



**P U T U S A N**

**No. 026 PK/Pdt.Sus/2011**

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

memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial dalam peninjauan kembali telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

PT. BENTONIT ALAM INDONESIA, berkedudukan di Jalan Haur, Kecamatan Babakan Madang, Sentul, Bogor, Jawa Barat, diwakili oleh ANSON LESMANA selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada HARRISON SIBARANI, SH. dan kawan-kawan, para Advokat pada "BNR" *Law Firm*, yang beralamat di Patra Office Tower, Lantai 18, Ruang 11, Jalan Jend. Gatot Soebroto, Kav. 32-34, Jakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 September 2010 ;

Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat ;

melawan :

1. MAMIT SUWANDI, bertempat tinggal di Lingkungan RT 01/04, Ciriung, Bogor, Jawa-Barat ;
2. ZAENAL MUTAKIN, bertempat tinggal di Kampung Babakan Meulit, RT 01/05, Sapatnunggal ;
3. N E I H, bertempat tinggal di Cilodong, RT 02/06, Depok, Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada BAMBANG PRADITIO, Ketua Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Textil Sandang dan Kulit (FSPTSK) Bogor Raya, beralamat di Komplek Nanggawer Indah, Jalan Mawar No.26, Cibinong, Bogor, Jawa Barat, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 16 November 2010;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/para Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut :

Membaca surat surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Peninjauan Kembali dahulu sebagai Termohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung No. 776 K/Pdt.Sus/2008, tanggal 4 November 2009 dalam perkaranya melawan

Hal. 1 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Peninjauan Kembali dahulu sebagai para Pemohon Kasasi/para Penggugat dengan posita gugatan sebagai berikut :

Bahwa Penggugat berkerja pada perusahaan Tergugat masing-masing masa kerja kurang lebih 20 (dua puluh tahun) ;

Bahwa pada tanggal 3 Mei 2007 telah terbentuknya serikat pekerja FSPTSK PT. Bentonit Alam Indonesia yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 jo KEPMENAKERTRAN NO.KEP.16/MEN/2001 (Bukti P.1) ;

Bahwa setelah pencatatan pada tanggal 21 Mei 2007 mengajukan surat perundingan pertama tentang hak-hak normatif dan mengajukan perundingan ke dua pada tanggal 30 Mei 2007 Tergugat mengabaikan perundingan (Bukti P.2);

Bahwa pada tanggal 31 Mei 2007 selama kurang lebih satu minggu setelah terbentuknya Serikat Pekerja FSPTSK PT.Bentonit Alam Indonesia Sdra. Mamit Suwandi selaku Ketua Serikat Pekerja PT. Bentonit Alam Indonesia Jabatan Kepala Ship Produksi dimutasikan ke bagian umum menyapu bersih-bersih halaman (Bukti P.3) ;

Bahwa pada tanggal 02 Juni 2007 selama kurang lebih satu minggu setelah terbentuknya Serikat Pekerja FSPTSK PT.Bentonit Alam Indonesia Sdra. IWAN GUNADI Jabatan Wakil Ketua Serikat Pekerja PT. Bentonit Alam Indonesia di PHK tidak diperpanjangnya kontrak kerja (Bukti P.4) ;

Bahwa akibat dari sikap Tergugat melakukan tindakan semena-mena terhadap Penggugat dikarenakan dimutasinya yaitu Sdr.Mamit Suwandi selaku Ketua Serikat Pekerja PT.Bentonit Alam Indonesia dari jabatan Kepala Shif menjadi tukang sapu (bersih-bersih halaman) ini adalah tindakan hukuman bukan mutasi, begitu juga Sdr . Iwan gunadi.

Hukuman yang diberikan Tergugat tidak memiliki dasar yang kuat, tetapi yang jelas setelah Penggugat membentuk Serikat Pekerja PT.Bentonit Alam Indonesia dan mulai memperjuangkan hak Normatif pekerja/buruh PT.Bentonit Alam Indonesia yang belum dipenuhi oleh Tergugat tindakan Tergugat jelas pelanggaran Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Pasal 28 Perlindungan Hak Berorganisasi yang berbunyi:

"Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara,

Hal. 2 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi ;

- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh ;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja serikat buruh ;

## BAB XII SANKSI PASAL 43

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindakan pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Bahwa Pada tanggal 7 Juni 2007 serikat pekerja memberitahukan akan mogok kerja, yang akan dilaksanakan pada 14 Juni 2007 dikarenakan perusahaan mengabaikan permohonan perundingan serikat pekerja yang isinya tentang hak-hak yang normative, yang mana seharusnya hak normative itu harus otomatis dilaksanakan tanpa perundingan (Bukti P.5) ;

Bahwa setelah pengajuan surat mogok kerja 7 (tujuh) hari kerja sebelum akan dilaksanakan mogok kerja Tergugat tidak ada niat baik untuk berunding sehingga pada tanggal 14 juni 2007 terjadi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja di lingkungan PT. Bentonit Alam Indonesia yang pada intinya pekerja mengajukan agar pihak Tergugat melaksanakan hak-hak normatif, pelaksanaan upah sesuai UMK Kabupaten Bogor, menjamin kebebasan berserikat sesuai Undang-Undang No.21 tahun 2000 karena Tergugat telah melakukan dikeluarkannya sdr. IWAN GUNADI jabatan organisasi sebagai wakil ketua Serikat Pekerja FSPTSK PT.Bentonit Alam Indonesia dengan alasan kontrak habis, memutasikan sdr. MAMIT. S jabatan organisasi ketua Serikat Pekerja FSPTSK PT.Bentonit Alam Indonesia ke bagian umum kebersihan tanpa kesalahan apapun tanpa dibuktikan dasar sebagai alasan dilakukan mutasi, mengajukan perundingan dalam perbuatan perjanjian kerja bersama PKB sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 116 sampai dengan 118 (Bukti P.6) ;

Bahwa pada tanggal 25 Juni 2007 telah tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak pekerja dan pihak Tergugat yang pada intinya menyatakan bahwa pihak pengusaha sanggup untuk memenuhi semua tuntutan pekerja di antaranya tercantum dalam butir 8 yang berbunyi : *bagi para pihak yang dengan sengaja terbukti melakukan pelanggaran, menghalang-halangi, mengintimidasi,*

Hal. 3 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



akan diproses sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku ;

Bahwa setelah aksi mogok kerja upah selama aksi mogok tersebut tidak dibayarkan oleh Tergugat, hal ini melanggar Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 140 ayat (1) sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha, dan instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat (Bukti P.7);

**Pasal 144**

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan saksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

**Pasal 145**

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/ buruh berhak mendapat upah.

Bahwa pada tanggal 26 dan 27 Juni 2007 para pekerja masuk kerja seperti biasanya dan pada hari itu pula pada jam 15.00 Wib sebagian para pekerja dimutasikan ke bagian lipat kantong yang mana lipat kantong itu dikerjakan oleh ibu-ibu dengan sistem borongan berikut ketua serikat pekerja FSPTSK (Sdr. Mamit Suwandi) dan para pekerja menanyakan maksud mutasi kepada pihak perusahaan menjawab: "Sudah ada penggantinya selama melakukan mogok kerja (Bukti P.8) ;

Bahwa pada tanggal 26 dan 27 Juni 2007 *time card* ditahan oleh perusahaan dan para pekerja tetap bekerja sebagaimana mestinya dan upah tidak di bayarkan selama 2 hari kerja (Bukti P.9);

Bahwa selama mutasi hak yang sudah menjadi tunjangan tetap pekerja hilang tidak dibayarkan oleh Tergugat (Bukti P.9) ;

Bahwa kurang lebih dua bulan menjalani mutasi para pekerja yang dimutasikan sebanyak delapan orang pekerja termasuk Ketua Serikat Pekerja (Sdr Mamit Suwandi) diberi surat peringatan 1, 2 dan 3 dengan jarak seminggu-seminggu dengan alasan tidak tercapai target produksi, target ditentukan oleh Tergugat secara sepihak dengan standar yang tidak jelas (Butki P.10);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa para pekerja yang dimutasikan pada tanggal 28 September 2007 diberikan surat sekorsing oleh pihak Tergugat dan upah sekorsing hanya di bayarkan 50% (Bukti P.11);

Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat sampai akhir September 2007 masing-masing sebesar Rp.880.000,- (delapan ratus delapan puluh ribu rupiah) perbulan, maka terhitung sejak Oktober 2007 sudah sewajibnya Tergugat wajib membayar upah Penggugat yang biasa diterima Penggugat ;

Bahwa dalam gugatan ini, yang digugat oleh Penggugat adalah mengenai Tindakan mutasi, sekorsing, upah mogok, dan dugaan pelanggaran berserikat yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat ;

Bahwa perselisihan hak ini telah melalui proses mediasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 4 ayat (1) *juncto* ayat (4) Undang-Undang No.2 tahun 2004, dan mediator telah mengeluarkan anjuran tertulis No.565/4065/HI.Syaker tanggal 27 Desember 2007 (terlampir) yang amar anjurannya berbunyi sebagai berikut :

1. Pihak PT. Bentonit Alam Indonesia untuk dapat mempekerjakan kembali Sdr Mamit Cs (delapan orang) setelah masa sekorsing berakhir sesuai dengan peraturan perusahaan Pasal 72 .2. ;
2. Pihak Pekerja Sdr.Mamit Cs untuk masuk kerja kembali setelah masa sekorsing berakhir ;
3. Upah selama mogok kerja dari tanggal 14 sampai dengan 25 Juni 2007 tidak dibayar karena mogok kerja yang dilakukan pekerja - Perusahaan tidak terbukti melakukan pelanggaran normatip tentang UMK tahun 2007, dan upah tanggal 25 dan 26 Juni karena pihak pekerja menolak mutasi dan tidak melakukan pekerjaan tidak dibayarkan ;
4. Bagi pihak-pihak yang tidak dapat menerima poin 1 sampai dengan 3 tersebut di atas, sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 02 tahun 2004 dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Propinsi Jawa Barat di Bandung ;

Bahwa karena gugatan ini diajukan telah memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 5 *juncto* Pasal 81 *juncto* 83 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004, maka Penggugat mohon agar gugatan ini dapat diterima ;

Bahwa menanggapi anjuran Mediator tersebut, Penggugat pada tanggal 7 Januari 2008 menyampaikan kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja bahwa Penggugat pada prinsipnya menerima beberapa poin dari anjuran (Bukti P.12);

Bahwa setelah menerima anjuran para pekerja 8 orang masuk seperti

Hal. 5 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

#### 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

biasanya hari itu pula para pekerja dipaksa untuk bekerja ke Leuwiliang Cabang perusahaan Tergugat berjarak kurang lebih 4 jam perjalanan dari tempat pekerja berkerja dimutasikan berulang kali oleh Tergugat (Bukti P.13) ;

Bahwa disebabkan Tergugat memutasikan para pekerja 8 orang tersebut sehingga dari 8 orang tersebut merasa didiskriminasi oleh Tergugat diberikanlah penawaran-penawaran sejumlah uang kompensasi yang sangat murah oleh Tergugat hingga ada yang mengundurkan diri ;

Bahwa pihak Penggugat pada prinsipnya menerima dan mengajukan permohonan bantuan uang transport dan lain-lain tetapi Tergugat menolak hingga saat ini Penggugat tidak bisa berkerja sebagaimana mestinya ;

Bahwa Tergugat tidak mencermati mutasi sampai sedemikian parakkah seperti dalam dunia pemburuan tidak ada payung hukum sehingga menganggap hak pekerja adalah nomor dua yang mana bertentangan dengan Undang-undang ketenaga kerjaan No.13 Tahun 2003 ;

Pasal 32

Ayat (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

ayat (2) Penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum ;

Bahwa Penggugat telah menyatakan meminta tetap dipekerjakan seperti bagaimana biasanya, tetapi Tergugat tidak memperkerjakan ini adalah sebagai atas kesalahan atau atas kemauan Tergugat sendiri ;

Bahwa karena tindakan yang dilakukan Tergugat ini masih dalam perselisihan maka Tergugat telah tidak mempekerjakan Penggugat, maka berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tergugat harus tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat terhitung sejak tanggal 28 September 2007 sampai dengan dilaksanakannya penetapan pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap ;

Bahwa oleh karena Tergugat dengan sengaja tidak membayar upah Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan masih berjalan sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, maka menurut Pasal 19 ayat (1 dan 2) peraturan pemerintah No.8 tahun 1981, Tergugat wajib membayar tambahan upah sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayar setiap bulannya dan Tergugat wajib

Hal. 6 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

#### 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

juga membayar bunga dari setiap bulan keterlambatan pembayaran upah sebesar bunga yang ditetapkan bank kredit Tergugat (dalam hal ini Penggugat memperkirakan 1,5 %) ;

Bahwa menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 96 ayat (1) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan :

"Pengusaha dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima buruh yang bersangkutan ;

Bahwa dengan demikian jelas sekali Tegugat melakukan perbuatan sewenang-wenang, bertentangan dengan rasa keadilan dan diskriminasi dalam hubungan perindustrian dan sangat menyulitkan Penggugat ;

Bahwa Tergugat tidak mempertimbangkan kepastian dan kewibawaan hukum, dan kemanusiaan dalam hal ini lebih mempertimbangkan kepentingan Tergugat dari pada memperhatikan kecpechtingan Penggugat yang sangat sudah mengabdikan/berjasa berkerja di tempat perusahaan Tergugat selama masing-masing 20 (dua puluh) tahun berkerja ;

Bahwa Penggugat sebagai seorang kepala rumah tangga yang diandalkan sebagai tulang punggung yang harus bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya yang mana masing-masing berkerja selama kurang lebih 20 tahun dan tidak mempunyai penghasilan lain selain sebagai pekerja pada perusahaan Tergugat, maka upah yang menjadi hak Penggugat begitu sangat penting dan sangat berarti bagi Penggugat untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya ;

Bahwa Pengugat selama dalam perundingan-purundingan telah menempuh langkah-langkah dan sikap komperatif dan menerima saran-saran pihak pemerintah ;

Bahwa Tergugat tidak beritikad baik untuk menaati hukum sehingga dapat merusak supremasi hukum di Indonesia dengan membuat putusan-putusan (yurisprudensi), di luar ketetapan hukum perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, dan bertentangan dengan kaidah dasar hukum (hirarchis hukum) antara lain :

1. Secara tidak langsung mempermudah memberhentikan pekerja dengan alasan mutasi yang bertentangan dengan peraturan-peraturan yang berlaku juga merendahkan harkat martabat pekerja ;

Hal. 7 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Merusak mencoreng kepastian hukum ;
3. Menciptakan ketidaknyamanan pekerja dengan putusan-putusan di luar ketentuan dan menciptakan preseden buruk untuk bertindak sewenang-wenang sehingga akan mengorbankan pekerja/buruh demi kepentingan pengusaha melanggar hukum perburuhan ;
4. Menimbulkan keresahaan yang dapat berakibatkan fatal dan merugikan kaum pekerja buruh dalam kelangsungan kehidupan keluarganya ;
5. Membiarkan Pengusaha untuk memberhentikan dengan kompensasi tidak layak demi kemanusiaan ;

Bahwa oleh karena itu, sesuai dengan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 *juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, sudah sepatutnya Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela untuk menghukum Tergugat membayar upah Penggugat secara tunai, sekaligus dan seketika terhitung sejak bulan September 2007 hingga putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap ;

Bahwa karena gugatan ini diajukan telah memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 5 *juncto* Pasal 81 *juncto* 83 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004, maka Penggugat mohon agar gugatan ini dapat diterima ;

bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut :

## DALAM PROVISI :

1. Menyatakan Tergugat terbukti melakukan perbuatan melanggar Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 32 ayat 1 dan 2 ;
2. Menyatakan Tergugat terbukti melanggar kesepakatan pada tanggal 25 Juni 2007 ;
3. Menyatakan Tergugat terbukti melanggar Pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang kebebasan berorganisasi ;
4. Menghukum untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai, sekaligus dan seketika sesuai dengan perhitungan sebagai berikut :

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1. Nama   | : Mamit Suwandi      |
| Masa kerja  | : 21 Tahun           |
| Gaji Pokok  | : Rp 801.500,-       |
| <u>Tunjangan Masa kerja</u>   | <u>: Rp 80.000,-</u> |
| Jumlah pendapatan   | Rp. 881.500,-        |
| Upah yang belum dibayar sesuai Pasal 155 ayat (3) sejak tanggal Oktober 2007 sampai dikeluarkan putusan Pengadilan Hubungan |                      |

Hal. 8 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011





Industrial.

Upah yang belum dibayarkan 50%

Rp.400.000,- x 3 bulan .....= Rp.1.200.000,-

6 Bulan x 881.500,- .....= Rp. 5.289.000,-

Tunjangan Tetap yang tidak diberikan/yang hilang

Sejak Juli-Oktober 2007 sampai

6 bulan x Rp.60.000,- .....= Rp. 360.000,-

Upah Mogok kerja selama 5 hari

33.395,- x 5 hari .....= Rp. 166.975,-

Upah 2 hari kerja yang tidak di bayarkan

33.395,- x 2 hari kerja .....= Rp.66.790,-

kewajiban membayar tambahan upah atas keterlambatan

membayar sebesar 50% perbulan sesuai Pasal 19 ayat (1) PP No.8  
tahun 1981 :

Upah Oktober 2007 terlambat (6 bulan)

Rp.8.81500 x 6 x 50 % .....= Rp.2.644. 500,-

Upah November 2007 terlambat (5 bulan)

Rp.881.500 x 5 x 50% .....= Rp.2. 203. 750,-

Upah Desember 2007 terlambat ( 4 bulan)

Rp. 881.500 x 4 x 50% .....= Rp.1.763. 000,-

Upah Januari 2008 terlambat (3 bulan)

Rp.881.500 x 3 x 50 % .....= Rp.1.322. 250,-

Upah Febuari 2008 terlambat (2 bulan)

Rp. 8.81500 x 2 x 50% .....= Rp. 881.500,-

Kewajiban membayar bunga sebesar bunga bank kredit bagi Tergugat  
atas keterlambatan membayar upah (diperkirakan 15 %) Pasal 19 ayat  
(2) PP No 8 tahun 1981.

Oktober 2007 Rp. 2.644.500 x 1,5% x 6 .....= Rp. 238.005,-

November 2007 Rp. 2.203.750 x 1,5% x 5 .....= Rp. 165.281,-

Desember 2007 Rp. 1.763.000 x 1,5% x 4 .....= Rp. 105.780,-

Januari 2008 Rp. 1.322.250 x 1,5% x 3 .....= Rp. 59.501,-

Febuari 2008 Rp.881.500 x 1,5% x 2 .....= Rp. 26.445,-

Total .....= Rp.17.374.278,-

Terbilang (tujuh belas juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus  
tujuh puluh delapan rupiah).

2. Nama : Zaenal Mutakin

Masa kerja : 15 Tahun



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gaji Pokok : Rp 801. 500

Tunjangan Masa kerja : Rp 15. 000

Jumlah pendapatan Rp. 816. 500,-

Upah yang belum dibayar sesuai Pasal 155 ayat (3) sejak tanggal Oktober 2007 sampai dikeluarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial ;

Upah yang belum dibayarkan 50%

Rp.400.000,- x 3 bulan .....= Rp. 1.200.000,-

6 Bulan x 881.500,- ..... = Rp. 5.289.000,-

Tunjangan tetap yang tidak diberikan/yang hilang sejak Juli-Oktober 2007 sampai 6 bulan x Rp.60.000,- .....= Rp. 360.000,-

Upah Mogok kerja selama 5 hari 33.395,- x 5 hari .....= Rp. 166.975,-

Upah 2 hari kerja yang tidak di bayarkan

33.395,-x 2 hari kerja .....= Rp. 66.790,-

Kewajiban membayar tambahan upah atas keterlambatan membayar sebesar 50% perbulan sesuai Pasal 19 ayat (1) PP No. 8 tahun 1981 :

Upah Oktober 2007 terlambat (6 bulan)

Rp.816.500 x 6 x 50% .....= Rp.2.449.500,-

Upah November 2007 terlambat (5 bulan)

Rp.816.500 x 5 x 50% .....= Rp.2.041.250,-

Upah Desember 2007 terlambat (4 bulan)

Rp. 816.500 x 4 x 50% .....= Rp.1.633.000,-

Upah Januari 2008 terlambat (3 bulan)

Rp. 816. 500 x 3 x 50% .....= Rp.1.224.750,-

Upah Febuari 2008 terlambat (2 bulan)

Rp. 816. 500 x 2 x 50 % .....= Rp. 816.500,-

Kewajiban membayar bunga sebesar bunga bank kredit bagi Tergugat atas keterlambatan membayar upah (diperkirakan 15 %) Pasal 19 ayat (2) PP No 8 Tahun 1981.

Oktober 2007 Rp.2.449. 500,- x 1,5% x 6..... = Rp.220.455,-

November 2007 Rp. 2.041. 250,- x 1,5% x 5... = Rp.153.093,-

Desember 2007 Rp.1.633.000,- x 1,5% x 4..... = Rp. 97.980

January 2008 Rp. 1. 224.750,- x 1,5% x 3..... = Rp. 55.113,-

Febuari 2008 Rp. 816.500,- x 1,5 % x 2..... = Rp. 24.495,-

Total ..... = Rp.16.225.401,-

Terbilang (enam belas juta dua ratus dua puluh lima ribu empat ratus satu rupiah).

Hal. 10 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011



3. Nama : Neih.

Masa kerja : 21 Tahun.

Gaji Pokok : Rp 801.500,-

Tunjangan Masa Kerja : Rp 80.000,-

Jumlah pendapatan Rp.881.500,-

Upah yang belum dibayar sesuai Pasal 155 ayat (3) sejak tanggal Oktober 2007 sampai dikeluarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial upah yang belum dibayarkan 50%

Rp.400.000,- x 3 bulan .....= Rp. 1.200.000,-

6 Bulan x 881.500,- .....= Rp. 5.289.000,-

Tunjangan tetap yang tidak di berikan/yang hilang sejak Juli-Oktober 2007 sampai 6 bulan x Rp.60.000,- .....= Rp. 360.000,-

Upah Mogok kerja selama 5 hari 33.395,- x 5 hari .....= Rp. 166.975,-

Upah 2 hari kerja yang tidak dibayarkan

33.395,- x 2 hari kerja .....= Rp. 66.790,-

Kewajiban membayar tambahan upah atas keterlambatan membayar sebesar 50% perbulan sesuai Pasal 19 ayat (1) PP No 8 tahun 1981 :

Upah Oktober 2007 terlambat (6 bulan)

Rp. 881.500 x 6 x 50% .....= Rp.2.644.500,-

Upah November 2007 terlambat (5 bulan)

Rp. 881.500 x 5 x 50 % .....= Rp.2.203.750,-

Upah Desember 2007 terlambat (4 bulan)

Rp. 881.500 x 4 x 50% .....= Rp.1.763.300,-

Upah Januari 2008 terlambat (3 bulan)

Rp. 881.500 x 3 x 50% .....= Rp.1.322.250,-

Upah Februari 2008 terlambat (2 bulan)

Rp. 881.500 x 2 x 50 % .....= Rp. 881.500,-

Kewajiban membayar bunga sebesar bunga bank kredit bagi Tergugat atas keterlambatan membayar upah (diperkirakan 15 %) Pasal 19 ayat (2) PP No 8 tahun 1981.

Oktober 2007 Rp. 2.644.500 x 1,5% x 6 = Rp. 238.005,-

November 2007 Rp. 2.203.750 x 1,5% x 5 = Rp. 165.281,-

Desember 2007 Rp. 1.763.000 x 1,5% x 4 = Rp. 105.780,-

Januari 2008 Rp. 1.322.250 x 1,5% x 3 = Rp. 59.501,25

Februari 2008 Rp.881.500 x 1,5% x 2 = Rp. 26.445,-

Total .....=Rp.17.374.278,-

Terbilang (tujuh belas juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tujuh puluh delapan rupiah) ;

Total gugatan : Rp.50.973.957,-

Terbilang (lima puluh juta sembilan ratus tujuh puluh tiga ribu sembilan ratus lima puluh tujuh rupiah) ;

5. Mewajibkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat pada pekerjaan dan posisi jabatan yang sama di perusahaan milik Tergugat seperti sebelum mogok kerja terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini dibacakan walaupun Tergugat mengajukan kasasi ke Pengadilan Hubungan Industrial tingkat kasasi ;
6. Menghukum Tergugat untuk meletakkan sita jaminan jika Tergugat terbukti tidak juga membayar hak-hak Penggugat ;

## DALAM POKOK PEKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk keseluruhan ;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah yang seharusnya diterima Penggugat setiap bulannya, terhitung sejak bulan Oktober 2007 sampai putusan Hubungan Industrial ini memiliki kekuatan hukum tetap ;
3. Memerintakan Tergugat untuk membayar upah mogok para pekerja khususnya Penggugat ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp.500.000,-(lima ratus ribu rupiah) terhadap setiap hari keterlambatan ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara jika pelaksanaan putusan terhadap gugatan perselisihan ini berjumlah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ;

Menimbang, bahwa amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 22/G/2008/PHI.BDG tanggal 14 Mei 2008 yang amarnya sebagai berikut :

## DALAM PROVISI :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat ;

## DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 14 Mei 2008 ;
- Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah sebesar Rp. 12.062.575,- (dua belas juta enam puluh dua ribu lima ratus

Hal. 12 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

### 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

tujuh puluh lima rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

Mamit Suwandi .....Rp 4.448.325,-

N e i h .....Rp 4.448.325,-

Zaenal Mutaqin .....Rp 3.165.925,- ;

4. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp.325.000,- (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung RI. No. 776 K/Pdt. Sus/2008, tanggal 4 November 2009 yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut adalah sebagai berikut:

Mengabulkan permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi : 1. MAMIT SUWANDI, 2. ZAENAL MUTAKIN, 3. NEIH terseut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 22/G/2008/PHI.BDG tanggal 14 Mei 2008 ;

## MENGADILI SENDIRI :

### DALAM POKOK PERKARA :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat Mamit Suwandi dan kawan-kawan terhitung tanggal 31 Desember 2007 ;
- Mewajibkan Tergugat membayar kepada masing-masing Penggugat sebagai berikut:

1. Mamit Suwandi masa kerja 21 tahun.

- Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp.}801.500,-$	= Rp.14.427.000,-
- Uang Pesangon Masa Kerja : $7 \times \text{Rp.}801.500,-$	= Rp. 5.610.500,-
- Uang Penggantian Hak perumahan dan pengobatan	
$15\% \times (\text{Rp.}14.427.000,- + \text{Rp.}5.601.500,-)$	= Rp. 3.005.625,-
- Upah selama mogok 5 hari x $\frac{\text{Rp.}801.500,-}{30}$	= Rp. 133.583,-
- Kekurangan upah skorsing $50\% \times \text{Rp.}801.500,-$	
x 3 bulan	= Rp. 1.202.259,-
- THR tahun 2007 $1 \times \text{Rp.}801.500,-$	= Rp. 801.500,-
Jumlah	= Rp. 25.180.450,-

2. Zaenal Mutakin masa kerja 15 tahun.

- Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp.}801.500,-$	= Rp.14.427.000,-
- Uang Pesangon Masa Kerja : $5 \times \text{Rp.}801.500,-$	= Rp. 4.007.500,-
- Uang Penggantian Hak Pemohon $5\% \times$	
$(\text{Rp.}14.427.000,- + \text{Rp.}4.007.500,-)$	= Rp. 2.765.175,-
- Upah selama mogok 5 hari x $\frac{\text{Rp.}801.500,-}{30}$	= Rp. 133.583,-

Hal. 13 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011





30

- Kekurangan upah skorsing 50% x Rp.801.500,- x  
3 bulan = Rp. 1.202.250,-
- THR tahun 2007 1 x Rp.801.500,- = Rp. 801.500,-
- Jumlah = Rp. 23.336.958,-

3. Na'ih masa kerja 21 tahun.

- Uang Pesangon : 2 x 9 x Rp.801.500,- = Rp.14.427.000,-
- Uang Pesangon Masa Kerja : 7 x Rp.801.500,- = Rp. 5.610.500,-
- Uang Penggantian Hak perumahan dan pengobatan  
15% x (Rp.14.427.000,- + Rp.5.601.500,-) = Rp. 3.005.625,-
- Upah selama mogok 5 hari x Rp.801.500,- = Rp. 133.583,-

30

- Kekurangan upah skorsing 50% x Rp.801.500,- x  
3 bulan = Rp. 1.202.250,-
- THR tahun 2007 1 x Rp.801.500,- = Rp. 801.500,-
- Jumlah = Rp. 25.180.450,-

d. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tersebut, yaitu putusan Mahkamah Agung No. 776 K/Pdt.Sus/2008, tanggal 4 November 2009 diberitahukan kepada para Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 19 Agustus 2010 kemudian terhadapnya oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 September 2010 diajukan permohonan peninjauan kembali secara lisan pada tanggal 2 November 2010 sebagaimana ternyata dari akte pernyataan permohonan peninjauan kembali No. 19/PK/2010/PHI/PN.BDG yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana disertai dengan memori peninjauan kembali yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada hari itu juga ;

Bahwa setelah itu oleh para Pemohon Kasasi/para Penggugat yang pada tanggal 4 November 2010 telah diberitahu tentang memori peninjauan kembali dari Termohon Kasasi/Tergugat diajukan jawaban memori peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 18 November 2010 ;

Menimbang, bahwa permohonan peninjauan kembali *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam



undang-undang, maka oleh karena itu permohonan peninjauan kembali tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/Tergugat dalam memori peninjauan kembali tersebut pada pokoknya ialah:

I. Dasar Peninjauan Kembali

1. Peninjauan Kembali ini diajukan terhadap Putusan Mahkamah Agung No. 776/K/Pdt.Sus/2008 tertanggal 4 November 2009 yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) ;

Bahwa alasan Pengajuan Peninjauan Kembali ini berdasarkan ketentuan Pasal 28 ayat (1) huruf c UU No. 14 Tahun 1985 yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan terakhir telah diubah dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang menyatakan: "Mahkamah Agung bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus Permohonan Peninjauan Kembali Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap" ;

2. Bahwa Pasal 67 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan terakhir telah diubah dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, yang berbunyi:

"Permohonan Peninjauan Kembali putusan perkara perdata yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dapat diajukan hanya berdasarkan alasan-alasan berikut:

- a. Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu ;
- b. Apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;
- c. Apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih daripada yang dituntut ;
- d. Apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya ;



- e. Apabila antara pihak-pihak yang sama oleh Pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain ;
  - f. Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata ;
3. Bahwa Peninjauan Kembali ini diajukan masih dalam tenggang waktu yang diperkenankan yakni sejak putusan mempunyai kekuatan hukum tetap dan sebagaimana pemberitahuan yang telah diterima oleh Pemohon PK pada tanggal 19 Agustus 2010 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 69 huruf b dan c jo Pasal 67 huruf b dan c Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan terakhir telah diubah dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, sehingga dengan demikian cukup beralasan apabila Peninjauan Kembali ini diterima dan diperiksa.

II. Alasan Peninjauan Kembali.

Adapun yang menjadi alasan Pemohon Peninjauan Kembali untuk melakukan Peninjauan Kembali adalah sebagai berikut:

1. Ditemukannya bukti baru (*novum*).

Bahwa pada tanggal 26 Mei 2008, Termohon Peninjauan Kembali melalui kuasa hukumnya telah mengajukan Permohonan Kasasi atas Putusan No. 22/G/2008/PHI.BDG pada Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, yang terdaftar dengan perkara No.776 K/Pdt.Sus/2008 ;

Bahwa sewaktu perkara *a quo* sedang diperiksa oleh Mahkamah Agung, ternyata pada 27 Oktober 2008, Termohon Peninjauan Kembali telah mengundurkan diri sebagai karyawan Pemohon Peninjauan Kembali, halmana ternyata dari Surat Pernyataan Termohon Peninjauan Kembali tertanggal 27 Oktober 2008 yang menyatakan bahwa Termohon Peninjauan Kembali, telah berhenti dari PT Bentonit Alam Indonesia, pernyataan mana diajukan sebagai salah satu syarat pencairan dana Jaminan Hari Tua Termohon Peninjauan Kembali, sebagaimana tertera dalam Surat Disnakertrans Kab. Bogor Nomor: 566/3981/Peng.KK/2008 tertanggal 27 Oktober 2008 dan Surat Pernyataan dari Disnakertrans Kabupaten Bogor tertanggal 7 Oktober 2010 (Bukti PK-1a dan 1b) ;

Bahwa pernyataan dari Termohon PK tersebut, merupakan bukti bagi Jamsostek bahwa Termohon Peninjauan Kembali telah berhenti sebagai



karyawan PT Bentonit Alam Indonesia, sehingga PT Jamsostek mencairkan Jaminan hari tua atas nama Termohon Peninjauan Kembali Sdr. Mamit Suwandi, Neih dan Zaenal Mutakin ;

Bahwa dengan adanya pernyataan pengunduran diri dari Termohon Peninjauan Kembali tersebut, senyatanya hubungan kerja antara Pemohon Peninjauan Kembali dengan Termohon Peninjauan Kembali telah berakhir sejak tanggal 27 Oktober 2008 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154 ayat (2) huruf yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154 huruf b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari Pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali ;

Bahwa dengan perbuatan Termohon Peninjauan Kembali yang memberikan keterangan yang bertentangan dimana dalam pencairan dana JHT Termohon Peninjauan Kembali menyatakan telah mengundurkan diri, sedangkan dalam Memori Kasasi Temohon Peninjauan Kembali mengatakan seolah-olah masih bekerja pada Pemohon Peninjauan Kembali, dengan demikian perbuatan Termohon Peninjauan Kembali ini adalah perbuatan curang dan telah mengelabui hukum ;

Bahwa dengan adanya surat pernyataan pengunduran diri yang telah dibuat oleh Termohon Peninjauan Kembali dalam rangka mencairkan dana JHT, maka dapat disimpulkan Termohon Peninjauan Kembali telah menyatakan hubungan kerjanya dengan Pemohon Peninjauan Kembali sudahlah berakhir terhitung sejak tanggal 27 Oktober 2008, yang mana pada tanggal tersebut Putusan Kasasi yang diajukan oleh Termohon Peninjauan Kembali belum diputus oleh Mahkamah Agung ;

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa Termohon Peninjauan Kembali tidak sportif, tidak konsisten dan telah melanggar ketentuan yang berlaku serta telah melakukan upaya pengelabuan hukum. Dimana Termohon Peninjauan Kembali tetap mengajukan proses upaya hukum kasasi tetapi tetap ingin mengambil keuntungan pribadi dengan mencairkan dana JHT. Senyatanya dalam pencairan dana tersebut, Termohon Peninjauan Kembali telah memberikan surat pernyataan (vide Bukti PK-1a dan 1b) yang pada pokoknya berisi Termohon Peninjauan



Kembali telah mengundurkan diri dari Perusahaan Pemohon Peninjauan Kembali, tanpa mencabut kasasi yang telah diajukan dan tanpa memberitahukan tindakan tersebut kepada Pemohon Peninjauan Kembali ; Berdasarkan uraian-uraian diatas, apabila pada saat pemeriksaan perkara *a quo* diperiksa oleh Mahkamah Agung, Pemohon Peninjauan Kembali dapat menunjukkan bukti baru "*Novum*" (vide Bukti P-1Ka dan 1b), maka sudah barang tentu Mahkamah Agung akan mempertimbangkan Bukti baru tersebut dan menolak Permohonan Kasasi Termohon Peninjauan Kembali, karena sebelum perkara *a quo* diputus senyatanya hubungan kerja antara Pemohon Peninjauan Kembali dan Termohon Peninjauan Kembali telah berakhir. Dengan demikian maka cukup beralasan hukum apabila Majelis Mahkamah Agung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menerima dan mengabulkan Permohonan Pemohon Peninjauan Kembali seluruhnya dan membatalkan Putusan Mahkamah Agung No. 776/K/Pdt.Sus/2008 tertanggal 4 November 2009 ;

2. Kekhilafan Hakim atau kekeliruan yang nyata.

A. Bahwa *Judex Juris* telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukumnya pada halaman 19 paragraph ketujuh putusan Mahkamah Agung No. 776/K/Pdt.Sus/2008 tertanggal 4 November 2009 mengenai mogok kerja yang telah dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali telah sesuai dengan prosedur Pasal 140 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

"Mogok kerja telah dilakukan sesuai dengan prosedur Pasal 140 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena telah memberitahu 7 hari sebelum mulai mogok.....dst" ;

Bahwa pertimbangan *Judex Juris* yang demikian benar-benar keliru dengan alasan sebagai berikut:

Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali sangatlah keberatan terhadap pertimbangan *Judex Juris* yang hanya mendasarkan pelaksanaan mogok kerja dilakukan sesuai dengan prosedur cukup hanya diberitahukan dengan 7 (tujuh) hari sebelum mulai mogok. Hal ini jelas tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mensyaratkan sebagaimana diuraikan berikut ini:

Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003:

Hal. 18 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat;
2. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. Tempat mogok kerja ;
  - c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. Tandatangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing Ketua dan Sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja ;

Bahwa dengan dinyatakan 7 (TUJUH) HARI sebelum mogok dalam pertimbangan *Judex Juris*, hal ini menimbulkan ketidakpastian karena senyatanya ketentuan Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan pemberitahuan mogok harus dilakukan 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok. Selain daripada itu pengertian "7 (tujuh) hari" dengan "7 (tujuh) hari kerja" sangatlah berbeda, dimana 7 (tujuh) hari memiliki pemahaman 7 (tujuh) hari kalender, sedangkan 7 (tujuh) hari kerja sangat bergantung penerapan hari kerja di setiap Perusahaan ;

Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003:

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ;

Bahwa pertimbangan *Judex Juris* tersebut sangatlah keliru dengan tidak mempertimbangkan Pasal 140 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang mencantumkan syarat-syarat lainnya selain pemberitahuan mogok, dimana syarat-syarat tersebut haruslah dipenuhi secara keseluruhannya ;

Hal. 19 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian nyata dan terbukti pertimbangan *Judex Juris* sangatlah tidak cermat dalam pertimbangan hukumnya ;

Bahwa sangatlah merugikan kepentingan hukum bagi pencari keadilan khususnya bagi Pemohon Peninjauan Kembali, bahwa *Judex Juris* telah tidak menerapkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana seharusnya ;

B. Bahwa *Judex Juris* juga telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukumnya pada halaman 19 pada paragraph keenam Putusan Mahkamah Agung No. 776/K/Pdt.Sus/2008 tertanggal 4 November 2009 yang menyatakan sebagai berikut:

"Membayar upah dalam skorsing 50% dari upah dan hak yang biasa diterima bertentangan dengan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003" ;

Bahwa pertimbangan *Judex Juris* yang demikian benar-benar keliru dengan alasan sebagai berikut:

Bahwa senyatanya pemberian skorsing yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali terhadap Termohon Peninjauan Kembali semata-mata didasarkan tindakan Termohon Peninjauan Kembali yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja dan telah mendapatkan Surat Peringatan I, II dan III secara tertulis ;

Bahwa pemberian skorsing tersebut bukanlah tindakan Pemohon Peninjauan Kembali untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Peninjauan Kembali. Akan tetapi senyatanya pemberian skorsing terhadap Termohon Peninjauan Kembali lebih didasarkan kepada pembinaan selama 3 (tiga) bulan dengan harapan agar Termohon Peninjauan Kembali dapat melakukan perbaikan sehingga pada akhirnya hubungan kerja masih dapat berlangsung ;

Terhadap skorsing yang demikian Pemohon Peninjauan kembali telah mengatur dan menerapkannya di dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) huruf c Peraturan Perusahaan yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

Peraturan Perusahaan PT Bentonit Atom Indonesia Pasal 27 ayat (2) huruf c: "Apabila pelanggaran telah terbukti dan skorsing telah dikeluarkan, maksimum lamanya skorsing adalah 6 (enam) bulan.....dst" ;

Hal. 20 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sangatlah berbeda dengan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dimana skorsing yang diatur dalam ketentuan tersebut bertujuan untuk Pemutusan Hubungan Kerja ;

Bahwa selanjutnya mengenai upah skorsing yang diterapkan oleh Pemohon Peninjauan Kembali di dalam Peraturan Perusahaannya yang telah mendapat pengesahan dan bahkan sampai dengan saat ini kembali disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dalam Pasal 27 ayat (2) huruf c yang berisi sebagai berikut:

".....dengan jumlah upah yang diterima adalah 50% (lima puluh persen) dari upah atau gaji per bulan karyawan bersangkutan....dst" ;

Bahwa hal tersebut dikuatkan dengan ketentuan Pasal 9 ayat (1) Kepmenaker No. KEP. 48/MEN/IV/2004 yang isinya berbunyi:

Pasal 9 ayat (1) Kepmenaker No. KEP. 48/MEN/IV/2004: "Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya tetap berlaku sampai ditandatanganinya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan yang baru" ;

Bahwa pada kenyataannya Peraturan Perusahaan Pemohon Peninjauan Kembali telah disetujui dan disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor dengan nomor pengesahan Nomor 565/1265/Hi Syaker pada tanggal 25 Maret 2008 ;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangatlah sumir pertimbangan *Judex Juris* yang menghukum Pemohon Peninjauan Kembali untuk membayar 100% upah Termohon Peninjauan Kembali atas upah skorsing, karena senyatanya apa yang telah dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali sehubungan dengan penerapan upah skorsing mempunyai dasar hukum yakni Peraturan Perusahaan. Bahkan Peraturan Perusahaan periode 2010-2012 (terbaru) telah mendapat pengesahan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor melalui Surat No. 562/122- HI.Syaker tertanggal 3 Maret 2010 serta tetap masih mengakomodir dan masih mencantumkan klausula tersebut;

Bahwa *Judex Juris* juga telah salah menerapkan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, senyatanya ketentuan tersebut digunakan dalam rangka melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) huruf c Peraturan Perusahaan Pemohon Peninjauan Kembali mengatur mengenai skorsing dalam rangka pembinaan terhadap pekerja dan

Hal. 21 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

### 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

untuk mencegah terjadinya PHK. Hal ini terbukti bahwa skorsing hanya berlangsung selama 3 (tiga) bulan dan bukan dalam rangka melakukan PHK kepada Termohon Peninjauan Kembali ;

Apabila memang pengaturan Peraturan Perusahaan tersebut tidak diperkenankan, maka seharusnya dilakukan pembatalan Peraturan Perusahaan terlebih dahulu dan seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat tidak mensahkannya, sehingga tidaklah keliru jika Pemohon Peninjauan Kembali menerapkan skorsing tersebut karena telah mendapat pengesahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor ;

Dengan demikian berdasarkan uraian-uraian diatas, telah nyata bahwa *Judex Juris* telah keliru/khilaif menerapkan pertimbangan hukumnya dalam perkara *a quo* dan membatalkan putusan Mahkamah Agung No. 776/K/Pdt.Sus/2008 tertanggal 4 November 2009.

- C. Bahwa *Judex Juris* telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukumnya pada halaman 19 paragraph keempat Putusan Mahkamah Agung No. 776/K/Pdt.Sus/2008 tertanggal 4 November 2009 mengenai mutasi yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali yang menyatakan sebagai berikut:

"Bahwa tindakan Termohon semula Tergugat melakukan mutasi terhadap para Pemohon yang kebetulan adalah Pengurus Serikat Pekerja ke bagian pembersihan dan bagian lain yang tidak setara dengan jabatan sebelumnya sebagai Kepala Shift Produksi yang kemudian dipindah/mutasi pada tempat di luar sehingga terpisah dari para anggotanya, merupakan perbuatan Termohon yang dapat melemahkan dan menghambat kekuasaan Serikat Buruh untuk melakukan pembinaan maupun kegiatan Serikat Buruh merupakan tindakan yang dilarang oleh Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja" ;

Bahwa pertimbangan *Judex Juris* yang demikian benar-benar keliru dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa senyatanya mutasi yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali kepada Termohon Peninjauan Kembali mempunyai alasan yang kuat, dimana mutasi dilandaskan pada hasil penilaian kinerja Termohon Peninjauan Kembali pada bagian lipat kantong yang tidak memenuhi target perharinya yakni target

Hal. 22 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang harus dicapai 300 buah kantong perhari akan tetapi berdasarkan laporan produksi kantong periode bulan Juli s/d September 2007, Termohon Peninjauan Kembali tidak memenuhi/ tidak mencapai target yang ditetapkan (telah dibuktikan pada sidang *Judex Facti*) ;

Sehubungan dengan tidak tercapainya target, Pemohon Peninjauan Kembali telah memberikan Surat Peringatan I pada tanggal 27 Agustus 2007, Surat Peringatan II pada tanggal 8 September 2007 dan Surat Peringatan III pada tanggal 20 September 2007 kepada Termohon Peninjauan Kembali sebagai wujud pembinaan kepada Termohon Peninjauan Kembali untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerjanya ;

Bahwa perihal mutasi atau pemindahan karyawan telah diatur sendiri oleh Pemohon Peninjauan Kembali sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 Peraturan Perusahaan yang telah mendapatkan pengesahan dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Barat dengan Nomor Kep. 1242/KW.9/PP/98 Tahun 1998 tertanggal 30 Desember 1998 tentang Pengesahan Perusahaan pada PT Bentonit Alam Indonesia dan ketentuan tersebut mendapat pembaharuan dalam Pasal 11 Peraturan Perusahaan Periode 2008-2010 yang mana telah mendapat pengesahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor dengan Nomor: 565/1265/HI Syaker tertanggal 25 Maret 2008, yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10 Peraturan Perusahaan PT Bentonit Alam Indonesia periods 1998:

- (1) Setiap waktu perusahaan dapat memindahkan tempat kerja maupun jenis kerja seorang karyawan apabila diperlukan demi kelancaran pekerjaan perusahaan;
- (2) Mutasi dilakukan dengan surat perintah, kecuali pemindahannya dilakukan dalam seksi yang sama ;

Pasal 11 Peraturan Perusahaan PT Bentonit Alam Indonesia periode 2008-2010:

- (1) Pada dasarnya, Mutasi adalah sepenuhnya wewenang dari Perusahaan;
- (2) Sewaktu-waktu perusahaan dapat memindahkan tempat kerja maupun jenis pekerjaan seorang karyawan apabila

Hal. 23 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperlukan demi kelancaran pekerjaan di perusahaan. Mutasi tersebut dapat juga disebabkan oleh promosi dan demosi karyawan;

- (3) Mutasi dilakukan dengan surat perintah, kecuali pemindahannya dilakukan di dalam bagian yang sama ;

Bahwa pada prinsipnya mutasi yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali terhadap Termohon Peninjauan Kembali adalah hal yang tidak melanggar dan wajar dalam hubungan kerja terlebih telah menjadi hukum yang hidup di masyarakat bahwa mutasi merupakan hak prerogatif pengusaha dan sampai saat ini belum ada ketentuan hukum yang mengaturnya ;

Bahwa senyatanya mutasi yang terjadi pada Termohon Peninjauan Kembali adalah suatu tindakan demosi jabatan dimana hal ini dilandasi oleh kinerja Termohon Peninjauan Kembali yang tidak berprestasi, dengan tidak memenuhi target produksi yang ditetapkan. Namun demikian dalam hal demosi yang diterapkan oleh Pemohon Peninjauan Kembali terhadap Termohon Peninjauan Kembali, upahnya tidak diturunkan ;

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali terhadap Termohon Peninjauan Kembali tidak terkait dan tidak ada hubungannya dengan pembentukan serikat buruh yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali, dimana Pemohon Peninjauan Kembali sama sekali tidak pernah mencoba menghalangi dan/atau menghalangi Termohon Peninjauan Kembali dalam melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh. Mutasi yang telah dilakukan tersebut semata-mata didasarkan alasan kinerja/pencapaian prestasi yang kurang memuaskan dari Termohon Peninjauan Kembali dimana seharusnya Termohon Peninjauan Kembali menunjukkan perbaikan prestasi, akan tetapi sebaliknya kinerja yang ditunjukkan oleh Termohon Peninjauan Kembali semakin memburuk, sehingga menjadi sangat beralasan Pemohon Peninjauan Kembali melakukan pembinaan terhadap Termohon Peninjauan Kembali dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya ;

2. Bahwa terkait pertimbangan *Judex Juris* yang menyimpulkan bahwa perbuatan Pemohon Peninjauan Kembali adalah

Hal. 24 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011

#### 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)



pelarangan terhadap kebebasan berserikat, senyatanya keliru karena sampai dengan tanggal Permohonan Peninjauan Kembali ini dibuat dan diajukan, Serikat Buruh PT Bentonit Alam Indonesia atau dikenal dengan Serikat Pekerja Bentonit Alam Indonesia masih aktif keberadaanya di lingkungan kerja Pemohon Peninjauan Kembali ;

Bahwa dengan demikian telah nyata kekeliruan atas pertimbangan dari *Judex Juris* terhadap Pemohon Peninjauan Kembali yang menyatakan bahwa Pemohon Peninjauan Kembali tidak mengindahkan dan telah melanggar Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Karena sesungguhnya Serikat Buruh/Serikat Pekerja PT Bentonit Alam Indonesia masih diakui keberadaannya di lingkungan Perusahaan Pemohon Peninjauan Kembali dan tetap dapat melaksanakan aktifitasnya ;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

A. Alasan *novum*:

Kedua bukti *novum* tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 67 huruf b Undang-undang tentang Mahkamah Agung, karena kedua *novum* tersebut adanya setelah perkara *a quo* diperiksa;

B. Alasan kekhilafan hakim atau kekeliruan nyata:

Alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena alasan-alasan tersebut hanya merupakan perbedaan pendapat/penafsiran atas masalah mogok, upah proses, mutasi dan kebebasan berserikat dalam perkara *a quo*, hal mana tidak termasuk kekhilafan hakim atau kekeliruan nyata sebagaimana dimaksud Pasal 67 huruf f Undang-undang tentang Mahkamah Agung;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali : PT. BENTONIT ALAM INDONESIA tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka pihak-pihak yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berperkara tidak dikenakan biaya dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## M E N G A D I L I :

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali : PT. BENTONIT ALAM INDONESIA tersebut ;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat peninjauan kembali pada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 28 April 2011, oleh Prof. Dr. Mieke Komar, SH, MCL, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Fauzan, SH, MH dan Horadin Saragih, SH, MH, sebagai Hakim-Hakim Anggota *Ad Hoc* PHI pada Mahkamah Agung, diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Barita Sinaga, SH, MH, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh kedua belah pihak.

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd./ Fauzan, SH, MH

Ttd./ Horadin Saragih, SH, MH

K e t u a :

Ttd./

Prof. Dr. Mieke Komar, SH, MCL

Panitera Pengganti :

Ttd./

Barita Sinaga, SH, MH

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

RAHMI MULYATI, SH.MH.  
NIP. 040 049 629

Hal. 26 dari 26 hal. Put. No.026 PK/Pdt.Sus/2011