



P U T U S A N

Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT. MAKALOT INDUSTRIAL INDONESIA, diwakili oleh Direktur Cheng Wu Ning, berkedudukan hukum di Jawa 5 Blok C Nomor 24 Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Cilincing – Jakarta Utara 14140, dalam hal ini memberi kuasa kepada 1. Sumihar LS Simamora,SH, 2. Marudin Sijabat, SH, Para Advokat, beralamat di Jalan Raya Pondok Kelapa Blok F 1 Nomor 4 Lantai 2 Jakarta - Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Desember 2012, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha;

m e l a w a n

WA AMPI, warga negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Kalibaru Timur Rt.001, Rw.013, Kelurahan Kalibaru, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat/Pekerja telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat/Pengusaha di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

A. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan Tergugat yang bekerja sejak 10 Juni 2003 (masa kerja kurang lebih 8 tahun 4 bulan), dengan mendapatkan upah sebesar Rp1.380.300,00 per bulan yang ditetapkan dibagian Quality Control;
2. Bahwa pada 15 Januari 2011, Penggugat bersama dengan rekan-rekan kerjanya membentuk serikat buruh yang bernama Forum Buruh Lintas Pabrik – Persatuan Pergerakan Buruh Indonesia (disingkat FBLP-PPBI) di PT. Makalot Industrial Indonesia, dimana dalam pembentukan serikat tersebut Penggugat terpilih sebagai Ketua Serikat Buruh Forum Buruh

Hal. 1 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Lintas Pabrik – Persatuan Pergerakan Buruh Indonesia (disingkat FBLP-PPBI) di PT. Makalot Industrial Indonesia;

3. Bahwa melalui Surat Nomor 001/p-fblp/PT. Makalot/eks/i/2011 tertanggal 15 Januari 2011 Serikat Buruh Lintas Pabrik – Persatuan Pergerakan Buruh Indonesia (disingkat FBLP-PPBI) di PT. Makalot Industrial Indonesia memberitahukan adanya pembentukan serikat buruh dan mencatatkan ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara mengeluarkan bukti pencatatan serikat buruh dengan nomor bukti pencatatan 947/III/S/1/2011 tertanggal 28 Januari 2011. Dengan demikian Serikat Buruh Lintas Pabrik – Persatuan Pergerakan Buruh Indonesia (disingkat FBLP-PPBI) di PT. Makalot Industrial Indonesia yang dipimpin Penggugat adalah Serikat Buruh yang telah sah secara hukum;
4. Bahwa pada tanggal 9 Februari 2011 Tergugat telah melakukan pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap salah seorang Pengurus Serikat FBLP-PPBI di PT. Makalot Industrial Indonesia yakni sdri Subarkah (Jabatan Bendahara Serikat Buruh) dan juga sehubungan adanya pelanggaran/penyimpangan jam kerja yang dilakukan Tergugat dimana adanya tambahan jam kerja tanpa diperhitungkan lembur (biasa disebut skors) serta Cuti Haid yang tidak diberikan Tergugat kepada pekerja maka sangatlah wajar apabila Penggugat sebagai Ketua Serikat Buruh bersama buruh-buruh lainnya melakukan penggalangan tandatangan tuntutan terhadap Tergugat yang isi Tuntutannya adalah:
 - a. meminta kepada Pihak Management PT. Makalot untuk kembali mempekerjakan Barkah;
 - b. meminta kepada Pihak Management PT. Makalot untuk menghapuskan skor atau lembur tanpa bayar;
 - c. meminta kepada Pihak Management PT. Makalot untuk membayarkan cuti haid kepada buruh PT. Makalot;
5. Bahwa kemudian terhadap penggalangan tandatangan tuntutan tertulis sebagaimana telah disampaikan pada poin 4 dalam pokok perkara tersebut diatas, Penggugat sebagai Ketua Serikat Buruh FBLP-PPBI PT. Makalot Industrial Indonesia menyampaikannya kepada Pengurus Pusat Federasi FBLP-PPBI untuk menyelesaikan persoalan adanya pelanggaran jam kerja serta persoalan yang lainnya yang terjadi di PT. Makalot. Dimana kemudian terhadap penyampaian tuntutan tersebut Pengurus Pusat Federasi FBLP-PPBI melalui suratnya dengan nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

018/F FBLP-PPBI/eks/111/2011 tertanggal 04 Maret 2011 mengajukan perundingan terhadap Tergugat;

6. Bahwa terhadap pengajuan perundingan yang diajukan Pengurus Federasi FBLP-PPBI sebagaimana disampaikan pada point 5 tersebut diatas, Tergugat secara lisan menyampaikan kepada Pengurus FBLP-PPBI PT. Makalot, hanya bersedia berunding dengan Pengurus Serikat Buruh FBLP-PPBI PT. Makalot dan perundingan sebagaimana dimaksud, kemudian berlangsung pada tanggal 10 Maret 2011 namun dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan dan Tergugat menolak menandatangani Risalah Perundingan;
7. Bahwa terhadap situasi dan hasil perundingan yang terjadi pada tanggal 10 Maret 2011 sebagaimana yang disampaikan pada poin 6 tersebut diatas, Penggugat melaporkannya kepada Pengurus Pusat Federasi FBLP-PPBI, yang kemudian laporan tersebut ditindak-lanjuti oleh Pengurus Pusat Federasi FBLP-PPBI dengan kembali mengirimkan surat pengajuan perundingan melalui suratnya bernomor 019/F FBLP-PPBI/eks/111/2011 tertanggal 16 Maret 2011, dimana dalam surat tersebut pengajuan perundingan diajukan untuk tanggal 21 Maret 2011 jam 10.00;
8. Bahwa pada tanggal 16 Maret 2011 Penggugat dipanggil oleh Miss Du (Warga Negara China yang menjabat sebagai Manager Produksi di PT. Makalot 1.1) yang menyampaikan bahwa Penggugat dipindahkan pekerjaannya/diturunkan jabatannya dari sebelumnya sebagai Quality Control in line menjadi Quality Control End Control;
9. Bahwa pada tanggal 17 Maret 2011, Penggugat kembali dipanggil Miss Du (Warga Negara China yang menjabat sebagai Manager Produksi di PT. Makalot 1.1) sehubungan dengan adanya surat teguran/somasi dari Federasi FBLP-PPBI kepada salah seorang Pengawas Line 19 karena berkaitan dengan adanya pemaksaan tambahan jam kerja tanpa dibayar lembur (skors), dan arena adanya surat tersebut kemudian Penggugat kembali dipindahkan pekerjaannya dari sebelumnya di Line 7 kemudian ditempatkan di Line 19 dengan catatan Penggugat harus mencapai target yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan di Line tersebut dan dalam kesempatan itu pula Miss Du menyampaikan ketidak-sukaannya terhadap Penggugat dan meminta Penggugat keluar dari Perusahaan;
10. Bahwa sampai dengan tanggal 21 Maret 2011 Tergugat tidak memberikan tanggapan terhadap surat pengajuan perundingan yang

Hal. 3 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disampaikan oleh Pengurus Federasi FBLP-PPBI melalui suratnya bernomor 019/F FBLP-PPBI/eks/111/2011 tertanggal 16 Maret 2011, dimana dalam surat tersebut pengajuan perundingan diajukan untuk tanggal 21 Maret 2011 jam 10.00, sehingga tindakan pengabaian yang dilakukan Tergugat kemudian memicu terjadinya mimbar bebas yang dilakukan pada saat jam istirahat (jam 12.00 wib) sampai sebelum kembali masuk bekerja. Dan setelah adanya mimbar bebas tersebut Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sekitar 10 orang anggota FBLP-PPBI PT. Makalot 1.1, dimana 1 (satu) diantara yang diputuskan hubungan kerjanya yang bernama Khumairoh adalah salah satu Pengurus Serikat Buruh FBLP-PPBI PT. Makalot Industrial Indonesia;

11. Bahwa pada tanggal 23 Juni 2011, Federasi FBLP-PPBI menyampaikan laporan kepada Menteri Tenaga Kerja RI melalui Surat Nomor 0043.L/F fblp-PPBI/eks/V1-2011 perihal adanya pelanggaran-pelanggaran Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pengusaha diantaranya adalah Pengusaha PT Makalot Industrial Indonesia;
12. Bahwa pada tanggal 19 Juli 2011 Pengugat diberikan Surat Peringatan Pertama oleh Tergugat melalui suratnya nomor 283/PERS-VII/2011 tertanggal 2 Juli 2011 dengan dalih Penggugat telah melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan;
13. Bahwa pada tanggal 27 Juli 2011 Federasi FBLP – PPBI menyampaikan laporan pelanggaran yang terjadi di PT Makalot 1.1 kepada Sudinakertrans Jakarta Utara;
14. Bahwa pada tanggal 10 Agustus 2011 Pengugat diberikan Surat Peringatan Kedua oleh Tergugat melalui Suratnya nomor 297/PERS-VII/2011 tertanggal 18 Juli 2011 dengan dalih Pengugat telah melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan;
15. Bahwa pada tanggal 17 September 2011 Pengugat dipanggil oleh Tergugat melalui suratnya nomor 401/PERS-IX/2011 dengan dalih Pengugat telah melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dan pada saat yang bersamaan Tergugat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pengugat yaitu dengan cara tidak diperbolehkan bekerja seperti biasanya dengan alasan Penggugat telah melakukan tindakan indisipliner;
16. Bahwa tindakan Tergugat yang telah memberikan Surat Peringatan kepada Penggugat sebagaimana telah disampaikan pada poin 12, poin

Hal. 4 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14 dan poin 15 tersebut diatas, dengan dalih Penggugat telah melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dan langsung melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja pada saat yang bersamaan Tergugat memberikan Surat Peringatan ke 3 (tiga) terhadap Penggugat sebagaimana telah disampaikan pada poin 15 tersebut di atas dengan dalih Penggugat telah melakukan tindakan indisipliner, hanyalah alasan yang dicari-cari Tergugat bahwa patut diduga tindakan Tergugat tersebut adalah merupakan bentuk ketidak-sukaan Tergugat terhadap Penggugat karena aktifitasnya sebagai pimpinan serikat buruh yang kritis terhadap kebijakan perusahaan dan selalu melindungi anggotanya sehingga patut pula diduga tindakan Tergugat tersebut merupakan pula tindakan balasan dari Tergugat terhadap Penggugat juga telah melaporkan keinstansi terkait tentang adanya tindakan pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan Tergugat di PT Makalot Industrial Indonesia;

17. Bahwa aktifitas yang dilakukan Penggugat sebagai Ketua Serikat Buruh sebagaimana yang dijelaskan dalam point 16 tersebut diatas, semata-mata dilakukan sebagai wujud bentuk tanggung-jawab Penggugat sebagai Pimpinan Serikat Buruh di PT Makalot Industrial Indonesia, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menyebutkan bahwa "Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. Mempertanggung-jawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;

18. Bahwa selain sebagaimana yang telah disampaikan pada poin 16 tersebut diatas, tindakan Tergugat dalam memberikan surat peringatan kepada Penggugat dengan berdasarkan Peraturan Perusahaan adalah tindakan yang tidak dapat dibenarkan;

19. Bahwa sesuai Pasal 109 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Kepmennakertrans RI Nomor KEP-48/MEN/IV/2004

Hal. 5 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 3 menegaskan “peraturan Perusahaan disusun dan menjadi tanggung jawab Pengusaha yang bersangkutan” dengan demikian Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh Pengusaha dalam hal ini Tergugat bukan merupakan hasil perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja sehingga kedudukan Peraturan Perusahaan tidak sama dengan Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan Pasal 116 Jo. Kepmenakertrans RI Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Pasal 12 menegaskan “Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja yang dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa pengusaha”;

20. Bahwa karena Perjanjian Kerja bersama dibuat oleh kedua belah pihak dalam hal ini adalah Serikat Pekerja dan Pengusaha maka segala yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja bersama haruslah didasarkan pada Pasal 1320 KUHPdata Jo Pasal 1338 KUH-Perdata yang menegaskan “semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”, dengan demikian kedudukan perjanjian kerja bersama sama dengan undang-undang dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya, sedangkan kedudukan peraturan perusahaan bukan undang-undang karena dibuat oleh sepihak saja yaitu dalam hal ini dibuat oleh Tergugat;

21. Bahwa dalam Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan “Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku” jo. Kepmenakertrans RI Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Pasal 3 “ dalam hal peraturan Perusahaan akan mengatur kembali materi peraturan perundangan maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang – undangan” dan Pasal 8 ayat (3) materi peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang – undangan yang berlaku;

22. Bahwa Tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan dalil Penggugat telah melakukan tindakan indisipliner sebagaimana telah disampaikan pada poin 15 dan poin 16 tersebut diatas, adalah tindakan yang tidak dapat dibenarkan dan tidak berdasarkan hukum;

23. Bahwa berdasarkan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa “ayat (1) Dalam hal

Hal. 6 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut – turut; ayat (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;

Dan dalam penjelasan terhadap ayat (2) tersebut disebutkan bahwa, “masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan, ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila Pekerja/Buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) maka Pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua. Apabila Pekerja/Buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga;

Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/Buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh Pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga;



Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir;

Apabila Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik Pekerja/Buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi Pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Pekerja/Buruh yang bersangkutan;

24. Bahwa tindakan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tanpa dirundingkan terlebih dahulu dengan Penggugat tanpa adanya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, pemutusan hubungan kerja hanya dilakukan secara lisan oleh Tergugat, adalah bukti sikap arogansi Tergugat dan kesewenang-wenangan Tergugat dengan mengabaikan aturan hukum yang berlaku;

25. Bahwa berdasarkan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

Ayat (1), Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

Ayat (2), Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

Ayat (3), Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial;

26. Bahwa berdasarkan penyampaian sebagaimana point 22 dan point 24 tersebut diatas, sangatlah jelas bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, baik karena alasan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerjanya maupun Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan Tergugat secara sepihak tanpa melalui prosedural, sebagaimana yang telah diatur didalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah disampaikan dalam point 25 tersebut diatas adalah tindakan penyimpangan dan tidak dapat dibenarkan secara hukum, dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat menjadi batal demi hukum, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi Hukum";

27. Bahwa pada tanggal 23 September 2011 telah dilakukan bipartit antara Pihak Penggugat dengan Pihak Tergugat berkaitan dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat namun tidak tercapai kesepakatan;
28. Bahwa oleh sebab PHK dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah atau batal demi hukum maka Penggugat harus dikembalikan lagi bekerja di perusahaan Tergugat dengan mendapat hak-haknya seperti semula dan ditempatkan di bagian terakhir bekerja;
29. Bahwa Penggugat tetap bersedia menjalankan pekerjaan namun ditolak kehadirannya untuk bekerja oleh Tergugat maka sebagaimana telah diatur dalam Pasal 93 ayat(2) huruf Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa "ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha";
30. Bahwa perhitungan upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat selama proses Penggugat sampai dengan Pengadilan Hubungan Industrial atau selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat terhitung sejak 19 September 2011 hingga sekarang bulan Juni 2012 (10 bulan), atau sejumlah Rp14.510.166 (empat belas juta lima ratus sepuluh ribu seratus enam puluh enam rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Upah bulan September 2011 (periode tanggal 16 sampai dengan tanggal 30 September 2011 sejumlah Rp552.120,00 (lima ratus lima puluh dua ribu seratus dua puluh rupiah);

Hal. 9 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Upah bulan Oktober 2011 sampai dengan Desember 2011 (Rp1.380.300; X 3 bulan) sejumlah Rp4.140.900,00 (empat juta seratus empat puluh ribu sembilan ratus rupiah);
 - c. Upah bulan Januari 2012 sampai dengan Juni 2012 (Rp1.636.191,00 X 6 Bulan) sejumlah Rp9.817.146,00 (sembilan juta delapan ratus tujuh belas ribu seratus empat puluh enam rupiah);
 - d. Jumlah keseluruhan Rp14.510.166,00 (empat belas juta lima ratus sepuluh ribu seratus enam puluh enam rupiah);
31. Bahwa sesuai dengan mekanisme yang telah diatur oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat selain telah diupayakan penyelesaiannya secara bipartite, telah pula diupayakan penyelesaiannya melalui Mediasi pada Kantor Sudinakertrans Jakarta Utara pada tanggal 11 Oktober 2011 dan 26 Oktober 2011 namun tidak menemui titik temu (*dead lock*) dalam penyelesaian;
32. Bahwa upaya penyelesaian Perselisihan sebagaimana telah disampaikan pada point 13 tersebut diatas mencapai kesepakatan maka sesuai dengan kewenangan Mediator, Mediator pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara, telah mengeluarkan anjuran tertulisnya melalui Surat Nomor 8011/1-831 tertanggal 31 Oktober 2011 yang pada intinya telah mengeluarkan anjuran tertulisnya dengan meminta Tergugat memperkerjakan kembali Penggugat dengan menempatkan dibagian dan jabatan sebelumnya. Dan terhadap Anjuran dimaksud Penggugat telah memberikan jawabannya secara tertulis dengan menerima Anjuran yang disampaikan Mediator pada Kantor Sudinakertrans Jakarta Utara;
33. Bahwa terhadap anjuran dari Mediator pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara melalui Surat Nomor 8011/1-831 tertanggal 31 Oktober 2011 Tergugat tidak memberikan jawaban, maka Penggugat beranggapan Tergugat telah menolak anjuran dan dianggap telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak;
34. Bahwa keputusan Tergugat untuk menolak anjuran telah mengakibatkan Penggugat saat ini tanpa kepastian status yang jelas yaitu berupa upah dan status/karyawan;
35. Bahwa tidak dipenuhinya hak atas pekerja dan hak atas upah oleh Tergugat sejak tanggal 19 September 2011 sampai saat ini telah menimbulkan kerugian sebagai berikut;

Hal. 10 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkan upah dan pesangon yang merupakan hak yuridis Penggugat, merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan akibat ketidakadilan bagi Penggugat dan keluarganya;
- b. Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkan upah yang merupakan hak yuridis Penggugat telah menimbulkan kerugian immaterial berupa dampak psikologis, merasa terhina dan merasa tidak dihargai oleh Tergugat tempat Penggugat mengabdikan selama bertahun-tahun;

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

I. Dalam Provisi:

Mengeluarkan putusan sela yang isinya menghukum dengan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat terhitung sejak 19 September 2011 hingga sekarang bulan Juni 2012 (10 bulan), atau sejumlah Rp14.510.166,00; (empat belas juta lima ratus sepuluh ribu seratus enam puluh enam ribu rupiah), sekalipun ada upaya hukum banding atau kasasi, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Upah bulan September 2011 (periode tanggal 16 sampai dengan tanggal 30 September 2011 sejumlah Rp552.120,00; (lima ratus lima puluh dua ribu seratus dua puluh rupiah);
- b. Upah bulan Oktober 2011 sampai dengan Desember 2011 (Rp1.380.300,00 X 3 bulan) sejumlah Rp4.140.900,00; (empat juta seratus empat puluh ribu sembilan ratus rupiah);
- c. Upah bulan Januari 2012 sampai dengan Juni 2012 (Rp1.636.191,00 X 6 bulan) sejumlah Rp9.817.146,00; (sembilan juta delapan ratus tujuh belas ribu seratus empat puluh enam rupiah);
- d. Jumlah keseluruhan Rp14.510.166,00; (empat belas juta lima ratus sepuluh ribu seratus enam puluh enam rupiah);

II. Dalam Pokok Perkara:

A. Primair:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat dengan memerintahkan Tergugat memperkerjakan kembali Penggugat pada bagian dan jabatannya

Hal. 11 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



semula tanpa mengurangi hak-hak yang telah diterima sebelumnya;

3. Membebaskan biaya perkara menurut Hukum;
4. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi (putusan serta merta);

B. Subsidiar:

- Mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

Gugatan Penggugat Tidak Jelas Kabur (*Obscuur Libel*).

1. Bahwa Penggugat di dalam dasar Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa Point 4 menyatakan Tergugat pada tanggal 9 Februari 2011, telah melakukan Pemutusan secara sepihak terhadap salah satu Pengurus Serikat FBLP-PPBI PT. Makalot Industrial Indonesia yaitu Sdri Subarkah;
2. Bahwa dalam hal ini tidak ada hubungan hukum Subarkah dengan perkara ini, sehingga dengan menghubungkan orang lain yang tidak ada hubungannya dengan perkara ini menyebabkan gugatannya kabur;
3. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, tanpa keragu-raguan sedikitpun, dapat dinyatakan gugatan Penggugat merupakan Gugatan yang *obscur libel* (tidak jelas /kabur) karena di dalam Surat Gugatan tersebut tidak ada kesuaian antara satu dalil / pernyataan / keterangan dengan dalil / pernyataan / keterangan yang lain, dan tidak ada kesesuaian antara *Fundamentum Petendi / Posita* dengan *Petitum*, sehingga gugatan yang sedemikian itu harus dinyatakan tidak dapat diterima (lihat: Prof Dr. Sudikno Mertokusumo, SH., Hukum Acara Perdata Indonesia, Yogyakarta: Liberty, Cetakan Pertama, Oktober 1998 halaman 42);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi Putusan Nomor 129/PHI.G/2012/PN.JKT.PST, tanggal 06 Desember 2012 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat batal demi hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada bagian dan jabatan semula;
4. Menghukum Tergugat membayar upah/gaji Penggugat sejak September 2011 sampai putusan ini diucapkan dengan upah perbulan sebesar upah yang biasa diterima;
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*);
6. Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Putusan Nomor 129/PHI.G/2012/PN.JKT.PST, tanggal 06 Desember 2012 pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 6 Desember 2012, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan melalui Kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Desember 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Desember 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 151/Srt.KAS/PHI/2012/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 28 Desember 2012;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 10 Januari 2013 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat pada tanggal 23 Januari 2013;

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 formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan - keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Bahwa *Judex Facti* telah memutus perkara Nomor 129/PHLG/2012/PN JKT PST telah salah dalam menerapkan Hukum dalam Perkara ini yaitu bahwa perkara ini adalah Perkara Pemutusan Hubungan Kerja yang sudah mendapat surat peringatan 1 (pertama) sampai dengan surat Peringatan 3 (ketiga), pertimbangan hukum seperti ini adalah keliru dan menyesatkan serta membingungkan;

Hal. 13 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sangat keberatan dengan putusan *Judex Facti* karena putusan itu selain tidak sesuai dengan hukum, majelis hakim telah memutus perkara melampaui hal-hal yang dipermasalahkan oleh Para Pihak;

Dengan Alasan:

1. Bahwa, *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 26 dari 35 hal, point 5, Majelis hakim mengarahkan pemutusan hubungan kerja terhadap Subarkah, sedangkan dalam perkara *a quo*, majelis hakim hanya merekareka Subarkah di PHK oleh Tergugat;
2. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 27 dari 35 hal, point 1, dimana bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak ada hubungannya dengan serikat pekerja, hal ini murni adalah kesalahan pekerja sendiri, terbukti serikat pekerja Forum Buruh Lintas Pabrik Persatuan Pergerakan Buruh Indonesia (FBLP-PPBI) di tempat Tergugat masih tetap ada, dan menjadi mitra kerja Tergugat, karena disamping serikat pekerja FBLP-PPBI masih ada serikat pekerja yang lain di tempat Tergugat;
3. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 29 dari 35 hal, point 2 bahwa karena kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat dalam melakukan pekerjaan, Tergugat memberikan surat peringatan kepada Penggugat, hal ini adalah merupakan suatu kewajiban, demi mendidik Penggugat, dan pemberian surat peringatan tersebut sudah benar sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 30 dan 35 hal, point 1, bahwa Surat Peringatan yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat diberikan oleh Departemen Personalia, dan surat peringatan ini tidak perlu ada orang mengetahui selain Penggugat dengan Management Tergugat, hal ini merupakan kekeliruan Hakim dalam menerapkan fakta yang sebenarnya, dan tidak perlu Tergugat memberitahukan kepada orang lain apabila Penggugat mendapat Surat Peringatan, sehingga dalam pendapat hukum *Judex Facti*, yang mengharuskan Tergugat harus membuktikan dengan saksi adalah pendapat yang keliru;
5. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 30 dari 35 hal, point 4. bahwa setelah Penggugat mendapat surat peringatan ke 3 (tiga) dari Tergugat, dan Tergugat

Hal. 14 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memanggil Penggugat untuk menyelesaikan masalah Pemutusan hubungan Kerja ini dengan Penggugat, tetapi hal ini seolah-olah Tergugat menganggap bahwa pemanggilan tersebut adalah PHK secara lisan, hal ini adalah pendapat hukum yang salah dan keliru, karena Tergugat sudah berusaha supaya jangan terjadi Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan memberikan surat Peringatan ke-1 (satu) sampai Surat Peringatan ke-3 (tiga), tetapi Pengugat masih tetap melakukan kesalahan, Tergugat mau mengajukan prosedur PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada Instansi Terkait, pengaruh besar yang dihadapi oleh Tergugat adalah tidak adanya sanksi Surat Peringatan yang diberikan oleh Tergugat kepada karyawan yang lain, apabila setiap karyawan yang bekerja yang sudah mendapat sanksi Surat Peringatan ke-3 dipekerjakan kembali, jadi penerapan Hukum Majelis Hakim mempekerjakan Kembali Penggugat adalah Pendapat hukum yang salah dan keliru;

- c. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 31 dari 35 hal, point 3 dan point 4 bahwa alasan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat tidak ada hubungan sama sekali dengan serikat pekerja, pendapat majelis hakim *a quo* adalah penafsiran yang salah, pemutusan hubungan kerja murni adalah *indisipliner* dari Penggugat;
- d. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 32 dari 35 hal, point 4, bahwa mempekerjakan kembali Penggugat di tempat Tergugat adalah hal yang mustahil, karena Penggugat sendiri sudah mengakui bahwa Penggugat sering melakukan kesalahan, jadi pendapat hukum Majelis Hakim perkara *a quo* mempekerjakan kembali adalah hal keliru dan bagaimana mungkin orang yang sering melakukan kesalahan dipekerjakan kembali di tempat Tergugat;
- e. Bahwa *Judex Facti* salah dan dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 33 dari 35 hal, point 1 sampai dengan 6, dimana ada asas *No Work No Pay* (tidak bekerja, tidak dibayar) Majelis Hakim telah melampaui kewenangannya dimana Majelis Hakim perkara *a quo* kurang memperhatikan asas *Ultra petitum*, dimana Majelis Hakim mengabulkan yang tidak dituntut, Penggugat menuntut pembayaran Upah di dalam surat gugatannya, pembayaran dari bulan September 2011 sampai bulan Juni 2012 sedangkan Majelis Hakim mengabulkan dari bulan September sampai putusan dibacakan yaitu bulan Desember 2012, hal ini

Hal. 15 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



jelas terdapat kekeliruan pendapat majelis Hakim dalam memutus perkara ini;

- f. Bahwa *Judex Facti* salah dan dalam menerapkan hukum dalam pertimbangan hukumnya halaman 34 dari 35 hal, point 1. Bahwa putusan ini dapat dilaksanakan meskipun ada upaya *verzet* maupun kasasi. Bahwa pendapat hakim tersebut merupakan tidak beralasan, karena tidak memenuhi salah satu syarat yang ditentukan dalam Pasal 180 ayat (1) *Reglement* Indonesia yang diperbaharui (HIR) jo. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 jo. SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001, ketentuan tersebut mengatur bahwa putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) hanya dapat dijatuhkan dengan syarat-syarat sebagai berikut:
- g. Gugatan yang didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handcraft*) yang tidak dapat dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-Undang mempunyai kekuatan bukti;
 - a. Gugatan tentang hutang-piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;
 - b. Gugatan tentang sewa - menyewa tanah, rumah, gudang dan lain-lain dimana hubungan sewa menyewa sudah habis / lampau atau Penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai penyewa yang beriktikad baik;
 - c. Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gono gini) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. Dikabulkannya gugatan Provisionil, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv;
 - e. Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;
10. Berdasarkan pada uraian Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut di atas, maka terbukti *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum, sekiranya *Judex Facti* mengingat alasan-alasan di atas maka putusan *Judex Facti* akan lain dan kenyataan saat ini, Oleh karena itu, Pemohon Kasasi memohon kepada *Judex Juris* untuk mempertimbangkan perkara *a quo* dari sudut pandang ilmu hukum sebagaimana di uraikan di atas;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setelah meneliti secara saksama Memori Kasasi tanggal 28 Desember 2012 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 23 Januari 2013 maka alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:
- Bahwa oleh karena dalam perkara kebebasan berserikat diterapkan beban pembuktian berdasarkan kepatutan yaitu pertama-tama pekerja diberi beban pembuktian awal (*prima fatie*) untuk membuktikan bahwa Penggugat adalah Pengurus Serikat Pekerja yang sedang melakukan fungsi serikat pekerja apabila berhasil membuktikannya maka beban pembuktian bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat karena alasan yang sah, ternyata dalam perkara *a quo* Penggugat berhasil membuktikan *prima fatie* (*vide* bukti P.1 sampai dengan P.10);
- Bahwa, sebaliknya Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah sah, karena surat peringatan ketiga (*vide* bukti T-6) tidak dapat dijadikan dasar untuk memutuskan Hubungan Kerja Penggugat karena dalam kurun waktu 6 (enam) bulan Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga sesuai ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf g Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Rekomendasi ILO Nomor 143 Perlindungan Perwakilan Kerja maka Penggugat harus mendapat perlindungan karenanya harus dipekerjakan kembali;

Menimbang, bahwa dalam permusyawaratan Majelis Hakim terdapat pendapat yang berbeda (*dissenting opinion*) dari hakim anggota I (Dr. Horadin Saragih, SH., MH) yang berpendapat sebagai berikut:

- 1) Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum menyatakan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari status Termohon Kasasi/Pekerja selaku Ketua Serikat Pekerja melakukan tindakan menuntut pembayaran upah lembur (*vide* pertimbangan hukum *Judex Facti* – halaman 32);
- 2) Bahwa *Judex Facti* salah menilai bukti T-5 sampai dengan T-6 dihubungkan dengan 2 saksi Termohon Kasasi/Pekerja Jumiasih dan Siti Komariah, bahwa sebenarnya PHK terhadap Pekerja karena telah dikenai surat peringatan III karena sering terlambat masuk kerja, dan membawa serta menggunakan Handphone pada saat jam kerja, yang merupakan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan PT Makalot

Hal. 17 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

Industrial Indonesia Tahun 2009 – 2011. Tidak ada bukti yang menyatakan PHK karena menuntut pembayaran upah lembur, hal mana dikuatkan dengan Anjuran Mediator (*vide* Bukti P-21 = T-11);

- 3) Bahwa terhadap peristiwa hukum demikian sekalipun Pekerja tidak mengulangi perbuatan namun mempertimbangkan PHK telah dijatuhkan dan tidak ada secara tegas terkait dengan kegiatan Serikat Pekerja sebagaimana terurai pada Surat Peringatan-Surat Peringatan tersebut, maka adil PHK Wa Ampu telah sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) (3) (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi pendapat yang berbeda dari Majelis Hakim, dalam musyawarah tidak dapat dicapai mufakat bulat, berdasarkan Pasal 30 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 perubahan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, maka diambil putusan dengan suara terbanyak yaitu menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. MAKALOT INDUSTRIAL INDONESIA tersebut harus ditolak;

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

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;

Hal. 18 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. MAKALOT INDUSTRIAL INDONESIA tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 24 Juli 2013 oleh Marina Sidabutar, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota,

t.t.d

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

t.t.d

Fauzan, S.H., M.H.

K e t u a,

t.t.d

Marina Sidabutar, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

t.t.d

Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 19 dari 19 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2013