



P U T U S A N

No. 801 K/PDT.SUS/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

1. ALIMUDIN, bertempat tinggal di Kp. Kaki Abang Bungur Rt 006/001 Kali Abang Tengah Bekasi Utara;
2. TRISNO, bertempat tinggal di Kp. Pasir Konci Rt 016/066 Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi;

dalam hal ini keduanya memberi kuasa kepada Supriyadi Sebayang, S.H., Dkk, Pengacara Publik Dan Asisten Pengacara Pada Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak-Hak Asasi Manusia Indonesia – Wilayah Jakarta (PBHI-JAKARTA), serta Pengurus Harian pada Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Serikat Buruh Indonesia (DPP.GESBURI) dan Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Kimia Kesehatan dan Farmasi PT. Mulia Industrindo Tbk (PTP.SBKIKEF PT.MI), berkedudukan Jl. Gugus Depan No. 25 Matraman Jakarta Timur 13140, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Juni 2010;

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, Kabupaten Bekasi 17550 Jawa Barat Indonesia;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls 1A 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 : Alimudin;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NIK : 970116635;
Mulai Kerja : 16 Januari 1997;
Upah Terakhir : Rp. 1.289.616,- (satu juta dua ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus enam belas rupiah);

b. Nama : Trisno;
NIK : 970416816;
Mulai Kerja : 16 April 1997;
Upah Terakhir : Rp. 1.266.401,- (satu juta dua ratus enam puluh enam ribu empat ratus satu rupiah);

2. Bahwa Para Penggugat keseluruhnya merupakan Anggota dari PTP. SBKIKEF PT. Mulia Industrindo, Tbk yang tercatat/terdaftar pada kantor wilayah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor Pencatatan: 670/CTT. 250/IV/2007 tertanggal 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 SBKIKEF PT.MI, Tergugat juga melakukan pemotongan iuran organisasi/COS (Check Of System) terhadap 1.075 orang buruh yang tergabung di dalam PTP. SBKIKEF yang diantaranya juga Para Penggugat, tetapi Tergugat tidak pernah menyetorkan dari hasil pemotongan itu ke kas organisasi dimana Para Penggugat menjadi anggota PTP. SBKIKEF. PT. MI;
5. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2008 Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi SBKIKEF kembali mempertanyakan COS (Check Of System) tersebut kepada Tergugat, namun ternyata Sdr. Parman Zamhuri di kenakan PHK oleh Tergugat, selanjutnya atas PHK tersebut secara organisasional para pengurus PTP. SB. KIKEF. meminta penjelasan kepada TERGUGAT, namun ternyata tidak TERGUGAT tidak mau memberikan 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

Hal. 2 dari 22 hal. Put. No. 801 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

walaupun tanpa dibicarakan dengan PTP.SBKIKEF. Hal ini jelas-jelas menunjukkan bahwa TERGUGAT tidak menghormati PTP.SB.KIKEF sebagai organisasi serikat buruh yang legal dan berbadan hukum.

7. Bahwa, oleh karena upaya PTP.SB.KIKEF untuk mempertanyakan alasan PHK terhadap Sdr. Parman Zamhuri tidak mendapat tanggapan, serta dari perundingan bipartite yang tidak ada titik temunya, maka tanggal 24 Desember 2008 PTP.SB.KIKEF melayangkan surat pemberitahuan rencana Aksi Mogok Kerja pertama, dengan harapan pihak TERGUGAT mau diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang 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 tetap saja tidak mau menanggapi, Maka PTP.SB.KIKEF dengan terpaksa melakukan aksi mogok kerja akibat gagalnya perundingan, adapununtutannya sebagai berikut:
 1. Cabut Perjanjian Rasionalisasi yang tidak rasional dengan dalih Efisiensi;
 2. Hentikan PHK SEPIHAK dengan alasan rasionalisasi;
 3. Berikan Upah Layak untuk Buruh PT. Mulia Industrindo,Tbk. dan anak perusahaan;
 4. Hapuskan Sistem kerja Kontrak dan Outsoursching 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, 05 Januari 2009;
10. Bahwa pada hari Rabu, 14 Januari 2009 pukul 06.00 WIB PARA PENGGUGAT yang tergabung dalam PTP.SB.KIKEF melaksanakan mogok kerja dengan tertib dan damai, adapun alasan mogok tersebut dilakukan untuk mengajak TERGUGAT mau berunding dan menerima tuntutan PARA PENGGUGAT sebagaimana dimaksud dalam poin 8. Namun ternyata

Hal. 3 dari 22 hal. Put. No. 801 K/PDT.SUS/2010



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 SBKIKEF pada tanggal, 15 Januari 2009 kembali melakukan mogok kerja dengan harapan TERGUGAT mau memenuhi tuntutan PARA PENGGUGAT, Namun ternyata dalam perundingan tanggal, 15 Januari 2009 yang diadakan di kantor Disnaker Kabupaten Bekasi tetap saja tidak ada titik temu, dimana TERGUGAT tetap pada pendiriannya;
12. Bahwa selanjutnya keesokan harinya yakni tanggal 16 Januari 2009 Para Penggugat kembali bekerja seperti sedia kala, namun ternyata TERGUGAT melakukan serangkaian tindakan balasan 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 dilingkungan pabrik/ perusahaan, atas kebijakan tersebut SBKIKEF melalui surat dengan nomor surat : 066/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal, 17 Januari 2009 dan surat dengan nomor surat: 069/PTP.SBKIKEF/Mi/Bks/I/2009 tertanggal, 23 Januari 2009 meminta penjelasan kepada TERGUGAT atas tindakan balasan yang dilakukan tetapi TERGUGAT tetap dengan sikap buruknya tidak mau menjawab surat tersebut;
 - b. Bahwa selain meminta penjelasan atas tindakan TERGUGAT melakukan balasan terhadap mogok PARA PENGGUGAT yang sah, pengurus SBKIKEF PT.MI sebagai organisasi dimana PARA PENGGUGAT bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan nomor surat : 067/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 20 Januari 2009 juga mengadukan tindakan pihak manajemen kepada DISNAKER Kab.Bekasi bagian pengawasan;
 - c. Bahwa selanjutnya dengan berdalih bahwa Para Penggugat melakukan serangkaian tindakan Mogok Kerja yang tidak sah, selanjutnya pada tanggal 04 Februari 2009 pihak TERGUGAT mengeluarkan kebijakan sewenang - wenang berupa PHK sepihak terhadap PARA PENGGUGAT,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atas tindakan sepihak ini, maka pengurus SBKIKEF PT.MI sebagai organisasi dimana PARA PENGGUGAT bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan nomor surat: No: 078/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 03 Februari 2009 kembali mengadukan perlakuan dan tindakan pihak manajemen kepada DISNAKER Kab. Bekasi bagian pengawasan.

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

- 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 di luar perusahaan atau
- b. Memberikan sanksi atau tindakan dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama 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

Hal. 5 dari 22 hal. Put. No. 801 K/PDT.SUS/2010



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 UU 21 tahun 2000 :

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

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

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 UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) dan khususnya pasal 1 ayat (2) huruf b Konvensi ILO No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama yang memberi perlindungan terhadap tindakan anti serikat buruh yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal ini tindakan 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 UU 13/2003

- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing, kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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:

Pasal 96 ayat 1 dan 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004

- i. Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya 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 akibat PHK yang diterbitkan TERGUGAT secara melawan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

Nama	Upah Bulan Februari 2009- Januari 2010
ALIMUDIN	Rp. 14.185.776,-
TRISNO	Rp. 13.930.411,-
Total	Rp. 28.116.187,-

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,- (satu juta rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan;

Berdasarkan uraian dalil-dalil diatas, 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:

Hal. 7 dari 22 hal. Put. No. 801 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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. 28.116.187,- (dua puluh delapan juta seratus enam belas ribu seratus delapan puluh tujuh rupiah);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Mogok Kerja yang dilakukan Para Penggugat yang dilakukan pada Tanggal 14 dan 15 Januari 2009 sah menurut hukum;
3. Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat tidak sah secara dan batal demi hukum;
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,- (satu juta rupiah) setiap harinya sejak putusan dibacakan 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 (uitvorbaar bij vorrad);
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 Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Bandung telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No.40/PGT.G/2010/PHI.PN.BDG tanggal 7 Mei 2010 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya:

Dalam Pokok Perkara

Primer:

1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya

Hal. 8 dari 22 hal. Put. No. 801 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan mogok kerja yang dilakukan Penggugat pada tanggal 14,15 Januari 2009 melanggar Pasal 70 Jo Pasal 65 ayat (14) Perjanjian kerja bersama;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 28 Pebruari 2009 dan tanpa pesangon;

Subsider:

Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pisah kepada Para Penggugat sejumlah Rp. 10.065.604,- dengan perincian untuk masing-masing Penggugat sebagai berikut:

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. ALIMUDIN | Rp. 5.158.464,- |
| 2. TRISNO | Rp. 5.065.604,- |
| JUMLAH | Rp. 10.224.504,- |

4. Membayar biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 319.000,- (tiga ratus sembilan belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Para Penggugat yaitu pada tanggal 7 Juni 2010, kemudian terhadapnya oleh Para Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Juni 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan/tertulis pada tanggal 23 Juni 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 52/Kas/G/2010/PHI/PN.BDG yang dibuat oleh Plt Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1A Bandung, permohonan tersebut disertai dengan oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1A Bandung tersebut pada Tanggal 23 Juni 2010;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 1 Juli 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Bandung pada tanggal 7 Juli 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 yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum yakni UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena tidak

Hal. 9 dari 22 hal. Put. No. 801 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)



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 28 paragraf 2 yang berbunyi sebagai berikut :

“Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam gugatannya mengajukan permohonan agar Majelis menjatuhkan putusan sera dalam provisi sesuai pasal 96 ayat (1) UU no.2 tahun 2004 jo pasal 155 ayat (3) karena Para Penggugat telah diskorsing oleh Tergugat akan tetapi hak-haknya sebesar Rp. 28.116.187, - (dua puluh delapan juta seratus enam belas ribu seratus delapan puluh tujuh rupiah) belum di bayarkan dan berdasarkan fakta dipersidangan ditemukan bukti (P-1a,P-1b,P-3b) bahwa skorsing terhadap sdr. ALIMUDIN dan TRISNO dinyatakan tidak berlaku/dicabut terhitung tanggal 4 Pebruari 2009 dan upah selama skorsing bulan Januari dan Pebruari 2009 sudah dibayar dan diterima oleh masing-masing Penggugat (bukti P-2 dan T-1) dan berdasarkan fakta hukum tersebut maka tuntutan provisi harus dinyatakan tidak dapat diterima ;

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) UU No. 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi:

(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 oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) kepada Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) telah mendapatkan penetapan terlebih dahulu oleh Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karenanya tanpa adanya persetujuan/penetapan terlebih dahulu dari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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) UU 13/2003

- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya
- (3) Pengusaha dapat melakukan 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) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Hal. 11 dari 22 hal. Put. No. 801 K/PDT.SUS/2010



2. Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) adalah sah berdasarkan Pasal 140 Ayat (1), (2), (3) dan (4) UU 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.

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 33 paragraf 1 s/d halaman 34 yang pada pokoknya menguraikan :

“menimbang bahwa pemberitahuan mogok kerja yang disampaikan Para Penggugat, sebanyak 3 (tiga) kali yaitu tanggal 24 Desember 2008, 6 Januari 2009 dan pada tanggal 12 Januari 2009 (vide Bukti P.5A, P.5B, P.5C, T.5, T.6, T.7) tidak menyebutkan kapan aksi mogok berakhir karena hanya menyebutkan “sampai dikabulkannya tuntutan”, hal ini menimbulkan ketidakjelasan hukum yang diamanatkan Pasal 140 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Ketentuan Khusus tentang prosedur mogok kerja yang diatur dalam pasal 70 Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, Bahwa dalam surat pemberitahuan mogok kerja akan dilaksanakan pada tanggal 14 Januari 2009, akan tetapi pada kenyataannya pelaksanaan mogok kerja dilaksanakan 2 (dua) hari yaitu pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 sehingga melampaui pemberitahuan mogok kerja dan mogok kerja tersebut tidak sah dan melanggar prosedur yang dituangkan dalam pasal 140 ayat (2a) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 70 ayat (1 s/d 6) PKB PT. Mulia Industrindo Tbk beserta anak-anak perusahaan, oleh karena itu patut dikenakan sanksi sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (14) adalah PHK tanpa Pesangon;

Menimbang, Bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan Penggugat tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam



pasal 70 PT. Mulia Glass jo. Pasal 140 ayat (2a) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

1.2 Bahwa berdasarkan Pasal 137 UU 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 menemukan titik temu sebagaimana dimaksud dalam Bukti P-4 Poin 7 dengan kesimpulan tidak sepakat;

1.3 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) UU 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 cassu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan;

1.4 Bahwa selanjutnya menunjuk ketentuan Pasal 65 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;

1.5 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 kumulatif, sehingga apabila mogok kerja dilakukan tidak sesuai dengan cara-cara yang diatur dalam perjanjian kerja in cassu pasal 70 PKB, namun sesuai dengan peraturan perundang-undangan in cassu Pasal 140 ayat (1), (2), (3) dan (4) UU 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;

1.6 Bahwa selanjutnya pertimbangan Judex Facti dalam Putusan a quo pada halaman 33 paragraf 1 yang pada pokoknya menguraikan bahwa surat pemberitahuan mogok kerja tidak menyebutkan kapan aksi mogok berakhir karena hanya menyebutkan "sampai dikabulkannya tuntutan", hal ini menimbulkan ketidakjelasan hukum yang diamanatkan Pasal 140 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pertimbangan hukum, yang mengada-ada, tidak jelas dan tidak berdasarkan 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) UU 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 dilokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi perusahaan;

sehingga dengan dicantumkannya waktu pemogokan berakhir "hingga putusan dikabulkan" tidak memiliki akibat hukum apapun terhadap sah atau tidaknya suatu mogok atau menimbulkan ketidakjelasan hukum, mengingat apabila waktu berakhirnya mogok kerja tidak dicantumkan maka demi hukum Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dapat mengikuti ketentuan Pasal 140 ayat (4) yaitu melarang para pekerja/buruh yang mogok berada dilokasi kegiatan proses produksi, atau jika diperlukan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dapat melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi perusahaan;



1.7 Bahwa selanjutnya berkaitan dengan Prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat 1 s/d 6 PKB PT. Mulia Industrindo. Tbk 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 s/d 6 PKB PT. Mulia Industrindo. Tbk 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 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

1.8 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 saksi PHK yang dilakukan oleh Termohon kasasi (dahulu Tergugat) kepada Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) tidak sah dan batal demi hukum, walaupun mogok kerja yang dilakukan oleh Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) tidak sah – quot non – maka hal tersebut tentu saja tidak sampai pada sanksi PHK tanpa pesangon, mengingat berdasarkan ketentuan Pasal 142 ayat (2) UU No. 13 Tahun 203 Tentang Ketenagakerjaan maka sanksinya harus mengacu pada Keputusan Menteri in Cassu KEPUTUSAN MENTERI TANAGA 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 (1) dan (2) UU No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

2.1 Bahwa pemohon menolak pertimbangan hukum Judex Facti sebagaimana ternyata dalam putusan a quo pada paragraf 3 halaman 32 s/d halaman 33 yang pada pokoknya menguraikan:

“menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan mogok yang dilakukan pada tanggal 14, 15 Januari akibat gagalnya perundingan dan

Hal. 15 dari 22 hal. Put. No. 801 K/PDT.SUS/2010



prosedur mogok kerja telah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yaitu dengan diberitahukannya rencana mogok kerja tanggal 14 Januari 2009 sebanyak 3 kali yaitu: pada tanggal 24 Desember 2008, 06 Januari 2009, hal ini dibantah oleh Tergugat dipersidangan bahwa pemogokan yang dilakukan pada tanggal 14, 15 Januari 2009 tidak memenuhi prosedur mogok Pasal 70 ayat (1 s/d 6) PKB PT Melia Industrindo Tbk. dengan akibat pasal 65 ayat (14) terhadap mogok kerja tanpa prosedur pemogokan dikategorikan pelanggaran berat dengan sanksi PHK tanpa Pesangon (vide bukti T-2, T-3) diperkuat dengan keterangan saksi di persidangan yaitu Dra. Melva Sumiati Simanjuntak dan Majelis berpendapat bahwa Para Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja secara hukum tunduk atau terikat terhadap segala ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama (PKB), oleh karena itu dalil Penggugat tidak dapat dipertimbangkan karena mogok kerja yang dilakukan Para Penggugat tidak dipertimbangkan karena mogok kerja yang dilakukan oleh Para Penggugat tidak sesuai dengan prosedur yang disepakati pada pasal 70 PKB sebagaimana implementasi Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 dan terhadap dalil Tergugat, majelis menilai bahwa oleh karena para pihak secara hukum telah terikat/sepakat melaksanakan ketentuan yang diatur pada perjanjian kerja bersama, maka mogok kerja yang tidak memenuhi prosedur pasal 70 Perjanjian Kerja Bersama, sehingga patut dikenakan sanksi sesuai ketentuan Pasal 65 Perjanjian Kerja Bersama"

- 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 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 — quot 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, hat ini dapat kita lihat berdasarkan Pasal 142 ayat (1) dan (2) UU 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) UU 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 ternyata dibuat dalam bentuk PKB, mengingat Keputusan Menteri merupakan kewenangan pemerintah in cassu 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) UU 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, 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;
- 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 perundang-undangan;
- 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 ditempat 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 terhadap mogok kerja yang tidak sah bertentangan dengan ketentuan pasal 142 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengamanatkan sanksi hukum atas mogok yang tidak sah harus didasarkan pada Keputusan Menteri in cassu KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR : KEP. 232 /MEN/2003 Tentang AKIBAT MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH.

2.7 Bahwa selanjutnya berdasarkan hal tersebut diatas, dan menunjuk ketentuan Pasal 124 ayat (2) dan (3) UU 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 sebagai mana 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 PKB khususnya ketentuan Pasal 65 ayat (14)PKB yakni:

Pekerja yang melakukan pelanggaran berat dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa mendapat 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 dari Pasal 142 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (vide Bukti P-7).

3.1 Bahwa jika kita perhatikan ketentuan “menimbang” dari KEPUTUSAN MENTERI TENAGA No. 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) UU No. 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan;

3.2 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 sebagai mana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir;

(2) Pemanggilan untuk kembali bekerja sebagai 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 pemanggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri;

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

4.1 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;

4.2 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;

4.3 Bahwa oleh karena berdasarkan ketentuan Pasal 142 ayat (1) dan (2) UU 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) UU 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;

4.4 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 124 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ketentuan tersebut telah menegaskan yang batal dalam PKB tersebut bukan isi seluruh PKB, melainkan hanya ketentuan – ketentuan/isi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan saja;

4.5 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 berdasarkan alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

Mengenai alasan-alasan ke 1 s/d 4:

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan oleh karena Judex Facti tidak salah menerapkan hukum karena putusan Judex Facti yang menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pisah dibuat berdasarkan pertimbangan hukum yang benar, mogok kerja yang dilakukan para penggugat tidak sesuai dengan PKB, yang menyebabkan PHK;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : 1. ALIMUDIN, 2. TRISNO tersebut harus ditolak ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan 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 sebagaimana 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 ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : 1. ALIMUDIN, 2. TRISNO tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Jum'at tanggal 12 November 2010 oleh DR. Salman Luthan, SH., MH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, SH.,MH. dan Bernard,SH.,MM. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Yuli Heryati, SH.MH Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd/Arsyad, SH.,MH.

Ttd/Bernard,SH.,MM.

K e t u a :

Ttd

DR. Salman Luthan, SH., MH.

Panitera Pengganti :

Ttd

Yuli Heryati, SH.MH.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.

NIP.040.049.629.

Hal. 22 dari 22 hal. Put. No. 801 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)