Tergugat lakukan Penggugat tidak memiliki penghasilan lagi untuk mencukupi kebutuhan kelangsungan biaya sekolah anak-anak Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah Penggugat berhak mendapatkan biaya pendidikan anak-anak Penggugat sebagaimana tuntutan provisi Penggugat, masih sangat tergantung dari penilaian Majelis Hakim apakah pemutusan hubungan kerja yang Tergugat lakukan telah sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim dapat menjatuhkan putusan sela memerintahkan pengusaha dalam hal ini Tergugat untuk membayar upah Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah melakukan *schorsing* kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan selama masa *schorsing* Tergugat terbukti pula tidak membayarkan upah Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil gugatan, jawaban dan bukti-bukti yang diajukan oleh Para Pihak dalam persidangan ternyata Tergugat tidak pernah melakukan *schorsing* kepada Penggugat, faktanya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri karena tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut, dengan demikian tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya tuntutan provisi yang diajukan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

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

1. Bahwa gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluarsa) untuk mengajukan gugatan karena Penggugat diputuskan hubungan kerjanya terhitung sejak

Halaman 38 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



tanggal 12 Juli 2011 dengan dikualifikasikan mengundurkan diri sedangkan gugatan Penggugat baru diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura dengan register nomor 7/Pdt.Sus-PHI/PN Jap tertanggal 20 November 2017 sehingga terhitung dari tanggal pemutusan hubungan kerja sampai dengan diajukan gugatan perkara ini adalah selama 6 (enam) tahun. Pengajuan gugatan berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun oleh karena itu adalah sah dan berdasar terhadap gugatan Penggugat dinyatakan telah daluarsa;

2. Bahwa Penggugat tidak mempunyai kewenangan untuk mengajukan gugatan karena Penggugat telah menerima sisa hak-haknya dan telah melakukan pencairan atas dana manfaat pensiun dan jaminan sosial tenaga kerja dengan demikian sudah tidak ada hak untuk mengajukan gugatan apalagi mengajukan tuntutan kerugian oleh karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;
3. Bahwa gugatan Penggugat prematur karena permohonan mediasi yang didaftarkan Penggugat tanpa dilampiri risalah perundingan bipartit oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;
4. Bahwa gugatan Penggugat kabur (*exceptio obscur libel*) karena didasari pada legal standing Penggugat status hukumnya bukan pekerja Tergugat, tuntutan kerugian Penggugat tidak diperinci dengan jelas, gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil, gugatan Penggugat tidak memuat identitas Penggugat prinsipal secara jelas, oleh karena itu kiranya Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

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

1. Bahwa untuk mengetahui gugatan Penggugat daluarsa atau tidak maka harus memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan itu MK menyatakan bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Oleh karena kedua Pasal tersebut dibatalkan oleh MK dan mengacu pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila alasan PHK tersebut diluar Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada tenggang waktu untuk memperkarakan kembali kasus Penggugat ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan

Halaman 39 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



industrial. Dengan demikian patut dan layak eksepsi kadaluarsa haruslah ditolak;

2. Bahwa dalam anjuran nomor 565/16/Anj/V/2017 tertanggal 10 Mei 2017 menjelaskan bahwa PHK yang dilakukan Penggugat tanpa melalui proses bipartit sehingga sanksi yang diberikan dalam anjuran adalah mempekerjakan kembali dan memberikan hak-hak Penggugat. Kemudian, Tergugat secara licik telah mengirimkan hak-hak Penggugat melalui rekening tanpa adanya putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap untuk melaksanakan eksekusi atas PHK sepihak tersebut;
3. Bahwa Penggugat telah meminta kepada Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit sebanyak 2 (dua) kali akan tetapi Tergugat tidak pernah menanggapi, sehingga berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 menyatakan apabila permintaan perundingan telah dimintakan sebanyak 2 (dua) kali tidak terjadi perundingan maka selanjutnya adalah mengajukan upaya mediasi;
4. Bahwa gugatan Penggugat telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam hukum acara baik syarat formil dan materil yang berisikan tanggal, tandatangan Penggugat, identitas Para Pihak, posita, dan petitum. Oleh karena itu eksepsi yang menyatakan gugatan Penggugat kabur karena legal standing tidak jelas, tuntutan tidak jelas, format gugatan tidak memenuhi syarat formil, dan tidak memuat identitas prinsipal secara jelas haruslah dikesampingkan;

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

Menimbang, bahwa terkait dengan eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat telah kadaluarsa, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa pembatasan hak untuk menuntut karena lewatnya waktu (kedaluarsa) adalah lazim dalam sistem hukum Indonesia baik dalam pengaturan sistem hukum perdata maupun dalam sistem hukum pidana. Dalam hukum perdata, pengaturan kadaluarsa diatur dalam Pasal 1967 sampai dengan Pasal 1977 KUHPerdata. Khusus mengenai perburuhan dalam hal ini ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Pasal 1603t KUHPerdata. Selanjutnya, pengaturan kadaluarsa dalam hukum pidana diatur dalam Pasal 78 ayat (1) angka ke-1, angka ke-2, angka ke-3, dan angka ke-4 serta Pasal 78 ayat (2) KUHPidana, yaitu batas kadaluarsa untuk menuntut pidana. Sampai batas kapan masa kadaluarsa untuk mengajukan gugatan dan

Halaman 40 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Jap



tuntutan, hal itu adalah merupakan kewenangan konstitusional pembentuk undang-undang untuk menentukannya. Penentuan masa kedaluwarsa sangat diperlukan untuk memberikan jaminan hukum baik bagi yang menuntut haknya maupun pihak yang akan dituntut memenuhi kewajibannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, membatasi jangka waktu kedaluwarsa untuk pengajuan gugatan yang diatur dalam ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merujuk pada sepanjang anak kalimat Pasal 158 mengenai kesalahan berat, Pasal 160 ayat (3) mengenai pekerja/buruh dalam proses pidana, dan Pasal 162 mengenai pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Pengajuan gugatan atas dasar pasal-pasal tersebut dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diberikannya atau diberitahukannya keputusan pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha. Oleh karena Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum dilakukan uji materiil (*judicial review*) ke Mahkamah konstitusi maka jangka waktu pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja masih berlaku dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan pengakuan Penggugat sendiri dalam posita gugatannya angka 13 (tiga belas) yang menyatakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat karena mangkirnya Penggugat selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut;

Menimbang, bahwa dari bukti T-11 berupa tiket pelanggaran tanggal 27 Desember 2010 diperoleh fakta Penggugat terlambat dari cuti sehingga tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sebanyak 6 (enam) hari kerja secara berturut-turut terhitung sejak tanggal 21 Desember 2010 sampai dengan tanggal 27 Desember 2010;

Menimbang, bahwa atas kemangkiran kerja Penggugat tersebut di atas (vide bukti T-11) Tergugat telah memberikan surat peringatan dan surat panggilan kembali bekerja kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali secara sah dan patut, yaitu pada tanggal 17 Januari 2011 dan tanggal 31 Januari 2011 sebagaimana bukti T-12a, T-12b, T-13a, dan T-13b. Namun, faktanya Penggugat tidak juga hadir untuk masuk bekerja di perusahaan Tergugat, sehingga pada tanggal 12 Juli 2011 Tergugat mengakhiri hubungan kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Penggugat dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat (bukti P-8, T-14a, dan T-14b);

Menimbang, bahwa apabila merujuk pada ketentuan Pasal 154 huruf b jo. Pasal 162 ayat (4) jo. Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja yang Tergugat lakukan kepada Penggugat pada tanggal 12 Juli 2011 dengan alasan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat karena mangkir selama 5 (lima) kerja secara berturut-turut adalah sah dan tidak perlu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengacu pada ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Pasal 1603t KUHPerdara, Majelis Hakim berpendapat gugatan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mengundurkan diri dari perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan dalam masa tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya keputusan dari pihak pengusaha;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilakukan Tergugat pada tanggal 12 Juli 2011 sedangkan gugatan perkara *a quo* diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura pada tanggal 14 November 2017 dengan register Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jap tanggal 20 November 2017, dalam kurun waktu 6 (enam) tahun 4 (empat) bulan sejak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, maka merujuk pada ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Pasal 1603t KUHPerdara, Majelis Hakim berpendapat gugatan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura pada tanggal 20 November 2017 adalah telah melewati batas waktu yang telah ditentukan undang-undang atau telah kedaluwarsa;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat telah kedaluwarsa memiliki alasan hukum yang cukup dan karenanya haruslah dikabulkan;

Halaman 42 dari 44 halaman Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/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)



Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kedaluwarsa dinyatakan dikabulkan, maka terhadap eksepsi selebihnya dan pokok pekaranya tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang, bahwa mengenai alat bukti lainnya yang tidak dijadikan bahan pertimbangan dalam putusan ini meskipun sah sebagai alat bukti, akan tetapi Pengadilan tidak akan mempertimbangkan lebih lanjut karena tidak ada relevansinya dengan pokok perselisihan, namun tetap dilampirkan dalam berkas perkara ini;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat dikabulkan, maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan pokok perkara Majelis Hakim harus menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima sementara nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka merujuk pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

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

MENGADILI:

DALAM PROVISI

- Menolak permohonan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat;
- Menyatakan gugatan Penggugat telah kedaluwarsa;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);
2. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp675.000,00 (enam ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A pada hari Rabu tanggal 14 Maret 2018 oleh kami **Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Harnetje, S.E., S.H.**, dan **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 15 Maret 2018 oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Irman, S.T., S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ttd

Ttd

Harnetje, S.E., S.H.

Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.

Ttd

Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

Irman, S.T., S.H.

Perincian biaya:

1. Pendaftaran	Rp	30.000,00
2. ATK/Biaya proses	Rp	50.000,00
3. Panggilan	Rp	574.000,00
4. PNBB	Rp	10.000,00
5. Materai	Rp	6.000,00
6. Redaksi	Rp	<u>5.000,00+</u>
Jumlah	Rp	675.000,00