



PUTUSAN
Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

MUHAMMAD ARIFIN, bertempat tinggal di Jalan Ahmad Yani, Nomor 30, Kelurahan Kwamki Baru, Kabupaten Mimika, Kecamatan Timika, Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada Iriansyah, S.H., M.H., dan kawan, Advokat, berkantor di Jalan Bosnik, Blok B, Nomor 12, Kamkey Abepura, Kota Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Agustus 2016,
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT FREEPORT INDONESIA (Persero) Tbk., berkedudukan di Plaza 89, Lt. 5, Jalan H. R. Rasuna Said, Kav. X-7, Nomor 6, Jakarta, diwakili oleh Jonathan Romainum selaku Wakil Presiden Hubungan Industrial, dalam hal ini memberi kuasa kepada Albert Bolang, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat berkantor di Law Office Justitia & Associates yang beralamat di Jalan Ahmad Yani, Nomor 14, Kwamki, Distrik Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua bersama-sama dengan Ailando Tobing, S.H., dan kawan-kawan, Karyawan Perusahaan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 April 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat sejak tahun 2003 telah diangkat sebagai pekerja pada PT Freeport Indonesia Kuala Kencana Mimika, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua PT Freeport Indonesia Papua (Persero), dengan jabatan

Halaman 1 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terakhir sebagai Spesialis I dengan upah sebesar Rp23.000.000,00 (dua puluh tiga juta rupiah) setiap bulannya (bukti P.1 sampai dengan bukti P.10);

2. Selama masa pengabdianannya Penggugat, telah bekerja selama 15 (lima belas tahun) dan selama menjalankan tugas sebagai pekerja, Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran yang telah ditetapkan perusahaan/Tergugat. Bahwa dalam masa pengabdian selama 15 (lima belas) tahun tersebut Penggugat telah bertugas diberbagai bidang sebagai berikut:

No	Pengangkatan	Masa kerja/lama kerja
1	GUARD	5 Tahun
2	SECURITY INTEL	5 Tahun
3	SECURITY ADMIN	5 Tahun

3. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat telah menunjukkan loyalitas yang tinggi dan Penggugat merupakan salah satu karyawan terbaik Tergugat, hal ini terlihat dari seringnya Penggugat memecahkan beberapa pelanggaran yang merugikan pihak Tergugat (perusahaan). Diantaranya tahun 2008 sampai tahun 2013, ketika Penggugat ditugaskan sebagai Security Data Collection Team (DTe), loyal terhadap pimpinan dan banyak membongkar kasus pencurian di PT. Freeport Indonesia diantaranya (P.11):
 - a. Melaporkan secara langsung dalam bentuk laporan tertulis kepada Bapak Armando Mahler saat menjabat Presiden Direktur PT. Freeport Indonesia. Terkait situasi pasca pemakaman Kelly Kualik (Pimpinan OPM) selama 1 (satu) minggu di depan kantor DPRD Kab. Mimika. Dimana salah satu tuntutan masyarakat bahwa PT. Freeport bertanggungjawab atas meninggalnya Kelly Kualik dan bapak Armando Mahler diminta hadir dalam pemakaman tersebut, (beliau tetap di Jakarta menunggu laporan perkembangan);
 - b. Dilibatkan dalam rapat staf lintas departemen tingkat manager dan VIP di Rimba Papua Hotel yang dipimpin oleh Bapak Klemen Tino Lamuri (VIP) untuk mobilisasi karyawan yang mogok kerja untuk kembali bekerja tahun 2011 s/d 2012. Saya Penggugat ditunjuk sebagai ujung tombak dilapangan mendatangi dari rumah ke rumah dan sebanyak 4 (empat) orang karyawan Maint Operation Driver alat berat berhasil diajak untuk naik kembali bekerja (dalam rapat tersebut hanya saya satu-satunya non staf, yang dilibatkan karena dianggap betul-betulloyal terhadap perusahaan dan pimpinan);

Halaman 2 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Tanggal 30 Mei 2013, mengungkap penyalahgunaan request material yang dilakukan oleh beberapa orang planer yang bekerja sama dengan karyawan warehouse dalam pengambilan barang perusahaan untuk diperdagangkan di Timika dan sekitarnya, sehingga perusahaan mengalami kerugian dalam jumlah puluhan miliar rupiah yang ditimbulkan oleh kasus tersebut. Sampai saat ini kasus tersebut masih dikembangkan dan lebih kurang 36 (tiga puluh enam) orang karyawan yang dirumahkan baik non staf maupun staf yang dianggap terlibat. (Bukti toto terlampir saat mencegat kendaraan truk yang memuat of engine sebanyak 7 ton);
4. Bahwa tanggal 29 November 2014, membongkar penyalahgunaan jam kerja yang dilakukan oleh salah satu seorang karyawan administrasi di AOR. 1 portsite tidak masuk kerja namun diisi secara manual melalui system ATA, masuk kerja (*over time*) dan dilakukan tiap bulannya 2-3 hari. Bahwa sebagaimana pada poin 3 huruf d, pada tanggal 29 bulan November 2014 Penggugat pada bidang bekerja sebagai security guard pada PT. Freeport Indonesia Papua berdasarkan surat perintah Nomor Sprint/047/SRM-PTFIIXI/2013, bahwa selain surat perintah penempatan tugas dan posisi baru Penggugat juga mendapat surat perintah pembagian tugas dan tanggungjawab dan penambahan personil baru admint tertanggal 24 Februari 2014, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai admint security AOR (area operasional) 1 yang membidangi laporan-laporan berkaitan dengan jam kerja karyawan (bukti P.12-13);
5. Bahwa sesuai tugas dan tanggung jawab sebagaimana disebutkan pada poin 4 pada tanggal 29 November 2014 Penggugat mendapati adanya dugaan pelanggaran kerja yaitu penyalahgunaan jam kerja yang dilakukan oleh salah seorang karyawan yang bernama Edwin Kainde yang bertugas pada tenaga Administrasi Security Area Portsite PT. Freeport; sesuai dengan bukti Ata; (Bukti P.14);
6. Bahwa atas temuan tersebut berdasarkan tugas pokok Penggugat sebagaimana surat perintah Nomor Sprint/047/SRM-PTFIIXII/2013 sebagai Admint Security AOR (area operasional) 1 (satu) yang membidangi laporan-laporan berkaitan dengan jam kerja para pekerja, maka Penggugat melaporkan temuan dugaan pelanggaran tersebut dalam bentuk laporan kejadian kemudian dikirimkan via email kepada Tim Investigasi security WPC-IR yang merupakan salah satu lembaga

Halaman 3 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang khusus menangani permasalahan pelanggaran karyawan pada PT. Freeport Indonesia; sebagaimana diatur dalam PKB dasar hukum Pedoman Hubungan Industrial Pasal 22 ayat 1 yang berbunyi "Setiap pekerja wajib melaporkan adanya dugaan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan pekerja atau orang lain yang diketahuinya kepada penyelia, safety hotline, security hotline, HR call center atau petugas lain yang ditunjuk oleh perusahaan". (Bukti P.14);

7. Bahwa setelah laporan Penggugat dikirim pada tanggal 29 November 2014 selanjutnya pada tanggal 10 Desember 2014 Penggugat dipanggil untuk melakukan verifikasi laporan oleh pihak management security dan superintendent AOR I security portsite yang merupakan atasan langsung Penggugat di bidang kerja security guard; sebagaimana surat laporan Penggugat tertanggal 29 November 2014 kepada atasan Penggugat (Bukti P.15);
8. Bahwa setelah laporan Penggugat kemudian dilakukan pertemuan sebagaimana pada poin 7 diatas tersebut Penggugat dipaksa dan diintimidasi untuk mencabut laporannya namun Penggugat meminta agar pimpinan yang harus mengambil sikap tegas sesuai aturan perusahaan yang ada karena Penggugat telah melaksanakan tugas sesuai aturan perusahaan dimana telah terjadi dugaan pelanggaran jam kerja yang dilakukan oleh pekerja yang bernama Edwin Kainde;
9. Bahwa setelah laporan Penggugat, sekitar 1 bulan kemudian Penggugat sebagai pekerja mendapatkan kesulitan dan tidak dapat lagi melakukan tugas sebagai pekerja biasanya;
10. Bahwa pada tanggal 4 Januari 2015 Penggugat mendapat surat dari PT. Freeport Indonesia Nomor 9914-02/IR/RFD/XII2014, Perihal: Pembebasan tugas Sementara (RFD) dengan alasan dugaan pelanggaran kerja dalam Pasal 20 ayat 32 Pedoman Hubungan Industrial PT. Freeport edisi VIII, tahun 2013-2015 (Bukti P.16);
11. Bahwa sejak tanggal 02 bulan Januari tahun 2015, Penggugat tidak dipekerjakan/dirumahkan dan hanya menerima upah basis sebesar Rp9.230.000,00 (sembilan juta dua ratus tiga puluh ribu rupiah) dari PT. Freeport Indonesia sampai dengan surat gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura (bukti P. 17);
12. Bahwa untuk menjamin hak-hak Penggugat yang dirugikan dan Penggugat tidak pernah merasa bersalah sebagaimana alasan dalam

Halaman 4 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat RFD, dan juga penyalahgunaan pasport ATA milik Yehuda Edowai maka Penggugat membuat laporan polisi terkait pencemaran nama baik ke Kepolisian Resor Timika dengan Laporan Polisi Nomor TBU28111/2015/PAPUAIRES/ MIMIKA tentang dugaan pencemaran nama baik dimana Penggugat telah dituduh mencuri pasport ATA (bukti P.18);

13. Bahwa pada tanggal 28 Agustus 2015 permintaan perundingan secara bipartit oleh Industrial Relations terkait dengan adanya pencurian pasport ATA milik Yehuda Edowai, yang pada faktanya pasport tersebut diberikan untuk melakukan tugas-tugas pokok Penggugat pada unit security admint (bukti P. 19);
Bahwa oleh karena perundingan secara bipartit tidak mencapai kesepakatan maka pada tanggal 10 Oktober PT. Freeport melaporkan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat terkait perselisihan hubungan industrial, maka pada tanggal 15 Oktober 2105 Disnaker Kabupaten Mimika telah mengirimkan surat kepada Penggugat dengan Nomor 565/808/2015 Perihal: panggilan sidang mediasi (bukti P.20);
15. Bahwa dalam mediasi pokok pembicaraan antara Penggugat dan Tergugat yang difasilitasi mediator dari Disnaker Kabupaten Mimika membicarakan tentang penyalahgunaan pasport yang dilakukan Penggugat, dan tidak membahas dasar/ sebab sampai Penggugat dirumahkan RFD yang dikeluarkan oleh Tergugat;
16. Bahwa oleh karena tidak terjadinya perdamaian antara Penggugat dan Tergugat maka Disnaker Kabupaten Mimika mengeluarkan anjuran dengan Surat Nomor 565/911X1Anj/2015, yang pada pokok anjuran itu ditolak oleh Penggugat (bukti P.21);
17. Bahwa alasan Penggugat menolak anjuran Disnaker Kabupaten Mimika dengan alasan sanksi peringatan terakhir Warning III yang pokoknya sama dengan sanksi yang diberikan kepada terlapor (Deni Edwin Kainde yang melakukan pelanggaran jam kerja);
18. Bahwa karena perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, telah dilakukan upaya bipartit, dan tripartit sebagai diatur dalam undang-undang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun tidak tercapai kesepakatan maka Penggugat akan mencari keadilan melalui pengadilan sebagaimana dalam anjuran Disnaker Kab. Mimika;
19. Bahwa dalam upaya bipartit dan tripartit membahas tentang penyalahgunaan pasport ATA sedangkan dalam sanksi yang diberikan

Halaman 5 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat kepada Penggugat (RFD) adalah melanggar Pasal 20 ayat 32 pedoman hubungan industrial PT. Freeport edisi VIII, tahun 2013-2015;

20. Bahwa atas permasalahan antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat sangat merasa dirugikan, bahwa surat yang dikeluarkan PT. Freeport Indonesia (Tergugat) dengan Nomor Surat: 9914-0211R1RFDIXI/2014, Perihal Pembebasan Sementara (RFD) dengan alasan dugaan pelanggaran kerja Pasal 20 ayat 32 ("Menghasut, membujuk melakukan atau ikut serta dalam kerusuhan atau boikot atau tidak mematuhi perintah yang sah termasuk menghalang-halangi pekerja lain untuk melakukan pekerjaan dengan ancaman, menutup kantor, jalan atau jalur operasi perusahaan") pedoman hubungan industrial PT. Freeport edisi VIII, tahun 2013-2015, dimana Penggugat sama sekali tidak melakukan pelanggaran sebagaimana dituduhkan Penggugat, maka Penggugat sebagai pekerja mengalami kerugian dapat dirincikan sebagai berikut:

Dirumahkan RFD	Upah Per bulan	Jumlah
02-11/2015 s.d 21-III-2016 = 15 Bulan	15 bulan x Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah)	Rp156.00.000,00
Bonus Tunjangan Produksi 02-11/2015 = 15 Bulan	15 Bulan x Rp500.000,00	Rp7.500.000,00
Total:	Seratus enam puluh tiga juta lima ratus ribu rupiah	Rp163.000.000,00

21. Bahwa selain kerugian materiil Penggugat Juga mengalami kerugian immaterial yang data dirincikan sebagai berikut:
Immaterial yang data dirincikan sebagai berikut;

NO	Kerugian	Jumlah dalam Rupiah
1	Pencemaran nama baik. R p.3.000.000.000,00 Tuduhan penggunaan Password yang dinyatakan tidak diberikan kepada Penggugat, oleh yang bersangkutan an. Yahuda Edowai selaku pimpinan saya	Rp3000.000.000,00

Halaman 6 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



	sehingga hal tersebut merupakan pelanggaran atas pencemaran nama baik saya didalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan dimana saya bertempat tinggal.	
2	Beban psikologi selama di RFD. Atas ketidaknyamanan dan kepastian masalah ini selama Penggugat tidak bekerja/RFD, saya mengalami beban psikologi yang disebabkan ketidakharmonisan didalam kehidupan rumah tangga Penggugat, yang sudah tidak berjalan normal sebagaimana mestinya.	Rp1.000.000.000,00
3	Tuduhan pelanggaran Pasal 20 ayat 32 PHI PT. FI edisi VIII tahun 2013-2015. Tindakan sangsi RFD terhadap Penggugat sebagai pekerja dimana pihak investigasi I R tidak menganalisa laporan secara cermat dan keberpihakan, sanksi Pasal 20.32 PHI yang dikenakan terhadap saya berbunyi: "Menghasut, membujuk melakukan atau ikut serta dalam kerusuhan atau boikot atau tidak mematuhi perintah yang sah termasuk menghalang-halangi pekerja lain untuk melakukan pekerjaan dengan ancaman menutup kantor, jalan atau jalur operasi perusahaan". Tidak sesuai sebagaimana pokok permasalahan tersebut.	Rp3.000.000.000,00

22. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura berkenan meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik Tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak;

23. Bahwa selain itu, 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 (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
24. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;
25. Bahwa berdasarkan hukum gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura mengingat domisili tempat dimana Tergugat bekerja pada Penggugat merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura untuk memeriksa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;" Gugatan perselisihan Hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja";

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat tidak terbukti bersalah melakukan dugaan pelanggaran dalam Pasal 20 ayat 32 Pedoman Hubungan Industrial PT. FI edisi 2013-2015 sebagaimana surat pembebasan tugas sementara (RFD) tanggal 02 Januari 2015;
3. Menyatakan pembebasan tugas sementara adalah perbuatan melawan hukum, dan bersifat diskriminasi oleh PT. Freeport Indonesia;

Halaman 8 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



4. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi sebesar Rp7.163.500.000,00 (tujuh miliar seratus enam puluh tiga juta lima ratus ribu rupiah);
5. Menyatakan peletakan sita jaminan *conservatoir beslag* atas harta Tergugat berupa barang bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat;
6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus apabila Tergugat lalai melaksanakan isi putusan ini sejak mempunyai kekuatan hukum tetap;
7. Menyatakan putusan pengembalian hak materil, pengembalian hak nama baik dan kehormatan, pembayaran denda didukung bukti-bukti otentik sehingga dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum *verzet* maupun kasasi;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dari perkara ini; Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain, Penggugat Pemohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

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

A. Dalam eksepsi:

Bahwa secara tegas Tergugat, menolak seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatan *a quo* kecuali yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat;

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, S.H., dalam bukunya Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan yang menyatakan bahwa eksepsi kompetensi absolut merupakan yuridiksi absolute 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 dikamnakan 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 tuntutan ganti rugi secara materiil dan immaterial;

Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat, telah mendalilkan secara jelas bahwa:

1. Bahwa berdasarkan dalil posita gugatan Penggugat pada angka 20 (dua puluh) Penggugat telah mendalilkan tentang tuntutan ganti kerugian secara materiil;

2. Bahwa terurai dalam posita gugatan poin 21 (dua puluh satu) yakni: "Bahwa Penggugat selain mengalami kerugian materiil Penggugat juga mengalami kerugian Immateriil";

Bahwa mendasari pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2014), pada kedua undang-undang tersebut yang menjadi dasar hukum dalam hubungan Industrial tidak diatur mengenai pembayaran ganti kerugian baik secara materiil maupun immateriil, namun hanya mengatur tentang upah, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak;

Bahwa mendasari pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Putusan Perkara Peninjauan Kembali Nomor 650/PK/Pdt1994 menerbitkan pedoman yang isinya:

"Berdasarkan Pasal 1370, 1371, 1372 KUHPdata ganti kerugian immateriil hanya dapat diberikan dalam hal-hal tertentu saja seperti perkara kematian, luka berat dan penghinaan";

Mendasari pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut dan dikorelasikan dengan ketentuan Pasal 1238 Jo. Pasal 1243 KUHPdata yang mengatur tentang gugatan wanprestasi dan ketentuan Pasal 1365 KUHPdata tentang Perbuatan Melawan Hukum yang melekat adanya tuntutan kerugian berupa kerugian materiil dan immateriil, maka terbukti dalam gugatan perkara *a quo* Penggugat telah mengajukan tuntutan berupa tuntutan materiil dan immateriil yang merupakan materi dari gugatan ganti rugi, gugatan

Halaman 10 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

wanprestasi dan materi dari gugatan perbuatan melawan hukum, sehingga absolut merupakan kewenangan forum peradilan umum dan bukan forum Pengadilan Hubungan Industrial, maka sengketa dalam perkara *a quo* dapatlah dibuktikan bukan merupakan perselisihan hubungan industrial akan tetapi sengketa dalam peradilan umum dengan demikian pengadilan hubungan industrial selaku pengadilan khusus tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

Maka berdasarkan uraian yuridis tersebut diatas, adalah sangat tidak berlebihan apabila dimohonkan kepada yang mulia Majelis Hakim pemeriksa dan yang mengadili perkara *a quo*, 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 *a quo* karena secara absolut merupakan kewenangan dari forum pengadilan perdata umum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 134 HIR/Pasal 160 RBG.

II. Eksepsi gugatan Penggugat cacat formil dikarenakan gugatan Penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1) Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU 2/2004 mengatur:

"Jenis Perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Bahwa atas jenis-jenis perselisihan tersebut sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 2 Undang Undang 2/2004 penyelesaiannya masing-masing diwajibkan terlebih harus melalui mekanisme penyelesaian secara bipartit, dan mediasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Jo. Pasal 4 UU 2/2004, sehingga dengan kata lain hasil bipartit dan risalah mediasi atas suatu perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat digunakan pada penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan ataupun perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, berbeda atau lain hal apabila perselisihannya dari awal meliputi perselisihan

Halaman 11 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak atau kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

- 2) Bahwa mendasari pada gugatan *a quo*, Penggugat telah memberi judul gugatan perselisihan hak, akan tetapi pada gugatan *aqua* tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi tentang perselisihan hak, padahal dalam setiap pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial wajib hukumnya untuk melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi;

Bahwa syarat formil pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang 2/2004, yang mengatur:

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat". Bahwa dikarenakan gugatan Penggugat tidak disertai kelengkapan yang menjadi syarat formil seperti termaksud dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang 2/2004, maka sudah sepantasnya gugatan Penggugat dikembalikan kepada Penggugat, atau setidaknya dinyatakan tidak dapat di terima;

- III. Eksepsi gugatan Penggugat prematur karena diajukan tanpa terlebih dahulu dilakukan upaya penyelesaian melalui mekanisme bipartit & mediasi;

Bahwa mendasari pada judul/pembukaan gugatan Penggugat pada halaman 1 gugatan *a quo* adalah gugatan perselisihan dalam hal perselisihan hak, akan tetapi dalam gugatan Penggugat tidak ada dalil tentang penyelesaian secara bipartit dan mediasi atas perselisihan hak sebagaimana dimaksudkan oleh Penggugat dalam gugatannya. Bahwa mendasari gugatan Penggugat, yang didalilkan mengenai penyelesaian secara bipartit dan mediasi adalah bipartit dan mediasi dalam hal penyelesaian atas perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Penggugat yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), sedangkan dalam gugatan *a quo* adalah perselisihan hak sebagaimana tuntutan Penggugat;

Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang 2/2004 mengatur: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat."

Halaman 12 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang 2/2004 mengatur: "Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan";

Bahwa dengan diajukan atau didaftarkanya gugatan *a quo* tanpa terlebih dahulu diupayakan lewat penyelesaian melalui mekanisme bipartit dan mediasi atas perselisihan hak, maka terbukti bahwa gugatan *a quo* belum waktunya untuk diajukan (*prematur*), sehingga sudah sepantasnya untuk dinyatakan tidak dapat di terima, karena tidak memenuhi syarat pengajuan gugatan sebagaimana ditentukan dalam Undang Undang 2/2004, sehingga adalah sah dan berdasar hukum untuk dinyatakan tidak dapat diterima.

IV. Eksepsi Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (*obscuur Libel*);

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

a. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena perubahan gugatan telah merubah pokok gugatan. Bahwa merujuk pada perubahan gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat pada persidangan hari Kamis tanggal 19 Mei 2016, ternyata Penggugat telah merubah pokok gugatan tertanggal 23 Maret 2016 sehingga sangat merugikan Tergugat dalam hat pembelaan, dan perubahan gugatan yang diajukan telah bertentangan dengan ketentuan Hukum Acara dan Yurisprudensi yakni:

- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 127 Rv, telah memberi batasan bahwa perubahan gugatan tidak dibenarkan dan dilarang mengubah dan atau menambah pokok gugatan;
- Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1043 KISip/1971 tanggal 3 Desember 1974, telah menyatakan bahwa perubahan gugatan tidak dibenarkan apabila merubah posita gugatan;

Bahwa mendasari pada gugatan *a quo*, Penggugat telah mengadakan perubahan gugatan yang meliputi:

Halaman 13 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Identitas Penggugat;
2. Identitas Tergugat;
3. Bahwa pada posita gugatan poin 4, Penggugat telah menambahkan surat perintah dari yang tidak ada, kemudian diadakan yakni Surat Perintah Nomor Sprint/02/SRM/-AOR#1/II/2014;
4. Bahwa pada posita gugatan poin 21 angka 1 dari "Pencemaran nama baik" terjadi penambahan nilai kerugian dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) menjadi Rp3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah);
5. Bahwa pada posita gugatan poin 21 angka 2 dari "Beban psikologi selama di RFO" terjadi pengurangan nilai kerugian dari Rp3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah) menjadi Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah);
6. Bahwa pada posita gugatan Poin 21 angka 3 dari "Tuduhan pelanggaran Pasal 20 ayat 32 PHI PT. FI Edisi VIII tahun 2013-2015" terjadi penambahan nilai kerugian dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) menjadi Rp3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah);
7. Bahwa pada posita gugatan poin 23 dan Poin 24 sebelumnya tuntutan diajukan pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan kemudian dirubah menjadi Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura;
8. Bahwa pada petitum gugatan poin 2, Penggugat telah menghilangkan kata bersalah;
Bahwa mendasari pada perubahan gugatan yang diajukan oleh Penggugat yang diajukan pada persidangan hari Kamis tanggal 19 Mei 2016, ternyata bukan hanya pada perubahan/penambahan posita gugatan *a quo* saja namun juga terbukti bahwa Penggugat juga telah mengadakan perubahan dan penambahan pada petitum gugatan *a quo*, sehingga terbukti bahwa perubahan gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah merubah pokok gugatan dan hal mana sangatlah merugikan Tergugat dan bertentangan dengan hukum acara dan yurisprudensi;
Bahwa dengan demikian perubahan gugatan yang diajukan oleh Penggugat dengan sangat tegas Tergugat menyatakan

Halaman 14 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



menolaknya, sehingga adalah sah dan berdasar hukum untuk menyatakan menolak perubahan gugatan yang diajukan oleh Penggugat. Bahwa dengan adanya perubahan gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah sangat sah membuktikan bahwa Penggugat menyusun gugatan *a quo* secara tidak cermat sehingga gugatan menjadi kabur dan tidak jelas maka sudah sepantasnya untuk menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat di terima. Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut diatas, adalah berdasar hukum atas gugatan *a quo* untuk dinyatakan tidak dapat diterima dikarenakan bertentangan dengan hukum dan yurisprudensi, sebagaimana diatur pada:

- Ketentuan Pasal 127 Rv yang telah memberi batasan bahwa perubahan gugatan tidak dibenarkan dan dilarang mengubah dan atau menambah pokok gugatan. Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1043 KISip/1971 tanggal 3 Desember 1974, yang telah menyatakan bahwa perubahan gugatan tidak dibenarkan apabila merubah posita gugatan;

Maka untuk itu adalah sah dan berdasar hukum untuk dinyatakan ditolak dan atau tidak dapat diterima;

- b) Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena gugatan *a quo* tidak masuk dalam kategori perselisihan hak sebagaimana diatur dalam undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahwa mendasari pada judul gugatan *a quo*, Penggugat mengajukan gugatan dalam hal perselisihan hak, akan tetapi merujuk pada gugatan Penggugat tidak memenuhi sebagaimana perselisihan hak yang diatur dalam Undang Undang 2/2004 karena dalil-dalil gugatan Penggugat dalam gugatannya tidak mengenai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang Undang 2/2004, yang mengatur: Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Bahwa mendasari pada gugatan Penggugat yang dimaksudkan dengan tuntutan hak, *dan/atau* yang menyebabkan timbulnya tuntutan hak adalah tentang permasalahan pembebasan sementara (*vide posita* gugatan poin 20), dan bukan mengenai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sehingga terbukti bahwa gugatan Penggugat disusun dengan tidak cermat sehingga gugatan *a quo* menjadi tidak jelas atau kabur karena materi gugatannya bertentangan dengan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang Undang 2/2004, maka dengan Penggugat tidak cermat dan/atau tidak jelas dalam membuat gugatan *a quo* maka terbukti bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat (*obscuur libel*);

- c) Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena tuntutan kerugian Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa mendasari pada gugatan *a quo*, Penggugat telah mengajukan tuntutan kerugian baik secara materiil maupun immateriil akan tetapi tuntutan tersebut diajukan dalam perkara perselisihan hubungan industrial dimana mengacu pada Undang Undang 13/2003 dan Undang Undang 2/2004 tidak mengatur tentang tuntutan kerugian baik secara materiil maupun immateriil, sehingga terbukti bahwa Penggugat menyusun gugatan *a quo* secara tidak cermat dan kabur;

- d) Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena identitas Tergugat dalam gugatan *a quo* tidak jelas;

Bahwa mendasari pada gugatan *a quo*, Penggugat telah menarik dan memposisikan Tergugat adalah PT. Freeport Indonesia (Persero) Tbk, sedangkan PT Freeport Indonesia didirikan sebagaimana akta pendirian dengan Nama perusahaan adalah PT Freeport Indonesia, dan bukan PT. Freeport Indonesia (Persero) Tbk, sehingga dengan Penggugat telah salah dan tidak cermat dalam menuliskan pihak yang diposisikan sebagai Tergugat otomatis gugatan menjadi kabur dan tidak jelas, karena berdasarkan ketentuan hukum acara perdata bahwa identitas Tergugat harus

Halaman 16 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dicantumkan secara jelas dan terang sehingga tidak terjadi kesalahan pihak dan/atau pihak lain tidak di rugikan;

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

Bahwa berdasarkan uraian yuridis tersebut di atas, jelas menunjukkan bahwa gugatan *a quo* dibuat secara tidak cermat, tidak jelas dan kabur sehingga adalah sangat berdasar dan beralasan bagi Tergugat untuk meminta kepada yang mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menolak dan/atau menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

- e) Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena tuntutan Penggugat salah alamat;

Bahwa merujuk pada posita gugatan poin 23 dan 24, Penggugat telah mengajukan tuntutan berupa tuntutan pembayaran uang paksa dan tuntutan *bij vooraad*, akan tetapi sebagaimana dalil Penggugat tersebut pada posita poin 23 dan 24, gugatan *a quo* ditujukan pada forum Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sedangkan gugatan *a quo* diajukan dan didaftarkan oleh Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura pada Pengadilan Negeri Jayapura, sehingga terbukti bahwa gugatan *a quo* disusun secara tidak cermat sehingga menimbulkan kekaburan karena gugatan *a quo* menjadi kabur dan tidak jelas. Berdasarkan uraian yuridis tersebut, maka gugatan Penggugat kabur dan mengandung cacat (*obscuur libel*); sehingga adalah sah dan berdasar hukum untuk menyatakan gugatan tidak dapat di terima;

- f) Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena tuntutan kerugian yang diajukan oleh Penggugat masih bersifat subjektif dan tidak terperinci dengan jelas & cermat;

Bahwa merujuk pada tuntutan ganti rugi yang termuat dalam gugatan *a quo*, tuntutan tersebut diajukan karena Penggugat menyatakan sama sekali tidak melakukan pelanggaran kerja sedangkan faktanya

Halaman 17 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat justru terbukti telah melakukan pelanggaran kerja yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga tuntutan Penggugat masih bersifat subjektif.

Bahwa melihat pencantuman upah dalam gugatan *a quo* sebagaimana didalilkan oleh Penggugat pada dalil tuntutan kerugian materiil adalah senilai Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) sedangkan faktanya untuk upah tertinggi pekerja PT Freeport Indonesia dengan Grade (posisi) A5 (Master) sampai dengan periode 30 September 2016 adalah sebesar Rp10.289.400,00 (sepuluh juta dua ratus delapan puluh sembilan ribu empat ratus rupiah), untuk pekerja pratama sedangkan Penggugat dengan Grade (posisi) A1 dengan upah sebesar Rp9.230.000,00 (sembilan juta dua ratus tiga puluh ribu rupiah), sehingga dengan demikian terbukti bahwa Penggugat telah salah dan tidak cermat dalam pencantuman upah, oleh karenanya terbukti bahwa nilai kerugian yang diajukan Penggugat tidak dirumuskan secara kongkret dan jelas, sehingga merujuk pada tuntutan kerugian immateriil yang diajukan oleh Penggugat tidak juga dirumuskan dengan jelas dan terperinci;

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

Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Reg. Nomor 492 KISip/1970 tanggal 16 Desember 1970, diputuskan bahwa: "Karena tidak dirumuskan secara kongkret (tegas) akan ganti rugi yang di tuntutan lagi pula tidak di perinci kerugian-kerugian apa saja" gugatan harus dinyatakan tidak dapat di terima atas dasar bahwa gugatan *a quo* disusun secara tidak cermat sehingga menjadi kabur, oleh karenanya setidaknya-tidaknya apa yang di tuntutan kurang jelas. Bahwa dengan demikian tuntutan ganti rugi yang diajukan oleh Penggugat kabur *dan/atau* tidak jelas, maka sudah sepatutnya yang mulia Majelis Hakim untuk menolak gugatan *a quo* atau setidaknya-tidaknya menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima. Oleh karenanya sangatlah tidak berlebihan apabila yang mulia Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo*, dan bukannya Tergugat mendahului putusan Hakim akan tetapi melihat gugatan Penggugat yang kabur dan tidak cermat maka adalah sangat

Halaman 18 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

beralasan hukum, untuk menyatakan menolak gugatan *a quo* dan/atau dinyatakan tidak dapat di terima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura telah memberikan putusan Nomor 5/G/2016/PHI Jap tanggal 2 Agustus 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Mengabulkan eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp393.000,00 (tiga ratus sembilan puluh tiga ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Agustus 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 3 Agustus 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 5/G/2016/PHI Jap yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura pada tanggal 11 Agustus 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 7 September 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura pada tanggal 9 September 2016;

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

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

1. Memori Kasasi ini diajukan masih dalam tenggang waktu sesuai diatur dalam Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985 yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung;

Halaman 19 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pemohon Kasasi baru menerima Salinan Putusan pada Tanggal 10 Agustus Tahun 2016. Selanjutnya Pemohon Kasasi telah mengajukan permohonan kasasi pada Tanggal 11 Agustus 2016. Oleh karena itu pengajuan Memori Kasasi ini diajukan masih dalam tenggang waktu 14 hari sebagaimana ditentukan dalam Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung yang berbunyi:

“Dalam pengajuan permohonan kasasi Pemohon wajib menyampaikan pula memori kasasi yang memuat alasan-alasannya dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan dimaksud dicatat dalam buku daftar”.

Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985 yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2004 tentang Mahkamah Agung tersebut di atas secara tegas menyatakan:

“Mengajukan suatu memori kasasi yang memuat alasan-alasan permohonan kasasi adalah suatu syarat mutlak untuk dapat diterimanya permohonan kasasi. Memori ini harus dimasukan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sesudah mengajukan permohonan kasasi”;

Bahwa oleh karena pengajuan Memori Kasasi ini oleh Pemohon Kasasi masih dalam tenggang waktu 14 hari sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang, maka sudah sepatutnya Permohonan Kasasi ini untuk dapat diterima;

2. Alasan-alasan kasasi sesuai dengan Pasal 30 Undang-undang Nomor 14 tahun 1985 yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2004 tentang Mahkamah Agung;

Bahwa sesuai ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 dan perubahannya dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 berbunyi:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;*
- b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;*
- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan”;*

Halaman 20 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Bahwa apa yang diuraikan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasi ini masih mencerminkan hal-hal sebagaimana tersebut dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1985 yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, yaitu "Adanya kesalahan/kekeliruan dalam menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku" yang dilakukan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura dalam Putusan perkara No. 5/G/2016/PHI/2016/Jap, tertanggal 24 Maret 2016 tersebut. Oleh karena itu sudah sepatutnya Permohonan Kasasi ini untuk dapat diterima.

3. *Judex Facti* telah salah/keliru dalam menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku karena telah membuat pertimbangan hukum yang saling bertentangan yang menyebabkan Putusannya menjadi tidak benar dan tidak adil;

Bahwa Pertimbangan *judex facti* dalam Putusan Nomor 5/G/2016/PHI Jap, tertanggal 24 Agustus 2016 pada halaman 55 berbunyi:

"Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur pengajuan gugatan harus dilampiri risalah, maka risalah disini esensinya adalah sama dengan anjuran sebagai bukti bahwa upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi telah dilakukan, serta produk dari mediator adalah anjuran (berdasarkan Pasal 13 ayat a Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004". Pertimbangan Hukum *judex facti* tersebut ternyata bertentangan dengan pertimbangan hukum pada halaman 55 yang berbunyi: *"Menimbang bahwa setelah mencermati Gugatan Penggugat, ternyata oleh karena Gugatan Penggugat telah dilampiri Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika Nomor 565/91/X/Anj/2015. Maka pengajuan Gugatan tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004".* Jadi bagaimana mungkin di satu sisi *judex facti* sependapat dengan Eksepsi Tergugat pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama terkait dengan pertimbangan putusan pada bagian Eksepsi, tapi di sisi lain mengabulkan materi Eksepsi, Hal ini jelas menunjukkan bahwa ada kesalahan/kekeliruan dalam putusan *judex facti* dalam perkara *a quo*;

4. *Judex Facti* telah salah/keliru menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku karena tidak secara cermat dan utuh mempertimbangkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

semua fakta-fakta persidangan yang terungkap dalam pemeriksaan tingkat pertama;

Bahwa persidangan tingkat pertama adalah merupakan pemeriksaan atas semua fakta-fakta dalam persidangan. Oleh karena itu dalam pemeriksaan persidangan terkait Hubungan Industrial seharusnya *judex facti* mempertimbangkan fakta-fakta dalam persidangan. Bahwa beberapa fakta ketidak benaran dan kebohongan dalam proses persidangan tingkat pertama ternyata sama sekali tidak dipertimbangkan oleh *judex facti* antara lain:

1) Bahwa tergugat mendalilkan Dalam jawabanya bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang Undang 2/2004 mengatur:

Jenis Perselisihan hubungan industrial meliputi :

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan.

Bahwa atas jenis-jenis perselisihan tersebut sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 2 Undang Undang 2/2004 penyelesaian masing-masing diwajibkan terlebih harus melalui mekanisme penyelesaian secara bipartit dan mediasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Jo. Pasal 4 Undang Undang 2/2004, sehingga dengan kata lain Hasil Bipartit dan Risalah Mediasi atas suatu perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat digunakan pada penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan ataupun perselisihan antar serikat Pekerja/Buruh hanya dalam satu perusahaan berbeda atau lain hal apabila perselisihannya dari awal meliputi perselisihan hak atau kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini jelas adalah kesalahan/kekeliruan yang nyata dalam menerapkan hukum, Sedangkan Gugatan Penggugat telah dilampiri Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika Nomor 565/91/X/Anj/2015, tertanggal 21 Oktober 2015 dan Permintaan Perundingan Secara Bipartit Kabupaten Mimika Nomor : 10298.A-16/IR/Bip I/VIII/2015, tertanggal, 28 Agustus 2015.

2) Bahwa mendasari pada gugatan *a quo* Penggugat telah memberi Judul Gugatan Perselisihan Hak, akan tetapi pada gugatan *a quo* tidak

Halaman 22 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melampirkan Risalah penyelesaian melalui mediasi tentang Perselisihan Hak, padahal dalam setiap pengajuan;

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial wajib hukumnya untuk melampirkan Risalah Penyelesaian melalui mediasi. Jadi bagaimana mungkin Penggugat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura jikalau tidak memenuhi syarat formil, Hal ini jelas adalah kesalahan/kekeliruan yang nyata dalam menerapkan hukum oleh *judex facti*;

- 3) Bahwa gugatan Penggugat Prematur karena diajukan tanpa terlebih dahulu dilakukan upaya penyelesaian melalui mekanisme Bipartit dan Mediasi. Tergugat sama sekali tidak dapat membuktikan Gugatan Penggugat Prematur tentang Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, ternyata Penggugat sudah melakukan upaya penyelesaian melalui mekanisme Bipartit dan Mediasi Sesuai Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika, Nomor 565/91/X/Anj/2015, tertanggal 21 Oktober 2015, dan Permintaan Perundingan Secara Bipartit pada Kabupaten Mimika, Nomor : 10298.A-16/IR/Bip I/VIII/2015, tertanggal 28 Agustus 2015. Hal ini *judex facti* jelas adalah kesalahan/kekeliruan yang nyata dalam menerapkan hukum yang berlaku karena tidak secara cermat dan utuh mempertimbangkan semua fakta-fakta persidangan.

5. *Judex Facti* telah salah/keliru menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku karena telah salah/keliru menafsirkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa pertimbangan *judex facti* pada halama 55 yang berbunyi: "*Menimbang mendasari pada judul/pembukaan Gugatan Penggugat pada halaman 1 gugatan a quo adalah Gugatan perselisihan dalam hal perselisihan hak, akan tetapi dalam Gugatan Penggugat tidak ada dalil tentang penyelesaian secara bipartit dan mediasi atas perselisihan hak sebagaimana dimaksudkan oleh Penggugat dalam Gugatannya*". Hal ini menunjukan bahwa *judex facti* seakan-akan menganggap bahwa Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat, karena tidak mempunyai hak untuk menggugat dan Salah Sasaran Menggugat. Pertimbangan *judex facti* tersebut jelas adalah salah/keliru karena:

- a. Bukti-bukti tertulis yang diajukan Penggugat, yaitu: P.1, P.2, P.3, P.4, P, 5, P.6, P.7, P.8, P.9, P.10, P.11, P.12 P.13, P.14, P.15, P.16, P.17,

Halaman 23 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- P.18, P.19, P.20, P.21, P.22, P.23, P.24, P.25, s/d P.39, menunjukkan bahwa Gugatan Bapak Muhammad Arifin atas Gugatan Perselisihan Hak adalah sangat kuat, benar dan sah;
- b. Bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu: bukti T.1 s/d T.7, T.9, T.13, T.14, T.15, T.19, s/d T.25, bahwa benar;
- c. Keterangan saksi Tergugat yaitu: saksi Bapak Yahuda Edoway (Pimpinan/Atasan Penggugat), yang pada intinya menjelaskan bahwa benar Saksi sebagai Pimpinan/Atasan Penggugat pada PT. Freeport Indonesia. Terkait tugas pokok Penggugat sebagaimana Surat Perintah Nomor Sprint/047/SRM-PTFI/XI/2013, Sebagai Admint Security AOR (area operasional), yang membidangi Laporan-laporan berkaitan dengan jam kerja para pekerja, Bahwa benar pada bulan April 2014 Saksi Memberikan Password, Gapuya321#; Kepada Penggugat sehingga Penggugat mengetahui Password tersebut guna untuk memantau jam kerja di lapangan, selain itu Penggugat juga di perintahkan Oleh Saksi selaku Pimpinan/Atasan untuk memonitoring CCTV area DWP Portsite dan Cargo Dock dengan menggunakan Password tersebut;
- d. Bukti tertulis P.1 s/d P.39, yang diajukan Penggugat menunjukkan bahwa benar telah terjadi Perselisihan Hak, Bukti tersebut kemudian diperkuat lagi dengan keterangan saksi Penggugat An. Muhammad Arifin; Bahwa sebaliknya Bukti-bukti yang diajukan Tergugat ternyata hanya merupakan surat-surat di bawah tangan yang mengandung banyak kebohongan/rekayasa Hal ini dapat terlihat antara lain :
1. Bahwa alat bukti yang diberi kode T.8, ternyata hanya merupakan surat-surat yang dibuat pada Tanggal, 11 Desember 2014 mengenai Laporan Dugaan Pelanggaran dan T.10, Laporan Verifikasi tertanggal 29 Desember 2014;
 2. Bahwa Pada tahun 2014 Penggugat masih menjabat sebagai Security Guard Pada PT. Freeport Indonesia, berdasarkan surat Perintah/Sprint No. Sprint/047/SRM-PTFI/XI/2013, bahwa selain surat perintah penempatan tugas dan posisi baru, Penggugat juga mendapat surat perintah pembagian tugas dan tanggung jawab dan penambahan personil baru Admint Tertanggal 24 Februari 2014, Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai Admint Security AOR (Area operasional) yang membidangi laporan-laporan berkaitan dengan jam kerja Karyawan Berdasarkan surat Perintah/Sprint, Nomor

Halaman 24 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sprint/02/SRM-AOR#1/II/2014. Artinya surat-surat tersebut dibuat bersifat diskriminasi oleh PT. Freeport Indonesia.

3. Bahwa yang sebenarnya sesuai tugas dan tanggung jawab sebagaimana disebutkan pada poin a pada tanggal 29 November 2014, Penggugat mendapati adanya dugaan pelanggaran kerja yaitu penyalagunaan jam kerja yang dilakukan oleh salah seorang karyawan yang bernama Edwin Kainde yang bertugas pada tenaga Administrasi Security Area Portsite PT. Freeport Indonesia, Melalui Password milik Bapak Yahuda Edoway, yang merupakan Pimpinan/Atasan Penggugat dan atas izin Pimpinan/Atasan Penggugat atas nama Bapak Yahuda Edoway melalui SMS Handphone memberikan Password dengan nama Password, Gapuya321# sehingga Penggugat mengetahui Password tersebut guna untuk memantau jam kerja di lapangan, selain itu Penggugat juga di perintahkan untuk memonitoring CCTV area DWP Portsite dan Cargo Dock dengan menggunakan Password tersebut.
4. Bahwa atas temuan tersebut berdasarkan tugas pokok Penggugat sebagaimana Surat Perintah/Sprint Nomor Sprint/047/SRM-PTFI/XI/2013, sebagai Admint Security AOR (area operasional), yang membidangi Laporan-laporan berkaitan dengan jam kerja para pekerja, maka penggugat melaporkan temuan dugaan pelanggaran tersebut dalam bentuk laporan kejadian kemudian dikirimkan Via Email kepada Atasan Penggugat yang masing-masing bernama: Yahuda Edoway (Jabatan, Manager Superintendent), Hendrik Mongdong (Jabatan, Manager Lawland), Ramang Mokodompit (Jabatan, Manager Highland), Herman Rumbairusi (Jabatan, HRD Head), dan Tim Investigasi Security WPC-IR yang merupakan salah satu lembaga yang khusus menangani permasalahan pelanggaran karyawan pada PT. Freeport Indonesia, sebagaimana diatur dalam PKB Dasar Hukum Pedoman Hubungan Industrial pada Pasal 22 Ayat 1 yang berbunyi : *"Setiap pekerja wajib melaporkan adanya dugaan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan pekerja atau orang lain yang diketahuinya kepada penyedia, Safety hotline, security hotline, HR Call Center atau petugas lain yang ditunjuk oleh perusahaan"*;
5. Bahwa Argumentasi/dalil Tergugat pada Nota Eksepsi dan Jawabannya pada halaman 4 dan 5 yang berbunyi: *"tidak melampikan risalah penyelesaian melalui mediasi tentang perselisian hak dan tidak melalui mekanisme Bipartit dan mediasi atas perselisihan hak ...dst"* telah

Halaman 25 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



menunjukkan kebohongan Tergugat, Hal ini ternyata dalil Posita Gugatan Penggugat pada halaman 5 alinea 13, s/d 19 justru menerangkan permintaan perundingan secara Bipartit oleh Industrial Relations terkait;

Oleh karena itu *Judex Facti* seharusnya lebih tegas untuk menegakkan kebenaran dan keadilan;

6. *Judex Facti* telah salah/keliru menerapkan hukum dan/atau melanggar hukum yang berlaku karena membuat putusan yang menimbulkan ketidak pastian hukum terkait Perselisihan Hak;

Bahwa salah satu perbuatan yang mulia di sisi Allah SWT adalah perbuatan yang jujur dan bertanggung jawab didalam tugas dan wewenangnya oleh karena itu semua orang termasuk *Judex Facti* seharusnya mendukung dan mengamankan niat baik seseorang yang melakukan perbuatan tersebut dari tindakan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Namun dengan putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* telah menimbulkan masalah ketidak pastian hukum terkait dengan perselisian hak;

Bahwa bukti-bukti Bapak Muhammad Arifin selaku Penggugat Perselisihan Hak atas hak-hak yang harus di dapatkan selaku karyawan PT Freeport Indonesia sebagaimana dijelaskan pada poin 6 di atas adalah sangat kuat dan sah, dan juga telah dilakukan secara benar dan sah menurut hukum sebagaimana ditunjukkan Penggugat dengan bukti P.1, s/d P.39 yaitu merupakan bukti yang sah tanpa ada rekayasa, Dengan demikian seharusnya *Judex Facti* memberikan putusan yang tegas, benar dan adil;

Bahwa kedudukan Penggugat di dalam perusahaan sebagai Security Guard Pada PT Freeport Indonesia dengan adanya intimidasi/melakukan kebohongan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab pada Penggugat sehingga penggugat melakukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura;

Oleh karena itu putusan Pengadilan dalam perkara *a quo* yang bersifat tegas, benar dan adil sangatlah diperlukan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 Agustus 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 9 September 2016 dihubungkan dengan pertimbangan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* yang mengabulkan Eksepsi Tergugat dengan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima dapat dibenarkan, dimana ternyata gugatan Penggugat tidak dapat memenuhi syarat formil sebagai suatu gugatan memenuhi ketentuan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang di atur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain tidak melakukan proses perundingan secara Bipartit terlebih dahulu sehingga gugatan Penggugat merupakan gugatan yang prematur sebagaimana pertimbangan hukum *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: MUHAMMAD ARIFIN tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **MUHAMMAD ARIFIN** tersebut;
- Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 6 Desember 2016 oleh H. Hamdi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota,

Halaman 27 dari 28 hal. Put. Nomor 943 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua,

ttd./.

ttd./.

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

H. Hamdi, S.H., M.Hum.

ttd./.

H. Buyung Marizal, S.H.

Panitera Pengganti,

ttd./.

Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H.

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

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP : 19591207 198512 2 002