



P U T U S A N
No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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 :

Ir. MUCHLISH, bertempat tinggal di Perumahan Taman
Asri Blok A No. 5 Sepanjang, Sidoarjo, hal ini memberi
kuasa kepada: **PUJIANTO, SH.** dan kawan-kawan, Dewan
Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal
Indonesia (DPW-FSPMI) Jawa Timur, berdasarkan surat
kuasa khusus tanggal 11 Agustus 2010 ;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

M e l a w a n :

PT. DOK dan PERKAPALAN SURABAYA (Persero),
berkedudukan di Jl. Perak Barat No. 433-435 Surabaya ;
Termohon Kasasi dahulu Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa
sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat
sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada
pokoknya atas dalil-dalil :

1. Bahwa PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) adalah badan
usaha milik negara yang bergerak dalam bidang “pembuatan dan
reparasi kapal” dengan struktur organisasinya tergambar meliputi 1
(satu) direktur utama, 3 (tiga) direktorat yang meliputi direktorat
administrasi keuangan, direktorat produksi dan direktorat pemasaran dan
pengembangan usaha, 10 (sepuluh) departemen dan 31 (tiga puluh
satu) bagian yang di dalamnya termasuk bagian perwakilan Jakarta yang
dipimpin oleh seorang manager ;
2. Bahwa dikarenakan tuntutan kebutuhan organisasi dan untuk memenuhi
kebutuhan organisasi tersebut, maka melalui Surat Keputusan Direksi
PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) nomor: 435/Kpts/DS/10/I/
2009 tertanggal 7 Oktober 2009 melakukan mutasi dan promosi
terhadap 18 (delapan belas) pejabat PT. Dok dan Perkapalan Surabaya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Persero) yang di dalamnya termasuk Tergugat yang dimutasi dari jabatannya yang sebelumnya sebagai Manager Binbang SDM menjadi Manager Perwakilan Jakarta ;

3. Bahwa Tergugat sebagai salah satu karyawan/pejabat PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) sebagaimana karyawan/pejabat di lingkungan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) haruslah menjalankan perintah mutasi tersebut sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 18 Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang berlaku di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) ;
4. Bahwa sebagai bentuk itikad baik dan mengingat pentingnya jabatan baru yang akan diserahkan kepada Tergugat yaitu sebagai Manager atau pimpinan tertinggi di Kantor Perwakilan Jakarta maka sebelum dimutasi yakni sekitar tanggal 1 Oktober 2009 Tergugat telah mendapat penjelasan dari Senior Manager SDM dan bahkan sekitar tanggal 2 Oktober 2009 telah mendapat arahan langsung dari Direktur Utama ;
5. Bahwa Tergugat sebagai karyawan dan salah seorang pejabat di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), bukannya menjalankan perintah Penggugat dengan penuh tanggung jawab dan mengutamakan kepentingan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) tetapi justru Tergugat melalui surat Nomor 105/SKL-SUD/0609/10/2009 tertanggal 12 Oktober 2009, Serikat Karyawan Dok dan Perkapalan Surabaya menyatakan penolakan dan meminta membatalkan mutasi Tergugat dengan alasan Tergugat adalah Ketua Serikat Karyawan bila dilaksanakan Tergugat berpendapat telah terjadi pelanggaran Pasal 28 Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Yang disertai 3 (tiga) tuntutan lain yang tidak ada relevansinya dengan mutasi tersebut yaitu: a). Masalah pembagian hasil pengelolaan limbah perusahaan, b).Masalah penyelesaian stimulus Pph. 21, c). Pengesahan hasil kesepakatan di tingkat LKS *bipartit* ;
6. Bahwa melalui surat Nomor 09/2024-10/DS/I/D-1 tertanggal 14 Oktober 2009 Penggugat menyampaikan kepada serikat karyawan bahwa mutasi yang dilakukan terhadap Tergugat adalah dalam rangka peningkatan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta terutama untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan perintah mutasi sifatnya adalah final ;
7. Melalui surat Nomor 003/SKL-SUD/0912/10/2009 tanggal 16 Oktober 2009 Tergugat juga menyampaikan tuntutan Sekar yaitu: a) Meninjau kembali surat keputusan direksi tentang mutasi sdr. Muchlish,

Hal. 2 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b) Merealisasikan stimulus Pph. 21, c) Menyelesaikan perihal pembagian hasil pengelolaan limbah perusahaan 80% untuk karyawan dan 20% untuk PT. DPS, d) Pengelolaan limbah dipercayakan kepada koperasi karyawan, e) Menghapuskan subkontraktor (*outsourcing*) di PT. DPS dan mengangkat tenaga *outsourcing* yang dalam hal ini subkontraktor yang ada untuk menjadi karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) ;
8. Bahwa perintah mutasi dapat diberikan kepada setiap karyawan di lingkungan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dan sama sekali tidak ada kaitan/berhubungan dengan status Tergugat sebagai Ketua Serikat Karyawan ;
9. Bahwa terhadap 18 (delapan belas) pejabat yang dipromosi dan mutasi sebagaimana Surat Keputusan Direksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) Nomor 435/Kpts/DS/10/I/2009 tertanggal 7 Oktober 2009, hanya Tergugat yang tidak melaksanakan perintah Penggugat meskipun perintah tersebut adalah untuk kepentingan dan kebutuhan perusahaan serta kepentingan masa depan Tergugat sendiri di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) ;
10. Bahwa sebelum dimutasi bersama dengan 18 (delapan belas) pejabat tersebut, sdr. Muchlish dalam kapasitasnya sebagai Ketua Serikat Karyawan pernah dimutasi/promosi dari jabatan 1st Quality Control menjadi Pjs. Manager Binbang-SDM, namun yang bersangkutan tidak pernah mempermasalahkannya ;
11. Bahwa karena menolak untuk dimutasi, maka sebagai itikad baik dari Penggugat dan bentuk pembinaan terhadap Tergugat, Penggugat melalui surat Nomor 09/2025-10/DS/I/Pers tanggal 14 Oktober 2009 Penggugat memberikan surat peringatan tk. III/terakhir kepada Tergugat dengan alasan bahwa tindakan Tergugat tersebut telah melanggar Pasal 18 ayat (1) jo. Pasal 20 ayat (3) huruf (a) Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang berlaku di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) ;
12. Bahwa setelah menerima surat peringatan tk. III/terakhir tersebut Tergugat bukannya menjadi sadar dan memperbaiki kesalahannya tetapi justru melakukan pelanggaran-pelanggaran yang lebih berat yaitu pada tanggal 16 Oktober 2009, Tergugat dengan beberapa orang teman-teman/simpatisannya melakukan tindakan mogok kerja yang jelas-jelas tidak sesuai dengan Pasal 140 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan bahkan melakukan penutupan pintu utama perusahaan yang berakibat

Hal. 3 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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

terhalangnya kegiatan perusahaan dan tidak terlayannya dengan baik rekanan, yang dengan demikian perbuatan Tergugat telah melakukan tindakan yang menghambat/mempersulit kegiatan perusahaan dan bahkan jelas-jelas menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Padahal Tergugat sudah mengetahui bahwa Tergugat baru saja mendapatkan surat peringatan tk. III/terakhir ;

13. Bahwa atas tindakan Tergugat yang tetap menolak dimutasi dengan melakukan mogok kerja dan melakukan tindakan yang menghambat/mempersulit kegiatan perusahaan dan bahkan jelas-jelas menimbulkan kerugian bagi perusahaan serta bertentangan dengan perundang-undangan tersebut, maka Penggugat melalui Surat Keputusannya Nomor 439/Kpts/DS/10/I/2009 tanggal 16 Oktober 2009 dengan sangat terpaksa memutuskan untuk memberhentikan Tergugat sebagai karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) terhitung mulai tanggal 19 Oktober 2009 dengan alasan: Telah menolak dimutasi, menghambat/mempersulit kegiatan perusahaan dan melakukan tindakan yang dengan sengaja menghalangi kelancaran tugas dan atau mempersulit pihak yang harus dilayani yang mengakibatkan kerugian perusahaan ;

14. Bahwa sebagai bentuk itikad baik dari Penggugat dan sebagai bukti bahwa Penggugat telah melaksanakan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan sesuai juga Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka Penggugat telah mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan *bipartit* sebanyak 2 (dua) kali melalui surat Nomor 09/2280-11/DS/Um/N-Awn dan nomor: 09/2292-11/Um-Awn, namun Tergugat tidak menghadiri undangan Penggugat tersebut. Hal ini jelas menunjukkan sikap Tergugat yang semaunya sendiri dan sikap tidak mau menyelesaikan permasalahan sebagaimana ketentuan perundang-undangan ;

15. Bahwa mengingat setelah 2 (dua) kali undangan untuk melakukan *bipartit* tersebut Tergugat tidak pernah hadir, maka sebagai bukti bahwa Penggugat bertindak secara tidak sewenang-wenang dan selalu taat menjalankan undang-undang maka Penggugat-lah yang berinisiatif untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yaitu pada tanggal 16 November 2009 melalui surat Nomor 09/2299-11/DS/I/T-2, Penggugat melakukan pencatatan pemutusan hubungan

Hal. 4 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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

kerja dengan Tergugat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 16 November 2009 ;

16. Bahwa permasalahan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat tersebut dilakukan klarifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 25 November 2009, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, yang menghasilkan kesepakatan bahwa Penggugat dan Tergugat akan melakukan perundingan *bipartit* dalam kurun waktu 1 (satu) bulan terhitung sejak dibuat dan ditandatanganinya berita acara tersebut atau sampai dengan tanggal 26 Desember 2009 ;
17. Bahwa memperhatikan kesepakatan untuk melakukan perundingan *bipartit* yang telah disepakati di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (butir 10) Penggugat melalui surat undangan Nomor 09/2455-12/DS/Um/U-3 tanggal 9 Desember 2009 mengandung Tergugat untuk hadir dalam rangka *bipartit* pada tanggal 10 Desember 2009, namun lagi-lagi Tergugat menunjukkan sikap semaunya sendiri dan Tergugat tetap tidak menghadirinya ;
18. Bahwa upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah dilakukan oleh Penggugat dengan mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan *bipartit* secara berulang-ulang sebagaimana yang diuraikan dalam gugatan ini, namun tidak ditanggapi dengan baik oleh Tergugat dan tentu saja tidak membuahkan hasil. Hal tersebut semakin menunjukkan sikap Tergugat yang tidak bertanggung jawab dan semaunya sendiri serta semakin meyakinkan Penggugat bahwa keputusan untuk pemutusan hubungan kerja Tergugat adalah keputusan yang terbaik ;
19. Bahwa Penggugat dengan rasa tanggung jawab dan sebagai bentuk ketaatan kepada prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam undang-undang maka Penggugat-lah yang berinisiatif untuk meminta Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi ;
20. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya melalui surat Nomor 567/651/436.6.12/2010 tanggal 05 Maret 2010 telah mengeluarkan anjuran Mediator Hubungan Industrial No. 17/PHKI/III/2010 tanggal 05 Maret 2010 tentang Perselisihan Kepentingan antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan sdr. Muchlish yang isinya :

Hal. 5 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Agar permasalahan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) memanggil pekerja sdr. Muchlish secara tertulis untuk bekerja kembali seperti semula ;
2. Agar perusahaan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) membayar upah pekerja sdr. Muchlish secara penuh selama tidak dipekerjakan ;
21. Bahwa terkait anjuran Mediator Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, Penggugat menyatakan tidak setuju dan menolak seluruh isinya tersebut karena secara jelas-jelas Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tidak mempertimbangkan perilaku Tergugat yang telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau setidaknya perbuatannya Tergugat telah memenuhi ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga tidak mungkin dipekerjakan kembali dan bahkan tindakan Tergugat yang mengajak dan menjerumuskan rekan-rekannya dengan melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan ;
22. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti-bukti yang ada telah jelas menunjukkan bahwa Tergugat sendirilah yang melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan dan perjanjian kerja bersama PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dan akibat dari tindakan Tergugat tersebut maka sangat beralasan bila akhirnya Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dan oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat adalah karena kesalahan-kesalahan Tergugat sehingga tidak ada alasan untuk dapat mempekerjakan kembali Tergugat maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat haruslah dinyatakan putus sejak tanggal 19 Oktober 2009 sebagaimana Surat Keputusan Penggugat Nomor 439/Kpts/DS/10/I/2009 tanggal 16 Oktober 2009 ;
23. Bahwa tindakan-tindakan Tergugat yang bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) serta mengakibatkan terhambatnya kegiatan Penggugat dan bahkan merugikan Penggugat maka adalah tepat dan beralasan apabila Surat Keputusan Penggugat Nomor 439/Kpts/DS/10/I/2009 tanggal 16 Oktober 2009 dinyatakan sah dan berlaku ;
24. Bahwa karena Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat adalah disebabkan kesalahan-kesalahan Tergugat

Hal. 6 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sendiri dan bahkan tindakan Tergugat telah merugikan Penggugat dan rekan-rekan kerja Tergugat maka kepada Tergugat haruslah diputus hubungan kerjanya dengan tanpa diberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak ;

25. Bahwa Penggugat terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat adalah disebabkan kesalahan-kesalahan Tergugat sendiri dan bahkan Tergugat tidak pernah berupaya untuk menyelesaikan perselisihan ini sehingga Penggugat terpaksa melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini ;

26. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan didasarkan pada bukti-bukti dan fakta yang telah terjadi serta berdasarkan Pasal 180 HIR maka adalah tepat apabila gugatan Penggugat ini dikabulkan seluruhnya dan dapat dilaksanakan secara serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada *verstek*, kasasi maupun upaya hukum lainnya ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya supaya memberikan putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan telah melanggar Kesepakatan Kerja Bersama yang berlaku di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) ;
3. Menyatakan sah dan berlaku Surat Keputusan Direksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) Nomor 439/Kpts/DS/10/I/2009 tertanggal 16 Oktober 2009 ;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 19 Oktober 2009 ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Atau:

- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

Hal. 7 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

A. Tentang eksepsi *dilatoir* (*dilatoir* eksepsi) ;

I. Bahwa gugatan Penggugat diajukan secara *prematur* ;

Karena melanggar azas *praduga tak bersalah* (putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tertanggal 28 Oktober 2003) ;

1. Bahwa karena Tergugat belum terbukti bersalah telah melakukan sebagaimana dimaksud tuduhan Penggugat di dalam gugatannya, dalam hal ini telah dianggap melakukan pelanggaran berat dan merugikan Penggugat, maka jika yang menjadi obyek perkara PHK hanya sangkaan/tuduhan Penggugat yang belum terbukti dan belum mempunyai kekuatan hukum tetap dari Pengadilan Negeri bahwa Tergugat dinyatakan bersalah. Maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak punya kewenangan menangani dan mengadili perkara ini, sebagaimana dimaksud dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tertanggal 28 Oktober 2003 ;
2. Bahwa memperhatikan dalil Penggugat pada poin 13, dimana sangat jelas menyatakan bahwa Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat yakni dengan alasan menolak dimutasi dengan melakukan mogok kerja dan melakukan tindakan yang menghambat/mempersulit kegiatan perusahaan dan bahkan jelas-jelas menimbulkan kerugian bagi perusahaan serta bertentangan dengan perundang-undangan tersebut. Hal ini sangat jelas dalil Penggugat tersebut sangat memerlukan pembuktian-pembuktian secara hukum, diantaranya :
 - a. Apakah benar mutasi yang dilakukan oleh Tergugat sesuai dengan *job des* dan *job spec* PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)?
 - b. Apakah benar Penggugat telah memberikan arahan-arahan terkait mutasi terhadap Tergugat?
 - c. Apakah benar tanggal 16 Oktober 2009 Tergugat telah melakukan mogok kerja?

Hal. 8 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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)



- d. Apakah benar Tergugat telah melakukan tindakan yang menghambat/mempersulit kegiatan perusahaan? Kapan dan bagaimana caranya?
 - e. Apakah benar tindakan Tergugat telah menimbulkan kerugian perusahaan? Tindakan apa yang dimaksud? Kapan kejadiannya? Dan berapa kerugiannya?
3. Bahwa sangat jelas dari semua yang dituduhkan oleh Penggugat terhadap Tergugat sebagai dasar melakukan PHK terhadap Tergugat, sama sekali belum dibuktikan secara hukum (adanya putusan dari Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri tentang kerugiannya) dan hanya mengedepankan dugaan-dugaan semata, karena itu Tergugat mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim berkenan mengeluarkan putusan sela (*provisi*) bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak punya kewenangan secara *absolut* untuk memeriksa dan mengadili gugatan Penggugat ;
4. Bahwa gugatan Penggugat diajukan secara *prematur* menurut Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, karena :
- 4.1. Bahwa perkara yang diajukan Penggugat adalah tentang gugatan pemutusan hubungan kerja yang mana obyek gugatan tersebut belum waktunya (*prematur*) untuk diajukan karena Tergugat dengan Penggugat sebelumnya masih memperselisihkan tentang perselisihan kepentingan dan atau perselisihan hak sebagaimana hasil nota pemeriksaan dari Disnakertrans Kota Surabaya No. 560/5714/436.6.12/2009 tertanggal 10 November 2009, dimana Penggugat sudah diingatkan oleh Disnakertrans Kota Surabaya yang mana permohonan Penggugat tentang PHK terhadap Tergugat belum pernah dirundingkan secara *bipartit* (bukti terlampir) ;
 - 4.2. Bahwa perkara yang diajukan Penggugat adalah tentang gugatan pemutusan hubungan kerja yang mana obyek gugatan tersebut belum waktunya (*prematur*) untuk diajukan karena Tergugat dengan Penggugat sebelumnya masih memperselisihkan tentang perselisihan kepentingan masalah mutasi/promosi terhadap Tergugat dan perkara lain-lainya sebagaimana anjuran Mediator Hubungan Industrial No. 9/PHI/2010 tertanggal 11 Februari 2010 tentang perselisihan

Hal. 9 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepentingan antara Penggugat dengan Tergugat selaku Pengurus Sekar DPS d/a Tanjung Perak Barat 433-435, sehingga wajar jika gugatan Penggugat seharusnya tidak dapat diterima (bukti terlampir) ;

- 4.3. Bahwa seharusnya Penggugat wajib menyelesaikan terlebih dahulu perselisihan hak dan kepentingan dengan Tergugat selaku Pengurus Sekar DPS sebagaimana yang dijelaskan oleh Disnaker Kota Surabaya melalui Surat No. 560/57/4/436.6.12/2009 tanggal 10 November 2009 dalam nota pemeriksaan yang mengharuskan mendahulukan penyelesaian perselisihan hak dan atau kepentingan dan bukan mendahulukan perselisihan PHK (bukti terlampir) ;
- 4.4. Bahwa dikarenakan awal permasalahan ini timbul dengan obyek yang sama yakni mutasi/promosi dan subyeknya adalah Tergugat yang mana antara Penggugat dengan Tergugat masih memperselisihkan tentang perselisihan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam point no. 4.1., 4.2. dan 4.3. di atas dan belum mendapatkan keputusan hukum yang tetap, maka menurut Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan, untuk itu gugatan Penggugat diajukan secara *prematur* sehingga sepatutnya gugatan Penggugat ditolak dan atau setidaknya tidak dapat diterima ;
- 4.5. Bahwa obyek gugatan Penggugat adalah tentang mutasi/promosi, yang mana mutasi terhadap pengurus serikat pekerja merupakan pelanggaran terhadap Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang SP/SB, untuk itu Tergugat melaporkan Penggugat tentang tindakan pelanggaran dan kejahatan tersebut sebagaimana laporan Polisi No. Pol.LPB/969/X/2009/SPK (bukti terlampir) agar tidak menyalahi azas *praduga tak bersalah*, sudah sepatutnya gugatan Penggugat ditolak dan dikesampingkan sampai perkara pidana yang dilakukan Penggugat tersebut mempunyai keputusan hukum yang tetap (*inkracht*) ;

Hal. 10 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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)



- II. Gugatan Penggugat wajib ditolak karena dalam perkara/obyek yang sama sedang dalam proses hukum pidana di Penyidik Polwiltabes Surabaya ;
- a. Bahwa obyek gugatan Penggugat ini adalah benar-benar perkara pelanggaran dan bukan perselisihan, dimana obyek gugatan Penggugat adalah tentang mutasi, yang mana mutasi terhadap pengurus serikat pekerja merupakan pelanggaran terhadap Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 sehingga Tergugat melaporkan tindakan pelanggaran dan kejahatan tersebut sebagaimana laporan Polisi No. Pol.LPB/969/X/2009/SPK (bukti terlampir) sehingga agar tidak menyalahi azas *praduga tak bersalah*, sudah sepatutnya gugatan Penggugat ditolak dan dikesampingkan sampai perkara pidana yang dilakukan Penggugat tersebut mempunyai keputusan hukum yang tetap (*inkracht*) ;
- b. Bahwa memperhatikan uraian pada poin a di atas, sangat jelas gugatan perdatanya (perselisihan di PHI) tidak bisa dilanjutkan, karena bertentangan dengan hukum sebab perkara pidananya masih dalam proses hukum yang belum mempunyai keputusan hukum tetap, untuk mana gugatan Penggugat wajib ditolak;
- III. Bahwa dalam perkara gugatan Penggugat sudah ada yurisprudensi dari PHI Surabaya ;
1. Bahwa perkara serupa dalam hal ini pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan telah melakukan kesalahan berat serta adanya dugaan bahwa PHK tersebut merupakan tindak kejahatan pelanggaran UU No. 21 Tahun 2000 tentang SP/SB, telah ada putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara No. 222/G/2009/PHI.Sby. sehingga dalam hal ini cukup dapat dijadikan alasan dan bukti bahwa perkara ini bukan menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya sebelum perkara pidananya diputus oleh Pengadilan Negeri ;
2. Berdasarkan hal-hal yang terurai di atas, wajiblah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya tidak dapat diterima ;



Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa Tergugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi akan mengajukan balas terhadap Penggugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi ;
2. Bahwa seluruh dalil yang dikemukakan dalam bagian konvensi mohon dipandang dikemukakan dan tertulis ulang dalam gugatan rekonvensi ini ;
3. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah nyata melanggar azas *praduga tak bersalah* dengan melakukan PHK sepihak dan melakukan perbuatan melanggar hukum dalam hal ini telah melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat 1 dan 3, Pasal 93 ayat 2 huruf (f), untuk itu jelas PHK tersebut batal demi hukum dan Tergugat Rekonvensi wajib mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada tempat dan bagian semula serta membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima ;
4. Bahwa sejak Penggugat Rekonvensi dilarang bekerja yaitu sejak bulan November 2009 sampai saat ini (jawaban ini dibuat) Tergugat Rekonvensi tidak pernah melaksanakan kewajibannya sebagaimana amanat Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun Penggugat Rekonvensi telah memintanya ;
5. Bahwa sudah jelas Tergugat Rekonvensi telah melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat 3, hal ini dapat dibuktikan dari surat Disnakertrans Kota Surabaya No. 567/390/436.6.12/2010 tanggal 11 Februari 2010 dan surat Disnakertrans Kota Surabaya No. 567/651/436.6.12/2010 tanggal 05 Maret 2010 yang mana dalam surat tersebut mewajibkan Tergugat Rekonvensi untuk tetap melakukan kewajibannya dalam hal ini membayar upah selama proses PHK terhadap Penggugat Rekonvensi, untuk itu Tergugat Rekonvensi wajib membayar upah Penggugat Rekonvensi sejak proses PHK sampai saat ini, dengan rincian sebagai berikut :

5.1. Upah bulan November 2009, dengan perincian :

Pendapatan :

- Gaji pokok	= Rp 1.152.035,04
- Tunjangan perusahaan	= Rp 1.267.238,54
- Tunjangan keluarga	= Rp 230.407,01
- Tunjangan jabatan	= Rp 1.200.000,00
- Tunjangan kinerja	= Rp 397.452,09
- Pendapatan lain	= Rp 0,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah pendapatan = Rp 4.247.132,68

Potongan :

- Iuran Jamsostek = Rp 52.993,61

- Iuran pensiun = Rp 52.993,61

Jumlah potongan = Rp 105.987,22

Penerimaan = Rp 4.141.152,00

5.2. Upah bulan Desember 2009, dengan perincian:

Pendapatan :

- Gaji pokok = Rp 1.152.035,04

- Tunjangan perusahaan = Rp 1.267.238,54

- Tunjangan keluarga = Rp 230.407,01

- Tunjangan jabatan = Rp 1.200.000,00

- Tunjangan kinerja = Rp 397.452,09

- Pendapatan lain = Rp 0,00

Jumlah pendapatan = Rp 4.247.132,68

Potongan :

- Iuran Jamsostek = Rp 52.993,61

- Iuran pensiun = Rp 52.993,61

Jumlah potongan = Rp 105.987,22

Penerimaan = Rp 4.141.152,00

5.3. Upah bulan Januari 2010, dengan perincian :

Pendapatan :

- Gaji pokok = Rp 1.152.035,04

- Tunjangan perusahaan = Rp 1.267.238,54

- Tunjangan keluarga = Rp 230.407,01

- Tunjangan jabatan = Rp 1.200.000,00

- Tunjangan kinerja = Rp 397.452,09

- Pendapatan lain = Rp 0,00

Jumlah pendapatan = Rp 4.247.132,68

Potongan:

- Iuran Jamsostek = Rp 52.993,61

- Iuran pensiun = Rp 52.993,61

Jumlah potongan = Rp 105.987,22

Penerimaan = Rp 4.141.152,00

5.4. Upah bulan Februari 2010, dengan perincian :

Pendapatan :

- Gaji pokok = Rp 1.152.035,04



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tunjangan perusahaan	= Rp 1.267.238,54
- Tunjangan keluarga	= Rp 230.407,01
- Tunjangan jabatan	= Rp 1.200.000,00
- Tunjangan kinerja	= Rp 397.452,09
- Pendapatan lain	= <u>Rp 0,00</u>
Jumlah pendapatan	= Rp 4.247.132,68
Potongan :	
- Iuran Jamsostek	= Rp 52.993,61
- Iuran pensiun	= <u>Rp 52.993,61</u>
Jumlah potongan	= Rp 105.987,22
Penerimaan	= Rp 4.141.152,00

5.5. Upah bulan Maret 2010, dengan perincian :

Pendapatan :	
- Gaji pokok	= Rp 1.152.035,04
- Tunjangan perusahaan	= Rp 1.267.238,54
- Tunjangan keluarga	= Rp 230.407,01
- Tunjangan jabatan	= Rp 1.200.000,00
- Tunjangan kinerja	= Rp 397.452,09
- Pendapatan lain	= <u>Rp 0,00</u>
Jumlah pendapatan	= Rp 4.247.132,68
Potongan :	
- Iuran Jamsostek	= Rp 52.993,61
- Iuran pensiun	= <u>Rp 52.993,61</u>
Jumlah potongan	= Rp 105.987,22
Penerimaan	= Rp 4.141.152,00

5.6. Upah bulan April 2010, dengan perincian :

Pendapatan :	
- Gaji pokok	= Rp 1.152.035,04
- Tunjangan perusahaan	= Rp 1.267.238,54
- Tunjangan keluarga	= Rp 230.407,01
- Tunjangan jabatan	= Rp 1.200.000,00
- Tunjangan kinerja	= Rp 397.452,09
- Pendapatan lain	= <u>Rp 0,00</u>
Jumlah pendapatan	= Rp 4.247.132,68
Potongan :	
- Iuran Jamsostek	= Rp 52.993,61
- Iuran pensiun	= <u>Rp 52.993,61</u>



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah potongan = Rp 105.987,22

Penerimaan = Rp 4.141.152,00

Total upah yang belum dibayarkan: $6 \times \text{Rp } 4.141.152,00 = \text{Rp } 24.846.912,00$ (dua puluh empat juta delapan ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus dua belas Rupiah);

6. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Pasal 19 ayat (1) "Bahwa apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari ke empat sampai hari ke delapan terhitung hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% untuk tiap hari keterlambatan dan tambahan itu tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; Dan Pasal 19 ayat (2) "Bahwa sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan"; Berdasarkan penjelasan tersebut, tambahan upah yang harus dibayar kepada Penggugat adalah sebesar Rp 12.423.456,00 dengan perincian sebagai berikut: $\text{Rp } 24.846.912,00 \times 50\% = \text{Rp } 12.423.456,00$; Total denda keterlambatan upah sebesar Rp 12.423.456,00 (dua belas juta empat ratus dua puluh tiga ribu empat ratus lima puluh enam Rupiah) ;
7. Bahwa selama proses PHK sejak bulan November 2009 sampai sekarang 6 bulan berjalan Penggugat Rekonvensi menderita lahir dan batin karena Tergugat Rekonvensi tidak pernah memberikan upah Penggugat Rekonvensi sebagaimana dalam rincian poin 5 di atas, maka Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela/*provisi* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 agar upah beserta hak-hak lainnya dibayarkan kepada Penggugat Rekonvensi meskipun nantinya ada upaya hukum lain/kasasi ;
8. Bahwa disamping itu setelah tuntutan upah sebagaimana dimaksud dalam poin 5 dan 6 tersebut di atas, maka menurut Pasal 155 ayat 2 dan 3 Tergugat Rekonvensi wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat Rekonvensi sampai adanya putusan hukum yang mengikat ;
9. Bahwa agar tuntutan Penggugat Rekonvensi tidak menjadi *illusoir* karena adanya kekhawatiran yang didasarkan sangka cukup beralasan bahwa Tergugat Rekonvensi akan mengalihkan, memindahkan atau mengasingkan harta kekayaan baik yang bergerak atau barang-barang yang tidak bergerak, yaitu tanah, bangunan, beserta isinya yang terletak

Hal. 15 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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

di Jl. Perak Barat No. 433-435 Surabaya, Kode Pos 60165. Karena itu Penggugat Rekonvensi mohon agar Ketua Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa, dan mengadili perkara ini berkenan terlebih dahulu meletakkan sita jaminan terhadap harta milik Tergugat Rekonvensi tersebut;

10. Bahwa oleh karena gugatan balas/rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi didasarkan bukti-bukti yang sah, yang tidak disangkal lagi kebenarannya oleh Tergugat Rekonvensi, sehingga putusan ini memenuhi syarat hukum untuk dinyatakan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada bantahan, upaya hukum lain atau kasasi dari Tergugat Rekonvensi;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya supaya terlebih dahulu meletakkan sita jaminan atas harta milik Tergugat Rekonvensi dan selanjutnya menuntut Pengadilan Hubungan Industrial tersebut memberikan putusan yang dapat dijalankan lebih dahulu sebagai berikut:

Primair :

1. Menerima gugatan balas dari Penggugat Rekonvensi seluruhnya ;
2. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan tersebut di atas ;
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah selama proses PHK sejak bulan November 2009 sampai adanya jawaban kepada Penggugat Rekonvensi, dengan rincian sebagai berikut
 $6 \times \text{Rp } 4.141.152,00 = \text{Rp } 24.846.912,00$ (dua puluh empat juta delapan ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus dua belas Rupiah) ;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar tambahan upah atas keterlambatan pembayaran kepada Penggugat Rekonvensi, sebesar Rp 12.423.456,00 dengan perincian sebagai berikut:
 - Upah selama 6 bulan sebesar $\text{Rp } 24.846.912,00 \times 50\% = \text{Rp } 12.423.456,00$;
 - Total denda keterlambatan upah sebesar Rp 12.423.456,00 (dua belas juta empat ratus dua puluh tiga ribu empat ratus lima puluh enam Rupiah) ;
5. Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela/*provisi* agar upah beserta hak-hak lainnya sejak bulan November 2009 sampai jawaban disampaikan untuk

Hal. 16 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

didibayarkan kepada Penggugat Rekonvensi meskipun nantinya ada upaya hukum lain/kasasi ;

6. Mewajibkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat Rekonvensi untuk selanjutnya sampai adanya putusan hukum yang mengikat ;
7. Menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), walaupun ada perlawanan (*verstek*), banding dan upaya hukum lain ;
8. Menyatakan sah menurut hukum sita jaminan serta menetapkan sita jaminan ;
9. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini ;

Subsida:

- Pengadilan yang baik akan memberikan keputusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No. 28/G/2010/PHI.SBY tanggal 2 Agustus 2010 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Konvensi :

Dalam Eksepsi :

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 dan telah melanggar Kesepakatan Kerja Bersama yang berlaku di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) ;
3. Menyatakan sah dan berharga Surat Keputusan Direksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) Nomor 439/Kpts/DS/10/I/2009 tertanggal 16 Oktober 2009 ;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 19 Oktober 2009 ;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Tergugat yang terdiri dari :
 - a. Uang pesangon 9 x Rp 4.141.152,00 = Rp 37.270.368,00
 - b. Uang penghargaan masa kerja 5 x Rp 4.141.152,00 = Rp 20.705.760,00

Hal. 17 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. Uang penggantian hak 15% x Rp 57.976.128,00 = Rp 8.696.419,00

Jumlah = Rp 66.672.547,00

(enam puluh enam juta enam ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus empat puluh tujuh Rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Dalam Rekonvensi :

Dalam Provisi :

- Menolak tuntutan *provisi* Penggugat Rekonvensi ;

Dalam Pokok Perkara :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya ;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi :

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sebesar nihil ;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah dijatuhkan dengan hadirnya Tergugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 2 Agustus 2010 kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Agustus 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 13 Agustus 2010 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi No. 28/Kas/G/2010/PHI.SBY. yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut pada tanggal 26 Agustus 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 27 Agustus 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 14 September 2010 ;

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

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

Hal. 18 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Dalam Eksepsi :

1. Bahwa gugatan Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) diajukan secara *prematur*, karena melanggar azas *praduga tak bersalah* (putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2003) ;
 - Bahwa Judex Facti Pengadilan tingkat pertama dalam hal ini telah salah dan kurang cermat dalam menerapkan hukum yakni penerapan terhadap putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2003, yang mana putusan Mahkamah Konstitusi tersebut sangat jelas telah menganulir pasal kesalahan berat sebagaimana Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 dengan sanksi PHK sebelum adanya putusan hukum pidana yang *inkracht* terkait apa yang dituduhkan. Sebab sebagaimana bukti Tergugat pada bukti T-24 (surat keputusan Direksi tentang pemberhentian sdr. Muchlish sekarang Pemohon Kasasi sebagai karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya) yang identik dengan bukti Penggugat pada bukti P-11, yang mana dengan jelas Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat yakni dengan alasan melakukan tindakan yang menghambat/mempersulit kegiatan perusahaan dan bahkan jelas-jelas menimbulkan kerugian bagi perusahaan, sangat jelas alasan PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tersebut harus ada pembuktian secara hukum atas tuduhan alasan PHK tersebut terlebih dahulu, mengingat sampai saat ini pembuktian secara hukum pidana belum dilakukan oleh Termohon Kasasi, maka sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2003 PHK tersebut batal demi hukum, sehingga jelas dalil pertimbangan Judex Facti sebagaimana termuat dalam putusan *a quo* adalah tidak benar dan bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2003, hal ini juga senada dengan keterangan saksi ahli Dr. M. Hadi Subhan, SH., MH., CN. yang menyatakan "Bahwa rasio *decidendi* dari putusan Mahkamah Konstitusi terhadap kesalahan berat adalah tidak boleh ada subyek hukum yang menyatakan bersalah kepada subyek hukum yang lain karena kewenangan untuk menyatakan adanya kesalahan berat adalah kewenangan Pengadilan pidana (halaman 42) ;

Hal. 19 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa gugatan Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) diajukan secara *prematur* menurut Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI ;
 - Bahwa perkara yang diajukan Termohon Kasasi dahulu Penggugat adalah tentang gugatan pemutusan hubungan kerja yang mana obyek gugatan tersebut belum waktunya (*prematur*) untuk diajukan karena Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi dahulu Penggugat sebelumnya masih memperselisihkan tentang perselisihan kepentingan dan atau perselisihan hak sebagaimana hasil nota pemeriksaan dari Disnakertrans Kota Surabaya No. 560/5714/436.6.12/2009 tertanggal 10 November 2009 (bukti T-16), dimana Termohon Kasasi dahulu Penggugat sudah diingatkan oleh Disnakertrans Kota Surabaya terkait permohonan Termohon Kasasi dahulu Penggugat tentang PHK terhadap Pemohon Kasasi dahulu Tergugat belum pernah dirundingkan secara *bipartit*, dan seharusnya Judex Facti wajib memutus perselisihan kepentingan tersebut dalam putusan sela, sebagaimana putusan Mahkamah Agung No. KMA/034/SK/IV/2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang ditetapkan pada bulan April 2006. Maka sudah jelas pertimbangan hukum Judex Facti dalam putusannya adalah tidak benar ;
 - Bahwa begitu juga Judex Facti telah mengabaikan peraturan hukum yang berlaku dalam hal ini undang-undang ketenagakerjaan, yang mana di saat sidang pertama Judex Facti tidak mengeluarkan putusan sela mengenai upah selama proses PHK meskipun Pemohon Kasasi dahulu Tergugat telah meminta dan mengajukan bukti-bukti awal. Hal ini jelas Judex Facti telah melanggar Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 96 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) mohon agar dalil-dalil dalam eksepsi tersebut di atas, dianggap terulang kembali dalam pokok perkara ini dan menjadi satu kesatuan dengan dalil-dalil dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sangatlah keberatan atas putusan Judex Facti Pengadilan Tingkat Pertama No. 28/G/2010/PHI.SBY tertanggal 2 Agustus 2010, yang sama sekali tidak mempertimbangkan anjuran Pemerintah, Disnaker Kota Surabaya, diantaranya bukti T-5 (surat Disnaker Kota Surabaya No. 560/1505/ 436.6.12/2010), bukti T-6 (surat anjuran Disnaker Kota Surabaya No. 9/PHI/II/2010, tertanggal

Hal. 20 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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

11 Februari 2010), bukti T-7 (surat anjuran Disnaker Kota Surabaya No. 17/PHKI/III/2010, tertanggal 05 Maret 2010), yang mana Disnaker Kota Surabaya merupakan satu-satunya Lembaga Negara di bidang ketenagakerjaan yang selama ini melakukan pengawasan, pembinaan akan terlaksananya undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 serta mengetahui dan mengawasi permasalahan perselisihan kepentingan dan PHK antara Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat), sehingga Disnaker Kota Surabaya dalam permasalahan ini mengeluarkan anjuran, yang isinya :

1. Agar permasalahan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) memanggil pekerja saudara Muchlish (sekarang Pemohon Kasasi) secara tertulis untuk bekerja kembali seperti semula ;
2. Agar perusahaan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) membayar upah pekerja saudara Muchlish secara penuh selama tidak dipekerjakan ;

Memperhatikan bukti-bukti tersebut di atas, jelas tidak dapat dibenarkan perbuatan Termohon Kasasi untuk melakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi ;

3. Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sangatlah keberatan atas pertimbangan hukum putusan Judex Facti yang menolak permohonan putusan *provisi* atas upah selama proses PHK Pemohon Kasasi yang belum dibayarkan, hal ini selain putusan Judex Facti tidak memberikan rasa keadilan dan manfaat jelas pertimbangan hukum Judex Facti *a quo* telah keliru dan bertentangan dengan Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat 3 jo. Undang-undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 96 ayat 1, serta semakin memperjelas bahwa Judex Facti sama sekali tidak cermat dalam mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, yaitu :

1. Bukti T-1, tentang surat PUK Sekar No. 001/SKL-SUD/0912/01/2010, hal: Permohonan pembayaran gaji dan tunjangan akhir tahun 2009 ;
2. Bukti T-2, tentang surat PUK Sekar No. 004/SKL-SUD/0912/01/2010, hal: Permohonan pembayaran gaji dan tunjangan akhir tahun 2009 ;
3. Bukti T-3, tentang tanda terima surat No. 001/SKL-SUD/0912/01/2010 ;
4. Bukti T-4, tentang tanda terima surat No. 004/SKL-SUD/0912/01/2010 ;
5. Bukti T-5, tentang surat Disnaker Kota Surabaya No. 560/1505/436.6.12/2010 ;

Hal. 21 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bukti T-6, tentang surat anjuran Disnaker Kota Surabaya No. 9/PHI/II/2010, tertanggal 11 Februari 2010 ;

7. Bukti T-7, tentang surat anjuran Disnaker Kota Surabaya No. 17/PHKI/III/2010, tertanggal 05 Maret 2010 ;

8. Bukti T-8, tentang surat PUK No. 007/SKL-SUD/0912/02/2010 ;

Bukti-bukti di atas, jelas-jelas telah membuktikan bahwa selama proses PHK Pemohon Kasasi tidak diberikan upah nya serta Pemerintah dalam hal ini telah melakukan pemeriksaan dan mengeluarkan kebijakan yang memerintahkan agar Termohon Kasasi harus membayar upah Pemohon Kasasi selama proses PHK ;

Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sangatlah keberatan atas putusan Judex Facti Pengadilan Tingkat Pertama No. 28/G/2010/PHI.SBY tertanggal 2 Agustus 2010, yang sama sekali tidak mempertimbangkan bukti-bukti serta saksi-saksi yang dihadirkan dalam persidangan, dalam hal ini mengenai :

I. Tentang alasan PHK yang dilakukan Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi yang tidak dibenarkan dan tidak berdasar pada undang-undang ;

a. Judex Facti telah salah dalam pertimbangan dan penerapan hukumnya pada halaman 63, yang mana Judex Facti telah membenarkan Pemberian SP III yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) kepada Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang disebabkan karena Pemohon Kasasi minta dirundingkan dahulu mengenai mutasinya, dikarenakan mutasinya tidak sesuai *job dis* dan *job spec* perusahaan. Dalam pertimbangan hukumnya Judex Facti tidak mencermati bukti-bukti yang disampaikan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) terutama bukti Pemohon Kasasi yaitu bukti (T-25) yang identik dengan bukti Termohon Kasasi yaitu bukti (P-2) tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Dok dan Perkapalan Surabaya periode 2008-2010, dimana sangat jelas pada Pasal 17 ayat (3) yang menyebutkan "Untuk menduduki suatu jabatan harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan";

Penjelasannya adalah :

Ayat (3) ;



1. Pengangkatan pejabat baik struktural maupaun fungsional harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan diskripsi dan spesifikasi jabatan yang berlaku di perusahaan ;
- b. Mempunyai kualitas etika, moral dan kinerja ;
- c. Dst ;

- Bahwa disisi lain pertimbangan Judex Facti pada halaman 61 telah membenarkan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) kepada Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) tidak sesuai dengan *job dis* dan *job spec* perusahaan, hal itu dengan memperhatikan bukti T-15 tentang *job dis* dan *job spec* serta bukti T-17 tentang ijazah terakhir Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) ;

- Bahwa namun demikian pertimbangan hukum Judex Facti pada halaman 62 dengan mempertimbangkan bukti P-7, Bukti P-20 dan Bukti P-21, dimana jelas-jelas bukti-bukti tersebut tidak dapat dijadikan pedoman sebab bukti-bukti tersebut bertentangan dengan bukti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 17 ayat 3 dalam hal ini bukti P-2 yang identik dengan bukti T-25, dalam artian apakah pelanggaran PKB yang dilakukan bersama-sama (orang banyak) dapat dikategorikan sebuah pembenaran? Kalau ini terjadi buat apa diciptakan aturan (PKB)?

Memperhatikan hal tersebut di atas, sangat jelas putusan Judex Facti tidak memberi rasa keadilan, dimana Judex Facti membenarkan SP III yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi dengan mengacu pada aturan PKB (bukti T-25 dan P-2) namun disaat membahas persyaratan mutasi yang sudah jelas diatur dalam PKB (Pasal 17 ayat 3) Judex Facti tidak mempertimbangkan aturan PKB ;

b. Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 61 telah melakukan pemenggalan kalimat (penyelundupan hukum) yaitu pada alinea 3 kalimat terakhir "Bahwa mutasi apalagi promosi merupakan hal yang disukai" padahal kalimat yang sesungguhnya adalah "Pada dasarnya setiap pekerja termasuk juga Tergugat sangat suka bila mendapatkan mutasi promosi jabatan (naik pangkat), namun demikian apabila jabatan (amanah) tersebut sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan *job des* dan *job*



spec yang ada maka jabatan (amanah) tersebut akan bermanfaat bagi lingkungan (perusahaan) dan pribadinya (Tergugat), dan apabila jabatan (amanah) tersebut tidak sesuai dengan kemampuan serta sangat tidak memenuhi syarat untuk mendapatkannya maka hanya akan membawa petaka, sehingga untuk itu Tergugat menyampaikan pada Penggugat agar meninjau ulang rencana mutasi promosi tersebut" hal ini semakin menunjukkan pertimbangan putusan *Judex Facti* tidak sesuai dengan fakta ;

- c. Ketidakkonsistennya dan ketidakcermatannya *Judex Facti* dalam meneliti bukti-bukti semakin jelas, dimana *Judex Facti* telah membenarkan pemberian SP III yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) kepada Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dikarenakan masalah mutasi, dengan mengacu pada Pasal 20 ayat 3 PKB (Perjanjian Kerja Bersama), namun di sisi lain *Judex Facti* tidak mempertimbangkan Pasal 17 ayat 3 PKB yang sudah jelas-jelas menerangkan bahwa mutasi tersebut harus sesuai dengan *job dis* dan *job spec* perusahaan, padahal sangat jelas hubungan antara Pasal 20 ayat 3 dengan Pasal 17 ayat 3 tidak terputus ;
- d. Bahwa lagi-lagi ketidakcermatan *Judex Facti* dalam meneliti bukti-bukti serta kesalahan dalam penerapan hukum sangat nampak dengan memperhatikan pertimbangan hukum *Judex Facti* yang telah membenarkan PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi yang menganggap Pemohon Kasasi telah melakukan mogok kerja tidak syah pada tanggal 16 Oktober 2009 serta menganggap Pemohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat, dalam hal ini telah merugikan perusahaan, hal ini jelas telah bertentangan dengan fakta yang ada, diantaranya :

Bukti-bukti tertulis :

- Bukti T-29 (surat undangan dari Panitia Pemilihan Pengurus Unit Kerja tertanggal 8 Oktober 2009), dalam bukti ini dengan tegas menerangkan bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) nyata-nyata pada tanggal 16 Oktober 2009 tidak melakukan mogok kerja melainkan Pemohon Kasasi datang ke perusahaan selain untuk bekerja juga untuk menghadiri undangan serikat pekerja (melakukan kegiatan SP/SB) ;
- Bukti T-30 (surat PUK FSPMI PT. Dok Perkapalan Surabaya No. 001/SKL-SUD/0912/2009 tertanggal 15 Oktober 2009 beserta



lampirannya), hal ini semakin memperjelas pembenaran fakta yang terjadi bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sama sekali tidak pernah melakukan mogok kerja melainkan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) datang dengan agenda kegiatan serikat pekerja, yang agenda kegiatan serikat pekerja tersebut juga telah diketahui oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) ;

- Bukti T-31 (surat undangan dari Panitia Pemilihan Pengurus Unit Kerja tertanggal 14 Oktober 2009) hal ini juga semakin memperjelas kebenaran fakta yang terjadi bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) tidak melakukan mogok kerja pada tanggal 16 Oktober 2009 melainkan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) datang ke perusahaan dengan agenda kegiatan serikat pekerja yang agenda kegiatan serikat pekerja tersebut juga telah diketahui oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) ;
- Adapun bukti-bukti yang diajukan Termohon kasasi yang menerangkan bahwa telah terjadi mogok kerja, dalam hal ini bukti P-9 foto/dokumentasi aksi blokade pintu gerbang, bukti P-10 berita Metro TV News, bukti P-24 tentang VCD, sangat jelas bukti-bukti tersebut tidak dapat dijadikan rujukan/keterangan yang riil bahwa telah terjadi mogok kerja, sebab sebagaimana fakta kejadian yang diceritakan oleh saksi sdr. Ari Wibowo dan saksi sdr. Abadi bahwa Pemohon Kasasi datang untuk ke perusahaan (PT. Dok Perkapalan Surabaya) sampai depan perusahaan, pintu ditutup oleh satpam perusahaan dan Pemohon Kasasi dilarang masuk sehingga Pemohon Kasasi dan sebagian pekerja yang lain tidak bisa masuk ke perusahaan dan hanya berkerumun di depan perusahaan, apakah kondisi tersebut bisa dikategorikan mogok kerja ;

Bahwa tidak ada satu alat buktipun dari Termohon Kasasi yang menyatakan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah terbukti melakukan pelanggaran berat ;

Sdr. Ari Wibowo, saksi sdr. Abadi menerangkan di bawah sumpah :

- Bahwa saksi II tahu kejadian tanggal 16 Oktober 2009 ada kejadian pada waktu masuk kerja jam 07.00 waktu ceklok pintu pabrik ditutup oleh satpam, alasannya pak muklis (sekarang Pemohon Kasasi) dilarang masuk karena sudah dimutasi ke Jakarta ;
- Bahwa tidak benar kalau pernah terjadi mogok kerja ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa selain itu (saat itu) ada agenda rapat evaluasi pemungutan suara pemilihan Ketua Umum Serikat Pekerja ;
- Bahwa saksi telah memberitahu kepada Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) kalau akan ada agenda pemungutan suara pemilihan Ketua Serikat Pekerja ;
- Bahwa Tergugat di-PHK tanggal 16 Oktober 2009 dengan alasan dianggap melakukan pelanggaran berat ;
- Bahwa yang tidak bisa masuk Tergugat itu di satpam ;

Saksi Dr. M. Hadi Subhan, SH., MH., CN. yang memberi keterangan di bawah sumpah :

- Bahwa rasio *decidendi* dari putusan Mahkamah Konstitusi terhadap kesalahan berat adalah tidak boleh ada subyek hukum yang menyatakan bersalah kepada subyek hukum yang lain karena kewenangan untuk menyatakan adanya kesalahan berat adalah kewenangan Pengadilan pidana ;
- Bahwa Pasal 20 perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan undang-undang ;

Maka memperhatikan bukti-bukti tersebut di atas, sangat jelas menunjukkan pada tanggal 16 Oktober 2009 Pemohon Kasasi tidak melakukan mogok kerja, melainkan Pemohon mau masuk ke perusahaan untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja lalu dihadang oleh satpam perusahaan dan satpam yang melakukan penutupan pintu perusahaan, dan mana mungkin terjadi mogok kerja sementara posisi pemohon kasasi sudah dimutasi ;

II. Tentang PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi yang tidak sesuai dengan prosedur undang-undang, hal ini sebagaimana fakta yang telah terungkap dalam persidangan, diantaranya :

- Adanya bukti T-16 (surat nota Disnaker No. 560/5714/436.6. 12/2009, tertanggal 10 November 2009) yang mana dalam bukti ini sangat jelas menerangkan bahwa Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak melakukan perundingan *bipartit* terlebih dahulu dan langsung melakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), sehingga Disnaker Kota Surabaya menganjurkan pada Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) untuk melakukan perundingan *bipartit* terlebih dahulu ;

Hal. 26 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa begitu juga bukti Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) P-12 (surat undangan *bipartit* Nomor 09/2280-11/Um-Awn) dan P-13 (surat undangan *bipartit* Nomor 09/2292-11/Um-Awn) dimana bukti tersebut sangat jelas membuktikan bahwa upaya perundingan *bipartit* yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) setelah Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) di PHK yaitu bulan November 2009. Hal ini nyata-nyata membuktikan bahwa Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 151 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003; dalam hal ini Pemohon Kasasi di PHK tanggal 16 Oktober 2009 kemudian Termohon Kasasi mengajak perundingan *bipartit* bulan November 2009 ;

Disamping bukti-bukti yang sangat jelas di atas, adanya keterangan-keterangan dari saksi-saksi semakin menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi tidak sesuai dengan prosedur, diantaranya :

Keterangan saksi sdr. Ari Wibowo dan saksi sdr. Abadi yang menerangkan :

- Bahwa saksi I belum pernah diajak *bipartit* ;
- Bahwa pada berita acara di Disnaker lebih dulu di PHK ;

Keterangan saksi ahli M. Hadi Subhan. SH., MH., CN. yang menerangkan :

- Bahwa sebagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pemutusan hubungan kerja haruslah dihindari ;
- Bahwa syarat formil pemutusan hubungan kerja adalah dengan cara : Dirundingkan terlebih dahulu dan mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang sampai sekarang lembaga ini tidak pernah ada ;
- Bahwa Pasal 170 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 dinyatakan batal demi hukum artinya sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu ada putusan Pengadilan pidana ;

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

Terlepas dari alasan-alasan tersebut permohonan kasasi dapat dibenarkan, oleh karena putusan Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya salah menerapkan atau

Hal. 27 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



melanggar hukum yang berlaku, dalam mempertimbangan, mengadili dan memutus perkara *a quo* sebagaimana tertuang pada amar putusan Judex Facti dalam konvensi dalam pokok perkara pada angka 3 dan 5, dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Bahwa meskipun alasan PHK oleh Penggugat terhadap Tergugat dapat dibenarkan, namun tindakan PHK oleh Penggugat melalui suratnya tertanggal 16 Oktober 2009 *a quo* tidak dapat dibenarkan karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tindakan PHK oleh Penggugat *a quo* batal demi hukum ;
- b. Bahwa karena alasan PHK *a quo* beralasan dan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Jo. Pasal 155 ayat (1) *a quo*, maka gugatan PHK oleh Penggugat harus dikabulkan dengan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak gugatan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 11 Maret 2010 ;
- c. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) atas PHK *a quo* Tergugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud ketentuan dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, dan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak *A quo* perhitungannya telah sesuai sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Judex Facti yang jumlah seluruhnya sebesar Rp 66.672.547,00 ;
- d. Bahwa karena terhitung sejak dilakukan PHK oleh Tergugat tidak dibayar lagi upahnya terhitung bulan November 2009, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Tergugat berhak atas upah selama proses PHK sampai dengan bulan Maret 2010 selama 5 bulan dengan perhitungan $5 \times \text{Rp } 4.141.152,00 = \text{Rp } 20.705.760,00$;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Ir. MUCHLISH** tersebut, dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 28/G/2010/PHI.SBY tanggal 2 Agustus 2010 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara *a quo* di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

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

MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **Ir. MUCHLISH** tersebut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 28/G/2010/PHI.SBY tanggal 2 Agustus 2010 ;

MENGADILI SENDIRI :

Dalam Konvensi :

Dalam Eksepsi :

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan telah melanggar kesepakatan kerja bersama yang berlaku di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 11 Maret 2010 ;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar hak Tergugat atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak seluruhnya berjumlah = Rp 66.672.547,00 (enam puluh enam juta enam ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus empat puluh tujuh Rupiah) ;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar hak Tergugat atas upah proses PHK sebesar Rp 20.705.760,00 (dua puluh juta tujuh ratus lima ribu tujuh ratus enam puluh Rupiah) ;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Dalam Rekonvensi :

Dalam Provisi :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat Rekonvensi ;

Dalam Pokok Perkara :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya ;

Hal. 29 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Konvensi dan Rekonvensi :

- Membebankan biaya perkara dalam semua tingkat peradilan kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Senin, tanggal 31 Januari 2011** oleh **Soltoni Mohdally, SH., MH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Benard, SH., MH.** dan **Arsyad, SH., MH.** Hakim Ad. Hoc pada Mahkamah Agung RI masing-masing sebagai Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis, dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Bongbongan Silaban, SH., LL.M.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

K e t u a,

ttd/Soltoni Mohdally, SH., MH.

ttd/Benard, SH., MH.

ttd/Arsyad, SH., MH.

Panitera Pengganti,

ttd/Bongbongan Silaban, SH., LL.M.

Untuk Salinan:

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.MH.

Nip. 040049629

Hal. 30 dari 30 hal. Put. No. 978 K/Pdt.Sus/2010

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)