



P U T U S A N

Nomor : 799 K / PDT.SUS / 2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

1. AGUS

CASMITO,

beralamat
di Perum
Terang Sari
Blok H. 12
No. 21 RT.
09 RW. 07,
Cibalong
Sari,
Kabupaten
Karawang ;

2. KUSNADI,

beralamat
di Dusun
Krajan RT.
08 RW. 01,
Desa
Cibalongsar
i,
Kecamatan
Klari,
Kabupaten
Karawang;

Keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada
SUPRIYADI SEBAYANG, SH., dkk., para Advokat,

Hal. 1 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



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

berkantor di Jalan Gugus Depan No. 25 Matraman
Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus,
tanggal 7 Mei 2010 ;

Para Pemohon Kasasi dahulu para Penggugat ;

M E L A W A N :

PT. MULIA KERAMIK INDAHRAYA berkedudukan di
Jalan Raya Tegal Gede, Lemah Abang, Cikarang,
Bekasi ;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

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 : Agus Casmito ;

NIK : 981204783 ;

Mulai Kerja : 4 Desember 1998 ;

Upah Terakhir : Rp 1.236.888,00 (satu juta dua
ratus tiga puluh enam ribu delapan
ratus delapan puluh delapan Rupiah) ;

b. Nama : Kusnadi ;

NIK : 960901018 ;

Mulai Kerja : 1 September 1996 ;

Upah Terakhir : Rp 1.331.826,00 (satu juta tiga
ratus tiga puluh satu ribu delapan
ratus dua puluh enam Rupiah) ;

Hal. 2 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



2. Bahwa para Penggugat keseluruhnya merupakan Anggota dari PTP SB KIKEF 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 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 SB KIKEF PT. MI., Tergugat juga melakukan pemotongan iuran organisasi/COS (Check Of System) terhadap 1.075 orang buruh yang tergabung didalam PTP SB KIKEF yang diantaranya juga para Penggugat, tetapi Tergugat tidak pernah menyetorkan dari hasil pemotongan itu ke kas organisasi dimana para Penggugat menjadi anggota PTP SB KIKEF PT. MI;
5. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2008 Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi SB KIKEF kembali mempertanyakan COS (Check Of System) tersebut kepada Tergugat, namun ternyata Sdr. Parman Zamhuri di kenakan PHK oleh

Hal. 3 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



Tergugat. Selanjutnya atas PHK tersebut secara organisasional para Pengurus PTP SB KIKEF meminta penjelasan kepada Tergugat, 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 Tergugat untuk merundingkan terlebih dahulu dengan SB KIKEF. Namun ternyata Tergugat tetap pada pendiriannya untuk mem-PHK 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 bipartit 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 jadi 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

Hal. 4 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



tetap saja tidak mau menanggapi. Maka PTP SB KIKEF dengan 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, Interfensi 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-MI/IR/09 tertanggal 5 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

Hal. 5 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



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 sediakala, namun ternyata Tergugat melakukan serangkaian tindakan balasan terhadap 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.SB KIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal 17 Januari 2009 dan surat dengan Nomor surat : 069/PTP.SB KIKEF/MI/I/2009 tertanggal 23 Januari 2009 meminta penjelasan kepada Tergugat atas tindakan balasan yang dilakukan tetapi 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.SB KIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 20 Januari 2009 juga mengadukan tindakan pihak manajemen kepada Disnaker Kabupaten Bekasi bagian pengawasan ;
- c. Bahwa selanjutnya dengan beralih bahwa para Penggugat melakukan serangkaian tindakan Mogok Kerja yang tidak sah, selanjutnya pada tanggal 30 Januari 2009 (Sdr. Agus Casmito) dan pada tanggal 29 Januari 2009 (Sdr. Kusnadi) pihak Tergugat mengeluarkan kebijakan sewenang-wenang berupa PHK sepihak terhadap para Penggugat. Atas tindakan sepihak ini, maka Pengurus SB KIKEF PT. MI sebagai organisasi dimana para Penggugat bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan Nomor surat No : 078/PTP.SB KIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 3 Februari 2009 kembali mengadukan perlakuan dan tindakan pihak manajemen kepada Disnaker Kabupaten 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 :

- 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) 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 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 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh ;

Pasal 28 huruf a Undang-Undang 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 apapun ;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh ;

14. Bahwa selain pasal-pasal sebagaimana



dimaksud 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 dibentuknya Undang-Undang 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 PHK ;

15. Bahwa sejak tindakan PHK dilakukan oleh Tergugat, para Penggugat tidak diperbolehkan lagi bekerja dan dihentikan pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima. Terhadap tindakan tersebut 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 Undang-Undang 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 penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada

Hal. 10 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



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 kepada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima setiap bulan. Hal mana ini jelas di atur dalam Pasal 96 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yang menyatakan sebagai berikut :

- i. Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata- nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 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 akbibat PHK yang diterbitkan Tergugat secara melawan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

Nama	Upah Bulan Februari 2009- Januari 2010
Agus Casmito	Rp 13.605.768,00



Kusnadi	Rp 14.650.086,00
Total	Rp 28.225.854,00

17. Bahwa agar Tergugat sungguh-sungguh melaksanakan isi putusan Pengadilan, maka para Penggugat mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta Rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan ;

Berdasarkan uraian dalil- dalil di atas, maka dengan ini para Penggugat memohon pada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, yang memeriksa perkara ini berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

Dalam Provisi :

- Menerima dan Mengabulkan Tuntutan Provisi para Penggugat ;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya selama dalam pemeriksaan Gugatan Perselisihan (pembatalan) Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung sebagaimana 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 28.255.854,00 (dua puluh delapan juta dua ratus lima puluh lima ribu delapan ratus lima puluh empat 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 ;

Hal. 12 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



4. Mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali para Penggugat pada pekerjaan dan posisi semula diperusahaan Tergugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial dibicarakan walaupun Tergugat melakukan upaya kasasi pada Pengadilan Tingkat Kasasi ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta Rupiah) setiap harinya sejak putusan dibacakannya putusan ini dan Tergugat dengan sengaja tidak menjalankan putusan ini ;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan 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) ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Negeri Bandung telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No. 10/G/2010/PHI/PN.BDG., tanggal 7 Mei 2010 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Provisi :

Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara :

Dalam Primer :

Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

Dalam Subsider :

1. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat



dengan Penggugat/Agus Casmito sejak tanggal 30 Januari 2009 dan Penggugat/Kusnadi sejak tanggal 29 Januari 2009 dan memerintahkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa uang pisah dan uang kebijaksanaan masing-masing sebagai berikut :

- Agus Casmito sebesar Rp 4.947.552,00 ;
- Kusnadi sebesar Rp 5.327.304,00 ;

2. Membebankan biaya dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp 325.000,00 (tiga ratus dua puluh lima ribu Rupiah) ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada para Penggugat pada tanggal 31 Mei 2010, kemudian terhadapnya oleh para Penggugat diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 14 Juni 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 37/Kas/G/2010/PHI/PN.BDG., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 23 Juni 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 7 Juli 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari para Penggugat diajukan jawaban memori kasasi oleh Tergugat yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tanggal 12 Juli 2010 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, 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 yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi / para Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :



1. Bahwa Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena tidak mengabulkan tuntutan Provisi para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) untuk membayar upah berjalan (uang proses) kepada para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat), karena para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) telah di PHK oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) tanpa terlebih dahulu mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial ;

1.1. Bahwa para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) menolak isi putusan Judex Facti sebagaimana ternyata dalam putusan a quo halaman 23 paragraf ke 2 yang berbunyi sebagai berikut :

“Menimbang, bahwa terhadap putusan Provisi tersebut Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan sela No. 10/G/2010/PHI/PN.Bdg. tertanggal 22 Februari 2010, yang amar putusannya menyatakan :

- Menolak permohonan tuntutan Provisi para Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menanggihkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir ;

1.2. Bahwa berdasarkan isi putusan a quo, Judex Facti jelas sekali tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup dan penerapan hukum (pasal) yang benar sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan KeHakiman yang berbunyi :

Hal. 15 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



(1) Segala putusan Pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan tersebut, memuat pula pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili ;

1.3. Bahwa berdasarkan bukti- bukti yang para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) ajukan dalam persidangan tidak ada satupun yang membuktikan bahwa surat PHK yang diajukan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) kepada para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) telah mendapatkan dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karenanya tanpa adanya persetujuan/penetapan terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial PHK tersebut tidak sah dan batal demi hukum ;

1.4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang 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 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 ;

Dan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan



Hubungan Industrial yang berisi sebagai berikut :

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

1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 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 ;

2) Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua membuktikan bahwa Judex Facti telah melakukan kesalahan dalam menerapkan hukum karena tidak mengabulkan permohonan Provisi mengenai upah berjalan/upah selama proses persidangan karena PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) kepada para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) tidak mendapatkan penetapan terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

2. Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) adalah sah berdasarkan Pasal 140 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak bisa dikategorikan sebagai Pelanggaran Berat dengan sanksi PHK Tanpa Pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat 14 PKB ;

Hal. 17 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



1.1. Bahwa para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) menolak pertimbangan hukum Judex Facti yang pada pokoknya menyatakan bahwa aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) tidak sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam PKB sebagaimana ternyata dalam putusan a quo pada halaman 27 paragraf ke 3 yang pada pokoknya menguraikan :

“Menimbang, bahwa fakta di persidangan Penggugat tidak pernah melakukan perundingan sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana di atur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Mulia Industrindo Tbk. Pasal 70 tetapi langsung mogok kerja pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 sehingga dengan demikian Pengugat terbukti melanggar Perjanjian Kerja Bersama Pasal 70 ayat 1 sampai dengan 6 sama sekali tidak lebih rendah atau bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

1.2. Bahwa pertimbangan Judex Facti sebagaimana dimaksud di atas tidak didasarkan pada alasan hukum yang benar mengingat isi dari Pasal 70 PKB pada dasarnya tidak mengatur bahwa sebelum melakukan mogok kerja buruh/serikat buruh harus melaksanakan 3 kali perundingan terlebih dahulu, mengingat isi Pasal 70 PKB hanya berkaitan dengan surat menyurat berkaitan dengan permohonan perundingan antara buruh dengan pengusaha, dimana berdasarkan Pasal 70 ayat (2), (3), (4), (5) dan (6) PKB diuraikan apabila selama 3 kali berturut-turut pengusaha yang telah dikirim surat permintaan berunding dari Buruh tidak menanggapi maka Buruh dapat melakukan mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga

Hal. 18 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



bukan harus melakukan perundingan sebanyak 3 kali terlebih dahulu. Dengan demikian apabila para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) telah terlebih dahulu melaksanakan perundingan dan hasilnya tidak ada kesepakatan (perundingan gagal) maka tidak perlu lagi mengikuti Prosedur Pasal 70 PKB ;

1.3. Bahwa, selanjutnya berdasarkan Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan “mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dari pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan, selanjutnya menunjuk bukti surat sebagaimana ternyata dalam Bukti P-4, perundingan telah dilakukan dan hasil perundingan tersebut tidak menemukan titik temu sebagaimana dimaksud dalam Bukti P-4 Poin 7 dengan kesimpulan tidak sepakat ;

1.4. Bahwa selanjutnya oleh karena tidak terdapat kesepakatan maka perundingan dianggap telah gagal, maka para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) melakukan mogok kerja mengikuti prosedur Pasal 140 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ternyata dalam Bukti P-5A, Bukti P-5B dan Bukti P-5C, oleh karenanya mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) telah mengikuti cara-cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan in casu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

1.5. Bahwa selanjutnya menunjuk ketentuan Pasal 65

Hal. 19 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



ayat (14) PKB telah diuraikan :

Pekerja yang melakukan pelanggaran berat dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, adapun pelanggaran tersebut antara lain :

- 14) Melakukan mogok kerja tanpa prosedur yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini/peraturan perundang-undangan ;

1.6. Bahwa jika perhatikan Pasal 65 ayat (14) PKB dan kita tafsirkan 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 komulatif, sehingga apabila mogok kerja dilakukan tidak sesuai dengan cara-cara yang diatur dalam Perjanjian kerja in casu Pasal 70 PKB, namun sesuai dengan peraturan perundang-undangan in casu Pasal 140 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka tidak bisa dikenakan sanksi PHK tanpa pesangon, mengingat mogok kerja telah dilakukan para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) sesuai dengan peraturan perundang-undangan ;

1.7. Bahwa selanjutnya pertimbangan Judex Facti dalam putusan a quo pada halaman 26 paragraf 1 yang pada pokoknya menguraikan bahwa ... pada tanggal 24 Desember 2008, 6 Januari 2009 dan pada tanggal 12 Januari 2009 tidak menyebutkan

Hal. 20 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



kan aksi pemogokan berakhir karena hanya menyebutkan “sampai dikabulkannya tuntutan”, hal ini menimbulkan ketidak jelasan hukum yang diamanatkan Pasal 140 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ... adalah pertimbangan hukum yang mengada-ada, tidak jelas dan tidak berdasarkan pada hukum, mengingat apabila benar jika ketentuan mengenai waktu masa berakhirnya mogok tidak ditulis secara jelas, maka Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dapat melakukan hal-hal yang diamanatkan dalam Pasal 140 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

- a. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau ;
- b. Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan ;

Sehingga dengan dicantumkan waktu pemogokan berakhir “hingga putusan dikabulkan” tidak memiliki akibat hukum apapun terhadap sah atau tidaknya suatu mogok atau menimbulkan ketidak jelasan hukum, mengingat apabila waktu berakhirnya mogok kerja tidak dicantumkan maka demi hukum Termohon Kasasi (dahulu Tergugat)

Hal. 21 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



dapat mengikuti ketentuan Pasal 140 ayat (4) yaitu melarang para pekerja/buruh yang mogok berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau jika diperlukan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dapat melarang pekerja /buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan ;

1.8. Bahwa selanjutnya berkaitan dengan prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat 1 sampai dengan 6 pada dasarnya hanya bersifat teknis prosedural dalam hal jika belum terjadi perundingan antara para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) dengan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) maka tahapan-tahapan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 sampai dengan 6 harus diikuti, namun oleh karena perundingan sudah pernah dilakukan dan hasilnya tidak sepakat (Vide Bukti P-4 poin 7) maka selanjutnya para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) melakukan mogok kerja mengikuti cara- cara yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan sebagaimana Pasal 140 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

1.9. Bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) adalah sah, sehingga sanksi PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) kepada para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) tidak sah dan batal demi hukum. Kalaupun mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi

Hal. 22 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



(dahulu para Penggugat) tidak sah -quad non-maka hal tersebut tentu saja tidak sampai pada sangsi PHK tanpa pesangon, mengingat berdasarkan ketentuan Pasal 142 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka sanksinya harus mengacu pada Keputusan Menteri in casu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah ;

2. Bahwa Pasal 65 ayat (14) PKB batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 142 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

2.1. Bahwa para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) menolak pertimbangan hukum Judex Facti sebagaimana ternyata dalam putusan a quo pada paragraf ke 1 halaman 29 yang pada pokoknya menguraikan :

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan Pasal 70 ayat 1 sampai dengan ayat 6 jo. Pasal 65 ayat (14) PKB PT. Mulia Industrindo Tbk. tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, karena kedudukan Perjanjian Kerja Bersama kedudukannya sama dengan Undang-Undang dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bukan merupakan Perbuatan Melawan Hukum atau karena PHKnya bertentangan dengan Undang-Undang No. 21 dan seterusnya” ;

2.2. Bahwa pertimbangan tersebut sangat bertentangan dengan hukum karena pada dasarnya mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) telah memenuhi

Hal. 23 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



syarat- syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang- undangan yang berlaku. Namun jika aksi mogok yang para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) lakukan dianggap bertentangan dengan PKB/Peraturan perundang- undangan yang berlaku -quad non- maka tidak bisa dikenakan sanksi PHK tanpa pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (14) PKB, melainkan sanksi tersebut harus berpijak pada sanksi yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri, hal ini dapat kita lihat berdasarkan Pasal 142 ayat (1) dan (2) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan :

(1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah ;

(2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri ;

2.3. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas dapat kita pahami bahwa apabila seseorang melakukan mogok kerja yang tidak sah, maka berdasarkan Pasal 142 ayat (2) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sanksi atas mogok kerja yang tidak sah tersebut akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri ;

2.4. Bahwa selanjutnya oleh karena Undang- Undang Ketenagakerjaan telah memerintahkan ketentuan sanksi atas mogok yang tidak sah harus diatur dengan Keputusan Menteri, maka sangat tidak dibenarkan menurut hukum jika sanksi tersebut

Hal. 24 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



tenyata dibuat dalam bentuk PKB, mengingat Keputusan Menteri merupakan kewenangan pemerintah in casu Menteri Tenaga kerja, dan ternyata Keputusan Menteri tersebut pun telah dibuat dan masih berlaku yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Berdasarkan hal tersebut maka sudah seharusnya sanksi yang dimaksud mengacu pada Keputusan Menteri sebagaimana dimaksud di atas, dan bukan mengacu pada PKB ;

2.5. Bahwa selanjutnya perlu kami sampaikan, berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diuraikan bentuk- bentuk kesalahan berat yang dapat di PHK oleh Pengusaha, adapun isi Pasal 158 ayat (1) yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. Melakukan penipuan, penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan ;
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan ;
 - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan/memakai dan/atau mengedarkan Narkotika, Psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja ;

Hal. 25 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja ;
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja ;
 - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan ;
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan ;
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja ;
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara, atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih ;
- 2.6. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas sangat jelas bahwa pada dasarnya mogok kerja yang tidak sah tidak dikategorikan sebagai pelanggaran berat yang dapat di PHK, oleh karenanya adalah tepat menurut hukum jika ketentuan Pasal 65 ayat (14) PKB yang memberikan sanksi PHK tanpa pesangon terdapat mogok kerja yang tidak sah bertentangan dengan ketentuan Pasal 142 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan sanksi hukum atas mogok yang tidak sah harus didasarkan pada Keputusan Menteri in casu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :

Hal. 26 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



KEP.232/MEN/ 2003 tentang Akibat Mogok Kerja
Yang Tidak Sah ;

2.7. Bahwa selanjutnya berdasarkan hal tersebut di atas, dan menunjuk ketentuan Pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni :

- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- 3) Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ;

Maka berdasarkan bunyi pasal di atas isi PKB khususnya ketentuan Pasal 65 ayat (14) PKB yakni :

Pekerja yang melakukan pelanggaran berat dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa mendapatkan uang pesangon, adapun pelanggaran tersebut antara lain :

- 14) Melakukan mogok kerja tanpa prosedur yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini/peraturan perundang-undangan ;

Adalah Batal Demi Hukum, Karena Sanksi Atas Mogok Yang Tidak Sah Sudah Diatur Dalam Keputusan Menteri ;

3. Bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah merupakan aturan pelaksana

Hal. 27 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



dari Pasal 142 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Vide Bukti P-7) ;

31. Bahwa jika kita perhatikan ketentuan “menimbang” dari Keputusan Menteri Tenaga Nomor : 232/MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah (Bukti P-7) maka dapat kita pahami bahwasanya Keputusan Menteri ini merupakan pelaksana dari Pasal 142 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

32. Bahwa selanjutnya jika kita berpijak pada ketentuan Pasal 6 ayat (1), (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah dapat kita ketahui bahwa :

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

33. Bahwa, selanjutnya jikalau mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) adalah tidak sah -quad non-maka berdasarkan ketentuan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 232/Men/2003 tentang Akibat

Hal. 28 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



Mogok Kerja Yang Tidak Sah maka mogok kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) tidak bisa dikenakan PHK tanpa pesangon, melainkan harus dinyatakan mangkir, yang kemudian para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) harus dipanggil kembali oleh Termohon 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari, sehingga sanksi PHK yang dijatuhkan oleh Termohon kepada para Pemohon Kasasi (dahulu para Penggugat) adalah tidak sah dan batal demi hukum ;

4. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antar para Pemohon (dahulu para Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) khususnya isi Pasal 65 ayat (14) PKB yang berkaitan dengan sanksi PHK tanpa pesangon atas mogok kerja yang tidak sah adalah batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata ;

41. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata 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 ;

42. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 1377 KUH Perdata yang menjelaskan yang dimaksud dengan “sebab yang halal” ialah tidak bertentangan dengan ketertiban umum, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan perundang-undangan

Hal. 29 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



;

43. Bahwa oleh karena berdasarkan ketentuan Pasal 142 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memerintahkan agar aturan hukum mengenai sanksi atas mogok kerja yang tidak sah harus diatur dalam Keputusan Menteri, maka isi PKB yang mengatur tentang sanksi atas mogok kerja yang tidak sah adalah batal demi hukum. Ketentuan batal demi hukum ini lebih lanjut diatur berdasarkan Pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni :

2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ;

44. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 124 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketentuan tersebut telah menegaskan yang batal dalam PKB tersebut bukan isi seluruh PKB, melainkan hanya

Hal. 30 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



ketentuan- ketentuan/isi yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan saja ;

45. Bahwa oleh karena isi PKB khususnya yang berkaitan dengan isi Pasal 65 ayat (14) PKB batal demi hukum, maka isi pasal tersebut adalah sudah cacat sejak lahir karena tidak memenuhi syarat objektif dari perjanjian, sehingga walaupun isi PKB tersebut belum pernah diajukan pembatalan maka bukan berarti ketentuan tersebut masih berlaku secara sah, melainkan Hakim demi hukum harus menyatakan bahwa isi PKB yang bertentangan tersebut dinyatakan batal dan tidak sah. Oleh karenanya pertimbangan Judex Facti yang menggunakan ketentuan Pasal 65 ayat (14) PKB dalam pertimbangan hukumnya adalah keliru dan tidak tepat menurut hukum ;

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

Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama pertimbangan Judex Facti ic. putusan PHI Bandung, ternyata tidak salah dalam menerapkan dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar, karena Penggugat telah melakukan Pelanggaran Berat, yaitu : melakukan mogok kerja pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 yang tidak mengikuti ketentuan Pasal 70 PKB jo Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yang menentukan sebelum melakukan mogok kerja diadakan perundingan terlebih dahulu, sebanyak 3 kali ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan- pertimbangan tersebut di atas, lagi pula dari sebab ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi : **1. AGUS CASMITO, dan 2. KUSNADI** tersebut harus ditolak ;

Hal. 31 dari 33 hal.Put.No. 799 K/PDT.SUS/2010



Menimbang, bahwa meskipun permohonan kasasi ditolak namun karena nilai gugatan ini dibawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara ;

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

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi / para Penggugat : **1. AGUS CASMITO, dan 2. KUSNADI** tersebut ;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Kamis, tanggal 16 Desember 2010**, oleh **Djafni Djamal, SH. MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.**, dan **H. Buyung Marizal, SH.**, Hakim-Hakim Ad.Hoc.PHI pada Mahkamah Agung sebagai Hakim-Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis tersebut dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan **Reza Fauzi, SH. CN.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim

Anggota,

K e t u a,

ttd./

ttd./

Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.

Djafni Djamal, SH.

MH.



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

ttd./

H. Buyung Marizal, SH.

Panitera Pengganti,

ttd./

Reza Fauzi, SH. CN.

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG RI

a/n. PANITERA

PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

(RAHMI MULYATI, SH., MH)

Nip. 040049629

Hal. 33 dari 33 hal.Put.No. 799 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)