



P U T U S A N

No. 98 PK/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

DIDI SUTARDI, bertempat tinggal di Dusun Mulia RT. 002/RW.001, Desa Tajurbuntu, Kecamatan Pancalang, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, sebagai Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Pemohon Kasasi;

m e l a w a n

PT. MULIA KERAMIK INDAH RAYA, bertempat tinggal di Jalan Raya Tegal Gede, Lemah Abang, Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, yang diwakili oleh H. Heryadi Widjonarko, selaku Direktur, berkedudukan di di Jalan Raya Tegal Gede, Lemah Abang, Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Thamrin, selaku Superintendent HRD PT. Mulia Keramik Indah Raya Tbk, beralamat Jalan Raya Tegal Gede, Lemah Abang, Cikarang, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 085/MKIR-HRD/XI/2011, tanggal 24 November 2011, sebagai Termohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Termohon Kasasi;

d a n

SULISTIYONO bertempat tinggal di Jl. Kota Baru III, No. 6, RT. 02/RW. 20, Brebes, Jawa Tengah, sebagai Turut Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Pemohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Pemohon Kasasi telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 811 K/Pdt.Sus/2010 tanggal 21 Desember 2010 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Termohon Kasasi dan Turut Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Pemohon Kasasi, pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Para penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat dengan status hubungan kerja tetap. Adapun masa kerja dan upah terakhir Para Penggugat adalah sebagai berikut :
 - a. Nama : DIDI SUTARDI
NIK : 010401640
Mulai Kerja : 01 April 2001
Upah Terakhir : Rp. 1.182.500,-(satu juta seratus delapan puluh dua ribu lima ratus Rupiah).
 - b. Nama : SULISTYONO
NIK : 010201686
Mulai Kerja : 01 Februari 2001
Upah Terakhir : Rp. 1.182.500,- (satu juta seratus delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah)
2. Bahwa para Penggugat keseluruhannya merupakan anggota dari PTP. SBKIKEF PT. Mulia Industrindo, Tbk. Yang tercatat / terdaftar pada Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor Pencatatan: 670/CTT. 250/IV/2007 tertanggal 09 April 2007;
3. Bahwa permasalahan terjadi bermula sejak berdirinya PTP SB KIKEF dimana pada saat Para Pengurus Harian yang sedang menjalankan kegiatan serikat ternyata dihalang – halangi oleh Tergugat yaitu dengan melakukan ancaman dan intimidasi berupa Mutasi, Skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Bahwa selain terjadinya ancaman dan intimidasi berupa Mutasi, Skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Pengurus Harian SBKIKEF PT. MI, Tergugat juga melakukan pemotongan iuran organisasi / Cos (Check of system), terhadap 1.075 orang buruh yang tergabung didalam PTP. SBKIKEF yang diantaranya juga para Penggugat, tetapi Tergugat tidak pernah menyetorkan dari hasil pemotongan itu ke kas Organisasi dimana Para Penggugat menjadi anggota PTP. SBKIKEF PT.MI.
5. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2008 Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi SBKIKEF kembali mempertanyakan COS (*Check of System*) tersebut kepada Tergugat, namun ternyata Sdr. Parman Zamhuri dikenakan PHK oleh Tergugat. Selanjutnya atas PHK tersebut secara organisasional para pengurus PTP SB KIKEF meminta penjelasan kepada Tergugat, namun ternyata tidak ada penjelasan:

Hal. 2 dari 30 hal. Put. Nomor 98 PK/Pdt.Sus/2012



6. Bahwa atas tindakan PHK sepihak terhadap Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi, maka PTP SB KIKEF meminta kepada Tergugat untuk merundingkan terlebih dahulu dengan SB KIKEF. Namun ternyata Tergugat tetap pada pendiriannya untuk memPHK Sdr. Parman Zamhuri walaupun tanpa dibicarakan dengan PTP SB KIKEF. Hal ini jelas – jelas menunjukkan bahwa TERGUGAT tidak menghormati PTP SB KIKEF sebagai organisasi serikat buruh yang legal dan berbadan hukum;
7. Bahwa, oleh karena upaya PTP SB KIKEF untuk mempertanyakan alasan PHK terhadap Sdr. Parman Zamhuri tidak mendapat tanggapan, serta dari perundingan bipartite yang tidak ada titik temunya, maka tanggal 24 Desember 2008 PTP SB KIKEF melayangkan surat pemberitahuan rencana aksi mogok kerja pertama, dengan harapan pihak Tergugat mau diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang menjadi tuntutan PTP SB KIKEF, namun ternyata TERGUGAT tetap dengan sikapnya tidak mau berunding (tidak terjadi kesepakatan).
8. Pada tanggal 6 dan 12 Januari 2009, PTP SB KIKEF kembali mengajukan surat pemberitahuan rencana Aksi Mogok Kerja kedua dan ketiga tetapi pihak Tergugat tetap saja tidak mau menanggapi. Maka PTP. SB KIKEF dengan terpaksa melakukan aksi mogok kerja akibat gagalnya perundingan, adapununtutannya sebagai berikut :
 - 1) Cabut perjanjian rasionalisasi yang tidak rasional dengan dalih efisiensi ;
 - 2) Hentikan PHK sepihak dengan alasan rasionalisasi ;
 - 3) Berikan upah layak untuk buruh PT. Mulia Industrindo Tbk. dan anak perusahaan ;
 - 4) Hapuskan sistem kerja kontrak dan outsourcing di PT. Mulia Industrindo Tbk. dan anak perusahaan ;
 - 5) Hentikan intimidasi, intervensi dan diskriminasi serta kebebasan dalam berserikat
9. Bahwa selama PARA PENGGUGAT melakukan persiapan aksi mogok kerja, TERGUGAT berupaya menghalang – halangi kegiatan PARA PENGGUGAT dengan cara menerbitkan pengumuman yang isinya MENGANCAM akan mem-PHK tanpa pesangon terhadap para buruh yang akan mengikuti kegiatan aksi mogok kerja pada tanggal 14 Januari 2009 sebagaimana ternyata dalam Surat Pengumuman No. 02/HRD-M/IR/09 tertanggal 05 Januari 2009 ;



10. Bahwa pada hari Rabu, 14 Januari 2009 pukul 06.00 WIB PARA PENGGUGAT yang tergabung dalam PTP SB KIKEF melaksanakan mogok kerja dengan tertib dan damai, adapun alasan mogok tersebut dilakukan untuk mengajak TERGUGAT mau berunding dan menerima tuntutan PARA PENGGUGAT sebagaimana dimaksud dalam poin 8, namun ternyata perundingan tersebut dead lock karena TERGUGAT tidak mau memenuhi tuntutan PARA PENGGUGAT ;
11. Bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan PARA PENGGUGAT pada tanggal, 14 Januari 2009 mengalami dead lock akibat tidak dipenuhinya tuntutan, maka PTP SB KIKEF pada tanggal, 15 Januari 2009 kembali melakukan mogok kerja dengan harapan TERGUGAT mau memenuhi tuntutan PARA PENGGUGAT. Namun ternyata dalam perundingan tanggal 15 Januari 2009 yang diadakan di Kantor Disnaker Kabupaten Bekasi tetap saja tidak ada titik temu, dimana TERGUGAT tetap pada pendiriannya;
12. Bahwa selanjutnya keesokan harinya yakni tanggal 16 Januari 2009 Para Penggugat kembali bekerja seperti sedia kala, namun ternyata TERGUGAT melakukan serangkaian tindakan balasan kepada para pekerja yang tergabung dalam SB KIKEF termasuk PARA PENGGUGAT yang mengikuti mogok kerja, adapun tindakan balasan tersebut antara lain ;
 - a. Bahwa pada tanggal 16 dan 17 Januari 2009 TERGUGAT melakukan aksi balasan terhadap PARA PENGGUGAT yang melakukan aksi mogok kerja dengan mengeluarkan kebijakan sanksi skorsing. Tindakan balasan tersebut mengakibatkan seluruh pengurus / pimpinan SB KIKEF sudah tidak bisa lagi menjalankan kegiatan organisasi Serikat Buruh di lingkungan pabrik/ perusahaan. Atas kebijakan tersebut SB KIKEF melalui surat dengan nomor surat:066/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal 17 Januari 2009 dan surat dengan nomor surat : 069/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/1/2009 tertanggal, 23 Januari 2009 meminta penjelasan kepada TERGUGAT atas tindakan balasan yang dilakukan tetapi TERGUGAT tetap dengan sikap buruknya tidak mau menjawab surat tersebut ;
 - b. Bahwa selain meminta penjelasan atas tindakan TERGUGAT melakukan balasan terhadap mogok PARA PENGGUGAT yang sah, pengurus SB KIKEF PT. MI sebagai organisasi dimana PARA PENGGUGAT bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan nomor surat : 067/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 20 Januari 2009 juga



mengadukan tindakan manajemen kepada DISNAKER Kab. Bekasi bagian pengawasan ;

c. Bahwa selanjutnya dengan berdalih bahwa Para Penggugat melakukan serangkaian tindakan mogok kerja yang tidak sah, selanjutnya pada tanggal 05 Februari 2009 (Sdr. Risma Cahyadi) dan pada tanggal 30 Januari 2009 (Sdr. Basiran) pihak TERGUGAT mengeluarkan kebijakan sewenang –wenang berupa PHK sepihak terhadap PARA PENGGUGAT. Atas tindakan sepihak ini, maka pengurus SBKIKEF PT.MI sebagai organisasi dimana PARA PENGGUGAT bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan nomor surat: No: 078/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 03 Februari 2009 kembali mengadukan perlakuan dan tindakan pihak manajemen kepada DISNAKER Kab. Bekasi bagian pengawasan.

13. Bahwa tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PARA PENGGUGAT merupakan perbuatan / tindakan melawan hukum, karena mogok kerja yang dilakukan oleh PARA PENGGUGAT dilakukan sesuai peraturan hukum yang berlaku. Oleh karena Para Penggugat melakukan mogok dengan cara yang dibenarkan oleh Undang – undang, maka tindakan skorsing dan PHK yang dilakukan oleh Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan :

1) Pasal 137 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan aman sebagai akibat gagalnya perundingan;

2) Pasal 144 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

(1) 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 sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja / buruh dan pengurus serikat pekerja/ serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

3) Pasal 151 ayat (2) jo ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



Pasal 151 ayat (2)

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 151 ayat (3)

Dalam hal perundingan sebagai mana di maksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

4) Pasal 28 huruf a UU Tahun 2000:

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

- a. Melakukan PHK, memberhentikan sementara, 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 .

14. Bahwa selain pasal-pasal sebagai mana di maksud di atas PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT juga merupakan tindakan / perbuatan melawan hukum yang melanggar Konvensi ILO No. 87 Pasal 3 ayat (1), Pasal 10 dan Pasal 11, tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (dasar di bentuknya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) dan khususnya pada Pasal 1 ayat (2) huruf b Konvensi ILO NO. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama yang memberi perlindungan terhadap tindakan anti serikat buruh yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal ini tindakan PHK.

15. Bahwa sejak tindakan PHK dilakukan oleh TERGUGAT, Para PENGGUGAT tidak di perbolehkan lagi bekerja dan dihentikan pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa di terima. Terhadap tindakan tersebut



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentu saja melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 155 ayat (2) dan (3) UU 13/2003

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpanan terhadap ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

16. Bahwa untuk itu, PARA PENGGUGAT berhak memohonkan pada Majelis Hakim untuk memerintahkan TERGUGAT membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima setiap bulan. Hal mana ini jelas diatur dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;

i. Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagai mana 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 pekerja/buruh yang bersangkutan.

ii. Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Adapun upah dan hak-hak lainnya yang belum diterima oleh PARA PENGGUGAT sebagai akibat PHK yang diterbitkan TERGUGAT melawan hukum tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	Upah Bulan Februari 2009-Januari 2010
Didi Sutardi	Rp. 13.007.500,-
Sulistiyono	Rp. 13.007.500,-
Total	Rp. 26.015.000,-

17. Bahwa agar Tergugat sungguh-sungguh melaksanakan isi putusan pengadilan, maka Para Penggugat mohon agar Tergugat dihukum untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta Rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan pengadilan ;

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

DALAM PROVISI

- 5) Menerima dan mengabulkan tuntutan provisi para Penggugat ;
- 6) Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya selama pemeriksaan Gugatan Perselisihan (pembatalan) pemutusan Hubungan Kerja berlangsung sebagai mana telah diatur dalam Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI jo. Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp. 26.015.000,- (dua puluh enam juta lima belas ribu rupiah).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan mogok kerja yang dilakukan Para Penggugat pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 sah menurut hukum ;
3. Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat tidak sah dan batal demi hukum;
4. Mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat pada pekerjaan dan posisi semula di perusahaan Tergugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial diucapkan walaupun Tergugat melakukan upaya kasasi pada pengadilan tingkat kasasi ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta Rupiah) setiap harinya sejak putusan dibicarakannya putusan ini dan Tergugat dengan sengaja tidak menjalankan putusan ini ;
6. Menyatakan putusan ini dapat di laksanakan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan dan / atau upaya hukum kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) ;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul;

Atau :

Apabila Majelis Hakim yang terhormat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung berpendapat lain mohon sekiranya putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Hal. 8 dari 30 hal. Put. Nomor 98 PK/Pdt.Sus/2012



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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 35/G/2010/PHI/PN.BDG, tanggal 7 Mei 2010 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI

7) Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

DALAM PRIMER :

8) Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

DALAM SUBSIDER

1. Menyatakan putus hubungan kerja antara para Tergugat dengan Penggugat/DIDI SUTARDI sejak tanggal 04 Pebruari 2009 dan Penggugat/SULISTYONO sejak tanggal 29 Januari 2009 dan memerintahkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa uang pisah dan uang kebijaksanaan masing-masing sebagai berikut :

9) DIDI SUTARDI sebesar Rp. 3.547.500,-

10)SULISTYONO sebesar Rp. 3.547.500,-

2. Membebankan biaya dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp. 325.000,- (tiga ratus dua puluh lima ribu Rupiah) ;

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Nomor 811 K/Pdt.Sus/2010 tanggal 21 Desember 2010 sebagai berikut:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : 1. DIDI SUTARDI dan 2. SULISTYONO, tersebut;

Memperbaiki format amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung No. 35/G/2010/PHI.BDG. tanggal 7 Mei 2010 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Provisi :

11)Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk selebihnya;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat/Didi Sutardi sejak tanggal 04 Februari 2009 dan Penggugat/Sulistiyono sejak tanggal 29 Januari 2009 dan memerintahkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa uang pisah dan uang kebijaksanaan masing-masing sebagai berikut :
 - a. Didi Sutardi sebesar Rp 3.547.500,00;
 - b. Sulistiyono sebesar Rp 3.547.500,00;



3. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
4. Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi pada Negara;

Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut dalam perkara ini putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 10 Juni 2011, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 1 November 2011 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 08/PK/2011/PH/PN.BDG tanggal 1 November 2011, permohonan tersebut diikuti dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 1 November 2011;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 8 November 2011, kemudian Termohon Kasasi mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali pada tanggal 29 November 2011;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa permohonan pemeriksaan peninjauan kembali *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan pemeriksaan peninjauan kembali tersebut secara formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut :

I. Alasan Formil

1. Bahwa Permohonan Peninjauan Kembali ini saya ajukan didasarkan pada Pasal 67 huruf (f) Undang - Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung Jo Undang - Undang No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU No.14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung Jo Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas UU



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang saya kutip berbunyi :
"Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata;

2. Bahwa tanggal 11 Juni 2011 Pemohon Peninjauan Kembali baru menerima Pemberitahuan Putusan MA RI No. 811 K/ Pdt.Sus/2010 tertanggal 21 Desember 2010 sebagaimana dalam Surat Relas Pemberitahuan Putusan Kasasi No. 61/Kas/G/2010/PHI/PN.BDG. Sehingga pengajuan permohonan Peninjauan Kembali ini masih dalam tenggang waktu yang ditentukan undang – undang;

Berdasarkan alasan formil tersebut diatas, maka Pemohon Peninjauan Kembali berhak secara hukum untuk mengajukan Memori Peninjauan Kembali, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;

II. Alasan Materil

A. Fakta Hukum

1. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali adalah pekerja/buruh berstatus sebagai pekerja/buruh tetap yang telah bekerja bertahun-tahun lamanya dilingkungan kerja Termohon Peninjauan Kembali;
2. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali merupakan Pengurus Harian (Bendahara Umum) dari PTP. SBKIKEF PT. Mulia Industrindo, Tbk yang tercatat/terdaftar pada kantor wilayah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor Pencatatan: 670/CTT. 250/IV/2007 tertanggal 9 April 2007;
3. Bahwa permasalahan terjadi bermula sejak berdirinya PTP. SBKIKEF PT. MI dimana pada saat Para Pengurus harian yang sedang menjalankan kegiatan serikat ternyata dihalang-halangi oleh Termohon Peninjauan Kembali yaitu dengan melakukan ancaman dan intimidasi berupa Mutasi, Skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Bahwa selain terjadinya ancaman dan intimidasi berupa Mutasi, Skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para pengurus harian SBKIKEF PT. MI, Tergugat juga melakukan pemotongan iuran organisasi/Cos (*Check Of System*) terhadap 1.075 orang buruh yang tergabung didalam PTP. SBKIKEF yang diantaranya juga Pemohon Peninjauan Kembali, tetapi Termohon Peninjauan Kembali tidak pernah menyetorkan dari hasil pemotongan itu ke kas organisasi dimana Pemohon Peninjauan Kembali menjadi anggota [PTP. SBKIKEF. PT. MI](#);
5. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2008 Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus

Hal. 11 dari 30 hal. Put. Nomor 98 PK/Pdt.Sus/2012

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)



keuangan organisasi SBKIKEF kembali mempertanyakan COS (*Check Of System*) tersebut kepada Tergugat, namun ternyata Sdr. Parman Zamhuri di kenakan PHK oleh Termohon Peninjauan Kembali. Selanjutnya atas PHK tersebut secara organisasional para pengurus PTP SB KIKEF meminta penjelasan kepada Termohon Peninjauan Kembali, namun ternyata tidak ada penjelasan;

6. Bahwa atas tindakan PHK sepihak terhadap Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi, maka PTP SB KIKEF meminta kepada Termohon Peninjauan Kembali untuk merundingkan terlebih dahulu dengan SB KIKEF. Namun ternyata Termohon Peninjauan Kembali tetap pada pendiriannya untuk mem PHK Sdr. Parman Zamhuri walaupun tanpa dibicarakan dengan PTP SBKIKEF. Hal ini jelas-jelas menunjukkan bahwa Termohon Peninjauan Kembali tidak menghormati PTP SB KIKEF sebagai organisasi serikat buruh yang legal dan berbadan hukum;
7. Bahwa, oleh karena upaya PTP SB KIKEF untuk mempertanyakan alasan PHK terhadap Sdr. Parman Zamhuri tidak mendapat tanggapan, serta dari perundingan bipartite yang tidak ada titik temu, maka tanggal 24 Desember 2008 PTP SB KIKEF melayangkan surat pemberitahuan rencana Aksi Mogok Kerja pertama, dengan harapan pihak Termohon Peninjauan Kembali mau diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang jadi tuntutan PTP SB KIKEF, namun ternyata TERGUGAT tetap dengan sikapnya tidak mau berunding (tidak terjadi kesepakatan);
8. Bahwa pada tanggal 6 Januari 2009, kembali mengajukan surat pemberitahuan rencana Aksi Mogok Kerja kedua dengan harapan pihak Termohon Peninjauan Kembali mau diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang jadi tuntutan PTP SB KIKEF, namun ternyata TERGUGAT tetap dengan sikapnya tidak mau berunding (tidak terjadi kesepakatan);
9. Bahwa pada tanggal 12 Januari 2009 dengan difasilitasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi melakukan perundingan tripartite antara Termohon Peninjauan Kembali dengan Para Pengurus Serikat Pemohon Peninjauan Kembali tetapi didalam perundingan tersebut Termohon Peninjauan Kembali tetap menolak seperti yang terjadi didalam perundingan ditanggal 24 Desember 2008;



10. Bahwa dikarenakan tidak adanya titik temu didalam perundingan pada tanggal 24 maupun ditanggal 12, maka PTP. SBKIKEF bersama dengan anggotanya pada tanggal 14 Januari 2009 terpaksa melakukan aksi mogok kerja akibat gagalnya perundingan, adapun tuntutan sebagai berikut:
- 1) Cabut perjanjian rasionalisasi yang tidak rasional dengan dalih efisiensi ;
 - 2) Hentikan PHK sepihak dengan alasan rasionalisasi ;
 - 3) Berikan upah layak untuk Buruh PT Mulia Industrindo Tbk dan anak perusahaan ;
 - 4) Hapuskan sistem kerja kontrak dan outsourcing di PT. Mulia Industrindo Tbk dan anak perusahaan ;
 - 5) Hentikan intimidasi, intervensi dan diskriminasi serta kebebasan dalam berserikat;
11. Bahwa selama Pemohon Peninjauan Kembali melakukan persiapan aksi mogok kerja, Termohon Peninjauan Kembali berupaya menghalang-halangi kegiatan Pemohon Peninjauan Kembali dengan cara menerbitkan pengumuman yang isinya mengancam akan memPHK tanpa pesangon terhadap para buruh yang akan mengikuti kegiatan aksi mogok kerja pada tanggal 14 Januari 2009 sebagaimana ternyata dalam Surat Pengumuman No. 02/HRDM/IR/09 tertanggal, 05 Januari 2009;
12. Bahwa pada hari Rabu, 14 Januari 2009 pukul 06.00 WIB Pemohon Peninjauan Kembali yang tergabung dalam PTP SB KIKEF melaksanakan mogok kerja dengan tertib dan damai, adapun alasan mogok tersebut dilakukan untuk mengajak agar Termohon Peninjauan Kembali mau berunding dan menerima tuntutan Para Peninjauan Kembali sebagaimana dimaksud dalam poin 10. Namun ternyata perundingan tersebut dead lock karena Termohon Peninjauan Kembali tidak mau memenuhi tuntutan Pemohon Peninjauan Kembali;
13. Bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali pada tanggal, 14 Januari 2009 mengalami dead lock akibat tidak dipenuhinya tuntutan, maka PTP SBKIKEF pada tanggal, 15 Januari 2009 kembali melakukan mogok kerja dengan harapan Termohon Peninjauan Kembali mau memenuhi tuntutan Pemohon Peninjauan Kembali . Namun ternyata dalam perundingan tanggal, 15 Januari 2009 yang diadakan dikantor Disnaker Kabupaten Bekasi tetap



saja tidak ada titik temu, dimana Termohon Peninjauan Kembali tetap pada pendiriannya;

14. Bahwa selanjutnya keesokan harinya yakni tanggal 16 Januari 2009 pemohon Peninjauan Kembali kembali bekerja seperti sedia kala, namun ternyata Termohon Peninjauan Kembali melakukan serangkaian tindakan balasan terhadap para pekerja yang tergabung dalam SB KIKEF termasuk Pemohon Peninjauan Kembali yang mengikuti mogok kerja, adapun tindakan balasan tersebut antara lain :

14.a. Bahwa pada tanggal 16 dan 17 Januari 2009 Termohon Peninjauan Kembali melakukan aksi balasan terhadap Pemohon Peninjauan Kembali yang melakukan aksi mogok kerja dengan mengeluarkan kebijakan sanksi skorsing. Tindakan balasan tersebut mengakibatkan seluruh pengurus/ pimpinan SB KIKEF sudah tidak bisa lagi menjalankan kegiatan organisasi serikat buruh dilingkungan pabrik perusahaan. Atas kebijakan tersebut SBKIKEF melalui surat dengan nomor surat : 066/PTP. SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal, 17 Januari 2009 dan surat dengan nomor surat: 069/PTP. SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal, 23 Januari 2009 meminta penjelasan kepada Termohon Peninjauan Kembali atas tindakan balasan yang dilakukan tetapi Termohon Peninjauan Kembali tetap dengan sikap buruknya tidak mau menjawab surat tersebut;

14.b. Bahwa selain meminta penjelasan atas tindakan Termohon Peninjauan Kembali melakukan balasan terhadap mogok Pemohon Peninjauan Kembali yang sah. pengurus SBKIKEF PT. MI sebagai organisasi dimana Pemohon Peninjauan Kembali bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan nomor surat 067/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 20 Januari 2009 juga mengadakan tindakan pihak manajemen kepada DISNAKER Kab. Bekasi bagian pengawasan;

14.c. Bahwa selanjutnya dengan beralih bahwa Pemohon Peninjauan Kembali melakukan serangkaian tindakan Mogok Kerja yang tidak sah, maka Termohon Peninjauan Kembali mengeluarkan kebijakan sewenang - wenang melakukan PHK sepihak terhadap Pemohon Peninjauan Kembali. Atas tindakan sepihak ini, maka pengurus SBKIKEF PT. MI sebagai organisasi dimana Pemohon Peninjauan Kembali bergabung menjadi anggotanya melalui surat



dengan nomor surat: No: 078/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 03 Februari 2009 kembali mengadakan perlakuan dan tindakan pihak manajemen kepada DISNAKER Kab. Bekasi bagian pengawasan.

15. Bahwa tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali kepada Pemohon Peninjauan Kembali merupakan perbuatan/tindakan melawan hukum, karena mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali dilakukan sesuai peraturan hukum yang berlaku. Oleh karena Pemohon Peninjauan Kembali melakukan mogok dengan cara yang dibenarkan oleh undang-undang, maka tindakan skorsing dan PHK yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali merupakan perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan :

- Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 137;
"....Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan aman sebagai akibat gagalnya perundingan..."
- Pasal 144 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 144

(1) 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 sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 151 ayat (2)

"...Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh..".

Pasal 151 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 perselisihan hubungan industrial...".

Pasal 28 huruf a UU 21 Tahun 2000 :

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

- a. Melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apa pun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

16. Bahwa selain pasal-pasal sebagaimana dimaksud di atas PHK sepihak yang dilakukan Termohon Peninjauan Kembali juga merupakan tindakan/perbuatan melawan hukum yang melanggar Konvensi ILO No. 87 Pasal 3 ayat (1), Pasal 10 dan Pasal 11, tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (dasar dibentuknya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) dan khususnya Pasal 1 ayat (2) huruf b Konvensi ILO No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama yang memberi perlindungan terhadap tindakan anti serikat buruh yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal ini tindakan MK;

17. Bahwa sejak tindakan PHK sepihak dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali, Pemohon Peninjauan Kembali tidak diperbolehkan lagi bekerja dan dihentikan pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima, adapun upah dan hak - hak lainnya yang tidak dibayarkan oleh Termohon Peninjauan Kembali adalah sebagai berikut

- Upah bulan Februari 2009 s/d November 2011
= 34 X 1.182.500,- = Rp. 40. 205.000,-
- Tunjangan Hari Raya 2009 s/d 2011
= 3 X 1.182.500,- = Rp. 3.547. 500,-
- Bonus Tahun 2009 s/d 2010 = Rp. 1.182.500,-
- Total : Rp. 44.935.000,-

18. Bahwa dengan tidak diperbolehkannya Pemohon Peninjauan Kembali masuk untuk bekerja serta tidak dibayarnya upah dan hak-hak lainnya



hal ini telah menimbulkan kerugian inmaterial berupa dampak psikologis. Dimana Pemohon Peninjauan Kembali merasa terhina, tidak dihargai oleh perusahaan ditempat Pemohon Peninjauan Kembali yang telah sekian lama mengabdikan bertahun-tahun lamanya, dan juga perasaan dieksploitasi tanpa pernah diperhatikan;

B. Masalah Hukum

1. Apakah dibenarkan dan disahkan dalam system hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia terkait tindakan Termohon Peninjauan Kembali yang tidak mau membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Pemohon Peninjauan Kembali dengan alasan bahwa Termohon Peninjauan Kembali telah melakukan PHK;
2. Apakah dibenarkan dan disahkan dalam system hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia terkait Pasal 70 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai implementasi dari Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Apakah dibenarkan dan disahkan dalam system hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia mogok yang tidak sah harus dijatuhkan sanksi PHK;
4. Apakah dibenarkan dan disahkan dalam system hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia terkait Pasal 70 dan Pasal 65 ayat (14) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bertentangan dengan peraturan perundang-undang dapat digunakan menjadi dasar PHK;

Bahwa sebelumnya, ijinlanlah saya untuk mengutip ajaran hukum Prof Imam Soepomo, SH dalam bukunya berjudul : Pengantar Hukum Perburuhan., Edisi Cet. Ketiga Belas, 2003 pada hal 9, memberikan pencerahan serta pemahaman terhadap konsepsi hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia kepada saya. Beliau menyatakan : "... bahwa tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan ..."

C. Alasan Pengajuan Memori Peninjauan Kembali

Bahwa Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi dan Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung yang memeriksa dan memutuskan perkara *a quo* telah mengalami kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata adapun kekhilafan atau kekeliruan yang nyata adalah sebagai berikut :



1. Bahwa Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi dan Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung Menolak Mengabulkan Tuntutan Provisi Pemohon Peninjauan Kembali berupa pembayaran Upah dan Hak-hak lainnya didalam masa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya didasarkan pada pertimbangan hukum bahwa Termohon Peninjauan Kembali telah mencabut surat skorsing dan digantikan Surat PHK.

1.1. Bahwa sebelumnya, ijinlah saya untuk mengutip pendapat hukum dari Bapak. Prof Dr. Surya Jaya, SH., M.Hum salah seorang Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Agung yang menyatakan seharusnya dalam perkara *a quo Judex Facti* tetap memberikan hak-haknya pemohon kasasi, sebab hak normatif tersebut tetap melekat selama proses berlangsungnya sengketa sampai adanya putusan yang sifatnya tetap ". Maka dengan demikian cukuplah jelas bahwa upah serta hak-hak lainnya sebagai HAK MELEKAT tidak dapat dihilangkan atau tidak dibayarkan selama dalam masa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai adanya keputusan hukum yang sifatnya tetap (*inkracht*).

1.2. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana didalam pasal tersebut sudah sangat jelas dan tegas mengenai sahnya PHK (dalam hal Pemohon Peninjauan Kembali menolak adanya PHK, maka PHK dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebagaimana saya kutip berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151 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 perselisihan hubungan industrial..".

1.3. Bahwa dengan tidak adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka PHK yang dilakukan Termohon Peninjauan Kembali adalah batal demi hukum. Sebagaimana Pasal 155 ayat (1) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saya kutip berbunyi sebagai berikut :

Pasal 155 ayat (1)



"...Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum..."

- 1.4. Bahwa dengan demikian sudah seharusnya Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi dan Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengabulkan tuntutan pembayaran upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima didalam masa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebagaimana Pasal 155 ayat (2) Jo ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saya kutip berbunyi sebagai berikut :

Pasal 155 ayat (2) Jo ayat (3)

Ayat (2) "...Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya..."

Ayat (3) "...Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh..."

- 1.5. Bahkan kalau Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi dan Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Kelas I A Bandung mau secara cermat memperhatikan tindakan Termohon Peninjauan Kembali yang tidak mau membayar upah serta tidak mau mempekerjakan Pemohon Peninjauan Kembali didalam masa proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan dalil telah mencabut surat Skorsing dan diganti dengan surat PHK adalah tindakan yang sewenang-wenang serta melanggar hak asasi manusia, dimana PHK bisa dinyatakan sah apabila telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan, jadi dengan demikian kalau Yang Mulia Kasasi dan Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Kelas I A Bandung tetap membenarkan atas tindakan Termohon Peninjauan Kembali maka sangatlah jelas Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Kelas I A Bandung telah melakukan suatu kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata dan jelas - jelas bertentangan dengan pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 Amademennya, sebagaimana saya kutip berbunyi sebagai berikut :



"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja..."

- 1.6. Bahwa sehubungan dengan telah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 06 September 2011 tentang Pengujian materiil Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 (terlampir Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 06 September 2011 sebagai referensi) serta berdasarkan pada uraian - uraian di atas, maka sudah sepantasnya kalau Yang Mulia Majelis Hakim Peninjauan Kembali dapat mengabulkan Tuntutan Provisi Pemohon Peninjauan Kembali berupa pembayaran Upah dan Hak-hak lainnya didalam masa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga perkara ini berkekuatan hukum tetap.
2. Bahwa Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung telah mengalami kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata didalam mengambil keputusannya membenarkan tindakan Termohon Peninjauan Kembali melakukan PHK dengan didasarkan bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah melanggar isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 70 ayat (1 s/d 6) yang sanksinya diatur di Pasal 65 ayat (14) Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
 - 2.1. Bahwa Pasal 70 ayat (1 s/d 6) kalau di perhatikan secara cermat adalah pasal yang hanya mengatur teknis prosedur surat menyurat permohonan berunding saja, tetapi didalam Pasal 70 ayat (1 s/d 6) tersebut tidak pernah memuat aturan mengenai apabila telah terjadi perundingan dan perundingan itu sendiri mengalami kegagalan (tidak ada titik temu),
 - 2.2. Bahwa menurut kami, Pasal 70 ayat (1 s/d 6) tidak bisa sepenuhnya dikatakan sebagai implementasi dari Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai gagalnya perundingan mengingat penjelasan Pasal 137 itu sendiri yang saya kutip sebagai berikut :

Penjelasan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan



hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu;

Bahkan selain diatur didalam penjelasan Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terkait dengan gagalnya perundingan juga di atur didalam KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NO. 232/KEP/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah Pasal 4 yang saya kutip sebagai berikut :

Pasal 4 :

"...Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serika pekerja/buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan..".

2.3. Bahwa dengan demikian sangatlah jelas kalau Pasal 70 ayat 1 s/d 2 PKB adalah pasal yang bertentangan dengan peraturan - peraturan diatasnya dan akibatnya pasal tersebut adalah pasal yang merampas hak dasar buruh/pekerja.

2.4. Bahwa selanjutnya saya akan menyampaikan fakta-fakta agar dapat di jadikan pertimbangan hukum Yang Mulia Majelis Hakim Peninjauan Kembali dalam perkara ini :

a. Bahwa pada tanggal 24 Desember 2008 terjadi perundingan terkait PHK dengan alasan Efisiensi/Rasionalisasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap salah seorang pengurus kami yang bernama Parman Zamhuri selaku wakil Bendahara Umum PTP. SBKIKEF PT. MI dimana didalam perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan sebagaimana bukti P-4 poin 7 yang telah disampaikan didalam persidangan;

b. Bahwa dikarena didalam perundingan pada tanggal 24 Desember 2008 maka melalui surat 056/PTP. SBKIKEF/MI/Bks/MI/2008 tertanggal 24 Desember 2008 memberitahukan akan melakukan aksi mogok kerja dengan harapan Pihak Perusahaan mau



melakukan perundingan kembali terkait gagalnya perundingan ditanggal 24 Desember 2008 sebagaimana isi surat tersebut (Bukti P-5A);

c. Bahwa dikarenakan pihak perusahaan tidak mau menjawab surat No.056/PTP. SBKIKEF/MI/Bks/XII/2008 tertanggal 24 Desember 2008 tersebut kemudian melalui surat No. 060/PTP. SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal 06 Januari 2009 (Bukti P-5B) dengan maksud yang sama dengan surat No.056/PTP. SBKIKEF/MI/Bks/XII/2008 tertanggal 24 Desember 2008;

d. Bahwa pada tanggal 12 Januari 2009 kami dan pihak perusahaan yang difasilitasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi melakukan perundingan tripartite tetapi didalam perundingan tersebut pihak perusahaan tetap menolak seperti yang terjadi didalam perundingan ditanggal 24 Desember 2008;

e. Bahwa atas tidak adanya kesepakatan (tidak ada titik temu) didalam perundingan tripartite tanggal 12 Januari 2009 yang difasilitasi pihak Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi tersebut, maka melalui surat No.063/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal 12 Januari 2009 memberitahukan pelaksanaan Aksi Mogok Kerja (Bukti P-5C);

2.5. Bahwa berdasarkan uraian pada poin huruf a s/d e tersebut sangatlah jelas bahwa mogok yang dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 137 Jo 140 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2.6. Bahwa mengutip pendapat hukum dari Bapak Asep Maulana Syahidin,SH salah seorang Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung yang memeriksa salah satu Perkara terkait Mogok Kerja yang dilakukan pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 bersama dengan Pemohon Peninjauan Kembali (PK) dalam perkara No. 16/G/2010/PHUPN. Bdg dimana didalam Pendapat Hukum Berbeda (Dissenting Opinion) beliau menyatakan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan kronologis permasalahan dan fakta yang terjadi, permasalahan utama yang di tuntutan oleh Penggugat adalah tuntutan dinyatakan batalnya demi hukum keputusan PHK sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat dan tuntutan di pekerjakannya kembali Penggugat oleh Tergugat;



Menimbang, menurut pendapat kami, ketentuan dalam Pasal 70 ayat 1 s.d 6 yang mengatur secara teknis prosedur batasan waktu terkait pengajuan dan pelaksanaan mogok kerja di perusahaan sebenarnya telah di atur dalam Pasal 140 dan 141 UU No.13/2003 khususnya pada huruf C, yang mengatur pembatasan waktu untuk mogok kerja paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum di lakukannya mogok kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 142 ayat 2 UU dimaksud Kepmenakertrans RI No. Kep. 232/Kep/2003 adalah ketentuan organik (ketentuan pelaksana) dari ketentuan dari UU tersebut;

Menimbang, bahwa dengan demikian ketentuan tersebut mengikat kedua belah pihak tanpa terkecuali;

Menimbang, bahwa ketentuan prosedur yang di atur dalam PKB perusahaan Tergugat yang mengatur pengajuan surat kepada perusahaan dilakukan 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) minggu sebelum dilaksanakannya aksi mogok kerja dan setelah permasalahannya diadukannya ke Disnaker setempat, adalah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan tersebut dan para pihak tetap terikat pada ketentuan Pasal 140 dan 141 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans RI No.232/Men/2003 khususnya pada huruf C, yang secara hirarki lebih tinggi, karena ketentuan perdata dalam pasal tersebut mengandung kaidah/bersifat imperatif (perintah) bukan regulatif (mengatur) yang tidak dapat di buatkan alternatif pilihannya;

2.7. Bahwa berdasarkan pada uraian pada poin 2.1 s/d 2.6 tersebut diatas sangatlah jelas kalau Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung telah mengalami kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata didalam mengambil keputusannya yang membenarkan tindakan Termohon Peninjauan Kembali melakukan PHK dengan didasarkan bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah melanggar isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 70 ayat 1 s/d 6 yang sangsinya diatur di Pasal 65 ayat 14 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana pasal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

3. Bahwa Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung telah mengalami kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata didalam mengambil



keputusannya yang membenarkan tindakan PHK yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali dengan didasarkan pada Pasal 65 ayat 14 Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

3.1. Bahwa kalau pun mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali dinyatakan tidak sah atau tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka seharusnya Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung didalam menerapkan sangsi atas mogok kerja tersebut harus berdasarkan kepada ketentuan yang telah diatur didalam Pasal 142 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana yang saya kutip berbunyi sebagai berikut:

Pasal 142 ayat (2) :

"... Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan keputusan Menteri...".

Adapun Keputusan Menteri sebagaimana dimaksud didalam Pasal 142 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR : KEP. 232/MEN/2003 Tentang AKIBAT MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH Pasal 6 yang saya kutip berbunyi sebagai berikut :

Pasal 6 :

- 1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- 2) Pemanggilan untuk kembali berkerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- 3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri

Pasal 3 :

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan /atau
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan; dan/atau



- c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
 - d. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3.2. Bahwa kalau Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung memperhatikan secara seksama Pasal 65 ayat 14 PKB sebagaimana saya kutip berbunyi : "Melakukan mogok kerja tanpa prosedur yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini / peraturan perundang-undangan" yang kemudian ditafsirkan secara gramatikal bahwa tanda baca " / (garis miring) " adalah " atau sehingga jika kita perhatikan maksud dari bunyi "Melakukan mogok kerja tanpa prosedur yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini / peraturan perundang-undangan tanda baca " / " adalah bersifat alternatif bukan kumulatif, maka dengan demikian mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali tidak juga diwajibkan mengikuti Pasal 70 PKB tetapi mogok kerja dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, bahwa selanjutnya walaupun mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali tidak sesuai peraturan perundang-undangan maka sanksi Pasal 65 ayat 14 tidak dapat diterapkan mengingat didalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 142 ayat (2) bahwa sanksi mogok kerja yang tidak sah telah diatur didalam Keputusan Menteri yaitu Keputusan Menteri No. KEP. 232 /MEN/2003 Pasal 6.
4. Bahwa Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung telah mengalami kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata didalam mengambil keputusannya yang didasarkan kepada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang isinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 4.1. Bahwa memperhatikan Pasal 124 ayat (2) beserta penjelasannya, maka seharusnya Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung seharusnya didalam memutus perkara ini tidak lagi menggunakan Pasal 65 ayat 14 PKB, dikarenakan Pasal 65 ayat tersebut secara kualitas lebih rendah dari Keputusan Menteri No. KEP. 232 /MEN/2003 Pasal 6 sebagai peraturan pelaksanaan



dari Pasal 142 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4.2. Bahwa dengan demikian sudah seharusnya Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung dapat membatalkan Pasal 65 ayat 14 PKB sebagaimana ketentuan Pasal 124 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengambil keputusan dalam perkara ini berdasarkan pada Keputusan Menteri No. KEP. 232 /MEN/2003 Pasal 6 sebagai peraturan pelaksanaan dari Pasal 142 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4.3. Bahwa mengutip pendapat hukum dari Bapak Asep Maulana Syahidin,SH salah serang Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung yang memeriksa salah satu Perkara terkait Mogok Kerja yang dilakukan pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 bersama dengan Pemohon Peninjauan Kembali (PK) dalam perkara No. 16/G12010/PH/PN. Bdg dimana didalam Pendapat Hukum Berbeda (Dissenting Opinion) beliau menyatakan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa begitu pula dengan ketentuan Pasal 65 ayat (14) PKB perusahaan Tergugat, yang menyatakan bahwa melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan prosedur dengan ketentuan PKB tersebut, maka kepada pekerja tersebut dapat dikenakan PHK tanpa pesangon. Ketentuan tersebut selain bertentangan dengan Pasal 140 dan 141 UU. No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. 232/Men/2003 juga bertentangan dengan Pasal 124 ayat 2 (dua) UU yang di maksud, yang menyatakan bahwa setiap PKB perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penjelasan Pasal 124 Undang-Undang tersebut disebutkan, bahwa yang dimaksud bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan-undangan;

4.4. Bahwa menurut Hans Kelsen dalam bukunya GENERAL THEORY OF LAW AND STATE (DITERJEMAKAN OLEH Anders Wedburg/Rusel & Rusel, New York 1973) kontrak/perjanjian adalah bentuk umum tansaksi hukum dalam hukum perdata yang berisi



keinginan yang sama dari dua pihak / individu atau lebih tentang perbuatan tertentu dari pihak-pihak;

4.5. Bahwa sebagai norma hukum dan satu transaksi satu hukum bahwa sesuai dengan teori Stufenbau Hans Kelsen, PKB perusahaan Termohon Peninjauan Kembali sebagai satu bentuk norma hukum haruslah berkesesuaian dengan norma hukum dan aturan yang berada di atasnya, sehingga apabila isinya bertentangan dan tidak sesuai dengan Undang-Undang yang mengaturnya, dalam hal ini UU No. 13/2003 maka isi dan ketentuan dalam PKB tersebut batal demi hukum, karena tidak memenuhi syarat validitas dari hukum, sebab ketika organ pembentuknya, prosedur/cara dan isinya tidak terpenuhi dan tidak sesuai dengan apa yang ditentukan ketentuan norma/hukum yang berlaku, maka ketentuan dalam PKB tersebut batal demi hukum ;

5. Bahwa Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung telah mengalami kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata didalam mengambil keputusannya yang membenarkan Pasal 70 Jo 65 ayat 14 telah memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian.

5.1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPdt yang telah diuraikan mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian yakni:

- sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
- kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- suatu hal tertentu ;
- suatu sebab yang halal,

5.2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1377 KUHPdt maka cukup jelas yang dimaksud dengan "sebab yang halal" ialah tidak bertentangan dengan ketertiban umum, tidak bertentangan dengan kesucilaan dan tidak bertentangan dengan perundang-undangan.

5.3. Bahwa berdasarkan uraian pada poin 5.1 dan 5.2 tersebut diatas sangatlah cukup jelas bahwa Pasal 70 PKB tidak memenuhi syarat Sahnya sebuah perjanjian, dimana Pasal 70 PKB tersebut bertentangan atau lebih buruk secara kualitasnya dari pada yang telah dijelaskan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta lebih buruk secara kualitasnya jika dibandingkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP. 232 /MEN/2003 Pasal 4;



5.4. Bahwa berdasarkan uraian pada poin 5.1 dan 5.2 tersebut di atas sangatlah cukup jelas bahwa Pasal 65 ayat 14 PKB tidak memenuhi syarat Sahnya sebuah perjanjian, dimana Pasal 65 ayat 14 PKB tersebut bertentangan atau lebih buruk secara kualitasnya jika dibandingkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP. 232 /MEN/2003 Pasal 6;

5.5. Bahwa dengan demikian sangatlah jelas kalau Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi serta Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas IA Bandung telah mengalami kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata didalam mengambil keputusannya yang membenarkan Pasal 70 Jo 65 ayat 14 telah memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian;

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

mengenai alasan peninjauan kembali

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama alasan-alasan peninjauan kembali tanggal 1 November 2011 dan jawaban alasan peninjauan kembali tanggal 24 November 2011 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris*, dalam hal ini Mahkamah Agung tidak melakukan kekeliruan yang nyata dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan peninjauan kembali merupakan penafsiran terkait dengan penerapan ketentuan Pasal 70 ayat (1, 2, 3, 4, 5, 6) dan Pasal 65 ayat (14) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga berdasarkan yurisprudensi yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 PK/PDT/1987 tidak merupakan alasan peninjauan kembali. Lagipula berdasarkan Rapat Kerja Nasional Mahkamah Agung RI tanggal 10 sampai dengan 14 Oktober 2010 Perjanjian Kerja Bersama yang diindikasikan bertentangan dengan perundang-undangan baru dapat dinyatakan batal harus terlebih dahulu dilakukan pembatalannya melalui putusan pengadilan (vide buku hasil Rapat Kerja Nasional Lingkungan Perdata Khusus);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: DIDI SUTARDI tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara 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;

MENGADILI

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali: DIDI SUTARDI tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 11 September 2012 oleh Marina Sidabutar, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung RI, 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 oleh Fitriamina, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
ttd./
Horadin Saragih, S.H., M.H.,
ttd./
Fauzan, S.H., M.H.,

Ketua,
ttd./
Marina Sidabutar, S.H., M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

Panitera Pengganti
ttd./
Fitriamina, S.H., M.H.

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

Hal. 29 dari 30 hal. Put. Nomor 98 PK/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hal. 30 dari 30 hal. Put. Nomor 98 PK/Pdt.Sus/2012

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)

Halaman 30