



**P U T U S A N**

**No.134 PK/PDT.SUS/2010**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H A G U N G**

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam peninjauan kembali telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

PT. SIANTAR MADJU, diwakili oleh Herry Liputra, selaku Direktur, berkedudukan d/a. Gerson Maukaling (HRD-IR) PT. Sinar Madju, Jalan Mastrip Waru Gunung 822 A Karangpilang, Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada :  
1. Sdr. Santo Sugianto, 2. Sdr. Sujianto, 3. Sdr. Gerson Maukaling, bagian Human Resources, Departemen Industrial Relationship (HRD-IR) PT. Siantar Madju, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama yang beralamat di Jl. Mastrip 822 A Karangpilang, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Mei 2010 ;  
Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/ Tergugat ;

**M e l a w a n**

MONICA, beralamat di RT.13, RW.III Tawangsari Taman, Sidoarjo ;  
Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/ Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat surat yang bersangkutan;

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

Hal. 1 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010



Bahwa Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat mulai tanggal 6 Juli 1987 dibagian Cek Tali ± 2 Tahun, setelah itu sampai dengan tanggal 15 November 2005 diberi kepercayaan sebagai (Pengawas/ Pembantu) mandor dibagian Tarik;

Bahwa pada tanggal 16 November 2005 Penggugat dimutasi ke bagian Plong dengan sistem kerja target, karena Penggugat melakukan suatu kesalahan yakni adanya hasil produksi yang kurang bagus. Pada tanggal 16 Januari 2006 Penggugat dimutasikan lagi ke bagian Kutib dengan sistem kerja target dengan upah terakhir satu bulan Rp. 768.000,- (tujuh ratus enam puluh delapan ribu rupiah), pada bagian pekerjaan ini adalah bagian yang lebih berat dibanding bagian Plong dan pada bagian ini sering terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja yang dimutasi sulit atau bahkan tidak bisa mencapai target ;

Bahwa Tergugat dalam melakukan mutasi kepada Penggugat merupakan bentuk demosi yang berlebihan karena adanya rasa tidak senang, bukan sekedar mutasi yang bersifat rotasi. Atas perbuatan Tergugat yang diduga oleh Penggugat telah menyimpang dari Perjanjian Kerja Bersama Pasal 8, maka Penggugat mengangkat perselisihan tersebut yang pada saat ini perkara tersebut masih dalam proses kasasi di Mahkamah Agung atas putusan PHI pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan No.Perkara 72/G/2006/PHI.Sby tertanggal 10 Oktober 2006 (bukti P-1);

Bahwa pada tanggal 22 November 2006 Penggugat dipanggil oleh Tergugat diberitahukan bahwa hari ini adalah hari kerja terakhir dan mulai besok tidak boleh masuk bekerja tanpa ada keterangan secara tertulis yang diberikan kepada Penggugat, dengan alasan Penggugat telah mendapat Surat Peringatan Ketiga berdasarkan Pasal 29 Perjanjian Kerja Bersama;

Bahwa sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 29 bukan merupakan dasar pemberian sanksi pelanggaran (Surat Peringatan). Sehingga alasan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat patut dikesampingkan. Karena telah jelas diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama BAB X Pasal 33, 34, 35, 36 dan 37 mengenai Tata Tertib Kerja yang mengatur Kewajiban Pekerja, Larangan Pekerja, Sanksi Pelanggaran serta denda dan ganti rugi (bukti P-2);

Bahwa Tergugat telah memberikan sanksi yang berlebihan kepada Penggugat yakni mulai dari menurunkan jabatan dan dimutasi ke bagian Plong, dipindah lagi ke bagian Kutib terus dipindah lagi ke bagian Plong, bagaimana mungkin Penggugat bisa bekerja dengan baik kalau pekerjaan yang dikerjakan tidak tetap dan tentu saja membuat Penggugat tidak bisa menjalankan tugasnya dengan tenang sehingga mempengaruhi hasil kerja, dan lebih tidak masuk akal bilamana Penggugat yang sudah bekerja selama 19 tahun lebih dinyatakan tidak memenuhi/mencapai standar produktivitas;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan mencerminkan tindakan yang mengabaikan rasa kemanusiaan, yang tidak mendasarkan aturan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama, sebagaimana yang diatur dalam Bab XII Pasal 39 ayat (1). Padahal Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian yang sah dan mengikat para pihak (karyawan dan perusahaan) sebagai Undang-Undang;

Bahwa upah yang diterima Penggugat dari Tergugat terakhir pada tanggal 22 November 2006 (bukti P-3);

Bahwa ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja secara tegas telah diatur dalam Bab XII PKB Pasal 39 ayat (1) yang menentukan bahwa pada dasarnya pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan para pekerja. Namun apabila segala upaya yang telah diupayakan tidak dapat dihindarkan, maka pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku (bukti P-2);

Bahwa Bab XII Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, dimana dalam Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 152 dan Pasal 155 telah jelas menentukan prosedur

Hal. 3 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha yang telah berdiri serikat pekerja/serikat buruh. Bahwa perundingan secara bipartit dalam hal ini yang minta adalah serikat pekerja, karena dalam bipartit tidak ada titik temu dilanjutkan pencatatan ke Disnaker juga dilakukan oleh serikat pekerja (bukti P-4);

Bahwa tindakan Penggugat tersebut telah nyata-nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja tidak berdasarkan aturan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama, dan Undang-Undang RI. No.13 Tahun 2003 melainkan hanya didasarkan pada rasa ketidaksenangan terhadap Penggugat. Oleh karena itu, tindakan Tergugat harus dinyatakan tidak sah dan harus dibatalkan (vernietigbaar);

Bahwa terhadap upaya penyelesaian melalui mediasi telah ditetapkan anjuran dari mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor: 52/PHK/V/2007 tanggal 8 Mei 2007 dengan amar putusan berupa anjuran sebagai berikut (bukti P-5):

1. Agar pihak Pengusaha PT. Siantar Madju dan Pekerja Sdri. Monica untuk melanjutkan hubungan kerja kembali seperti semula;
2. Agar Pengusaha memanggil pekerja Sdri. Monica untuk bekerja kembali secara tertulis;
3. Agar Pengusaha membayar upah pekerja Sdri. Monica selama tidak dipekerjakan mulai November 2006 sampai bulan April 2007;

Bahwa atas anjuran mediator Hubungan Industrial tersebut, pihak pekerja (Sdri. Monica) yang dalam hal ini diwakili oleh DPC.SP.KEP.SPSI Kota Surabaya telah memberikan jawaban tertulis yang isinya menerima, pada tanggal 22 Mei 2007 (bukti P-6);

Sedangkan pihak pengusaha PT.Siantar Madju sampai saat ini tidak memberikan jawaban tertulis kepada mediator Hubungan Industrial atas anjuran tersebut;

## PROVISI

Hal. 4 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat sejak tanggal 22 November 2006 diberhentikan dari pekerjaan, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sah karena tidak didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, maka Undang-Undang mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat dan membayar seluruh upah dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat terhitung mulai tanggal 22 November 2006 sampai dengan bulan Agustus 2007 (9 bulan x Rp. 768.000,-) sebesar Rp. 6.912.000,- (enam juta sembilan ratus dua belas ribu rupiah);

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

## DALAM PROVISI

1. Mengabulkan seluruh gugatan Provisi ;
2. Memerintahkan Tergugat membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sebesar Rp. 6.912.000,- (enam juta sembilan ratus dua belas ribu rupiah), dan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun Tergugat menyatakan banding atau kasasi (uitvoerbaar bij voorraad);

## DALAM POKOK PERKARA

3. Mengabulkan seluruh gugatan Provisi;
  4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
  5. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan harus dibatalkan (vernietigbaar), karena bertentangan dengan ketentuan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku;
  6. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali dan memulihkan seluruh hak-hak yang selama ini diperoleh Penggugat;
  7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Dan atau jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil- adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil- dalil:

Hal. 5 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat dalam gugatannya adalah mutlak kabur dan tidak jelas ;

Bahwa hal kabur dan tidak jelasnya gugatan Penggugat sebagaimana tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bahwa pada posita 1, 2, 3 dan 6 materi gugatan Penggugat adalah mutlak sama substansinya dengan posita gugatan Penggugat dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang tercatat dalam register Nomor: 72/G/2006/PHI.SBY., tentang permasalahan mutasi yang telah diputus oleh Majelis Hakim pada tanggal 10 Oktober 2006 dan terhadap putusan tersebut Penggugat tengah mengajukan upaya hukum kasasi. Dengan demikian dalam materi gugatan Penggugat tersebut adalah mutlak bertolak belakang dengan apa yang Penggugat tuntutan dalam tuntutan nya tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Bahwa pada posita nomor 3 gugatan Penggugat menyatakan "atas perbuatan Tergugat ...., maka Penggugat mengangkat perselisihan tersebut yang pada saat ini perkara tersebut masih dalam proses kasasi di Mahkamah Agung RI atas putusan pada Pengadilan Negeri Surabaya No. Perkara 72/G/2006/PHI/SBY tertanggal 10 Oktober 2006" bahwa terhadap apa yang Penggugat nyatakan di atas adalah mutlak tidak jelas dan kabur. Hal itu dikarenakan terhadap materi gugatan Penggugat dengan perkara Nomor: 72/G/2006/PHI.Sby tentang permasalahan mutasi ataukah terhadap materi gugatan perkara Nomor: 134/G/2007/PHI.Sby tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang akan diajukan oleh Penggugat untuk diperiksa dan diputus dalam persidangan ini. Sehingga sudah seharusnya terhadap gugatan Penggugat sekarang ini tidak perlu diajukan terlebih dahulu sebelum adanya putusan kasasi terhadap gugatan perkara Nomor: 72/G/2006/PHI.Sby dan Mahkamah Agung

Hal. 6 dari 15 hal. Put. No.134 PK/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)



(MA);

- c. Bahwa terhadap permohonan provisi Penggugat pada point 14, Tergugat menyatakan bahwa permohonan tersebut adalah janggal dan tidak masuk akal dan sulit dipahami. Bagaimana mungkin gugatan dibuat pada tanggal 25 Juni 2007, sedangkan tuntutan provisi jauh melebihi hingga bulan Agustus 2007, dan Tergugat menyatakan bahwa tidak ada ketentuan Undang-Undang yang mewajibkan Tergugat untuk melaksanakan permohonan provisi, karena hal tersebut hanyalah sebuah angsuran yang dapat dilakukan atau tidak dilakukan;

Menimbang, bahwa amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.134/G/2007/PHI.SBY. tanggal 23 Oktober 2007 adalah sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI :**

- Menolak Eksepsi Tergugat ;

**DALAM PROVISI :**

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat ;

**DALAM POKOK PERKARA :**

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menyatakan hubungan kerja putus terhitung sejak tanggal 22 November 2006 ;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah kepada Penggugat sebesar Rp.1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) ;
- Membebaskan segala biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat sebesar nihil ;

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung RI No.267 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 28 Agustus 2008 yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut adalah sebagai berikut :

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : MONICA tersebut ;
- Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.134/G/2007/PHI.SBY.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 23 Oktober 2007 ;

**MENGADILI SENDIRI :**

**DALAM EKSEPSI :**

- Menolak eksepsi Tergugat ;

**DALAM PROVISI :**

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat ;

**DALAM POKOK PERKARA :**

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 23 Oktober 2007 ;
- Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang seluruhnya berjumlah Rp.14.131.200,- ;
- Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat atas upah proses yang seluruhnya berjumlah Rp.4.608.000,- ;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tersebut, yaitu putusan Mahkamah Agung No.267 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 28 Agustus 2008 diberitahukan kepada Termohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 17 Mei 2010 kemudian terhadapnya oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat diajukan permohonan peninjauan kembali secara tertulis di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 27 Mei 2010, permohonan mana disertai memori peninjauan kembali dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 27 Mei 2010 (hari itu juga) ;

Menimbang, bahwa tentang permohonan peninjauan kembali tersebut telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama pada tanggal 07 Juni 2010 kemudian terhadapnya oleh pihak lawannya tidak diajukan jawaban atas memori

Hal. 8 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peninjauan kembali tersebut ;

Menimbang, bahwa oleh karena itu sesuai dengan pasal 68, 69, 71 dan 72 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, permohonan peninjauan kembali a quo beserta alasan-alasannya yang diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan undang-undang, formal dapat diterima ;

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

1. Bahwa pada tanggal 22 November 2006 Pemohon telah memanggil Termohon untuk dilakukan proses PHK sebagai akibat dari pelanggaran yang sudah kerap kali dilakukan oleh Termohon selama bekerja di tempat Pemohon, dengan sebelumnya Pemohon telah memberikan surat pembinaan pertama kepada Termohon tanggal 3 Juli 2006 (Bukti P-1) dan surat pembinaan kedua kepada Termohon tanggal 29 Juli 2006 (bukti P-2) agar Termohon dapat memperbaiki kinerjanya ;
2. Bahwa pada saat itu Pemohon telah memberikan penjelasan kepada Termohon bahwa pada tanggal 28 Juni 2006 Termohon sudah pernah diberikan Surat Peringatan Ke-II (selanjutnya disebut SP) sebagai akibat dari pelanggaran yang telah dilakukan oleh Termohon. (Bukti P-3) ;
3. Bahwa karena tidak menunjukkan perubahan apapun dalam kinerjanya maka pada tanggal 29 Juli 2006 Termohon kembali dikenai SP-III sebagai akibat dari pelanggaran yang sama yang dilakukan oleh Termohon (vide Pasal 29 ayat (2) PKB PT. Siantar Madju). (Bukti P-4) ;
4. Bahwa dasar pemberian SP-II dan SP-III kepada Termohon adalah berdasar pada Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) PT.Siantar Madju Pasal 29 ayat (2) yang menentukan :  
"Pekerja dengan segala daya upaya wajib

Hal. 9 dari 15 hal. Put. No.134 PK/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)



memenuhi/mencapai Standar produktifitas yang ditetapkan sesuai prosedur pelaksanaan” (Bukti P-5) ;

5. Bahwa setelah dilakukan evaluasi kerja terhadap Termohon dari bulan Juli s/d bulan November 2006 yang menunjukkan bahwa Termohon tidak menunjukkan perubahan apapun dalam kinerjanya, maka oleh Temohon pada tanggal 22 November 2006 mengakhiri hubungan kerja dengan Termohon karena Termohon telah melakukan pelanggaran dengan kesalahan berat sesuai dengan ketentuan PKB PT.Siantar Madju Pasal 35 ayat 7 huruf (o) yang menentukan :

”Pelanggaran karena kesalahan berat dengan sanksi pemutusan hubungan kerja pekerja apabila melakukan kesalahan pada saat setelah dikenai surat peringatan ketiga” ;

6. Bahwa sebagai akibat dari hal yang sebagaimana tersebut pada point 5 (lima) diatas, maka Termohon hanya berhak untuk menerima uang pisah yang nilainya telah ditentukan dalam Pasal 41 ayat 2 PKB PT.Siantar Madju yang menentukan mengenai perhitungan uang pisah bagi pekerja yang di PHK sebagai akibat dari pelanggaran dengan kesalahan berat ;

7. Bahwa PKB PT.Siantar Madju adalah peraturan kerja bersama yang telah disepakati oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja dengan disahkan oleh Instansi Dinas Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Disnaker) Kota Surabaya yang saling terkait antara pasal yang satu dengan pasal yang lain. Sehingga pengenaan Pasal 29 ayat (2) PKB PT.Siantar Madju sebagai salah satu dasar dalam pemberian sanksi bagi Termohon adalah sudah benar, meskipun tidak disebutkan secara rinci didalam Pasal 35 PKB PT.Siantar Madju yang mengatur tentang pemberian sanksi pelanggaran bagi pekerja. Namun perbuatan pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk perbuatan lain yang menurut sifat perbuatannya dapat digolongkan didalamnya. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 35 ayat 4 huruf (k) dan ayat 5 huruf (g) dan ayat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6 huruf (m) PKB PT. Siantar Madju) yang menentukan :

"Perbuatan-perbuatan lain yang belum disebutkan disini tetapi menurut sifat dan akibatnya dapat digolongkan disini" ;

8. Bahwa telah ditentukan dalam Pasal 39 PKB PT.Siantar Madju ayat 1 dan 2 yang menentukan :

(1) Pada dasarnya pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK dengan para pekerjanya, namun apabila segala upaya yang telah dilakukan tidak dapat dihindarkan, maka pelaksanaan PHK dilakukan sesuai aturan yang berlaku" ;

(2) PHK dapat juga terjadi karena :

- a. Pekerja meninggal dunia ;
- b. Atas permintaan pekerja sendiri ;
- c. Diberhentikan oleh perusahaan ;
- d. Pekerja telah mencapai usia pensiun ;
- e. Mogok kerja diluar prosedur ;

9. Bahwa dalam kaitannya dengan poin 8 diatas, telah menunjukkan bahwa Pemohon telah berusaha sedapat mungkin untuk menghindari adanya PHK, yaitu dengan jalan melakukan mutasi kepada Termohon kebagian yang lainnya agar Termohon dapat memperbaiki kinerjanya. Namun atas itikad baik Pemohon untuk melakukan mutasi tersebut telah dianggap oleh Termohon sebagai bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Pemohon. Sehingga Termohon justru mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) dengan gugatan perkara Nomor: 71/G/2006/PHI.SBY atas tindakan mutasi yang dilakukan oleh Pemohon ;

10. Dalam amar putusan Hakim PHI dalam perkara Nomor : 72/G/2006/ PHI.SBY menyatakan untuk menolak seluruh gugatan termohon atas mutasi yang dilakukan Pemohon tersebut, karena dalam pertimbangan Majelis Hakim menyatakan bahwa perbuatan mutasi adalah menjadi kewenangan penuh dari Termohon dengan memperhatikan pada kebutuhan operasional perusahaan yang wajib ditaati oleh

Hal. 11 dari 15 hal. Put. No.134 PK/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)



Termohon. (Bukti P-6). Dan atas putusan tersebut diatas, Termohon justru bukan mentaati dan melaksanakan dengan baik amar putusan tersebut, justru Termohon mengajukan upaya Hukum Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia atas putusan tersebut. Yang pada akhirnya timbul Putusan Kasasi No.464 K/PHI/2007 yang dalam amar putusannya menyatakan tidak dapat diterima permohonan kasasi Pemohon Kasasi/Penggugat (sekarang Termohon Kasasi), karena permohonan kasasi tersebut diajukan dalam tenggang waktu yang telah daluwarsa. (Bukti P-7) ;

11. Bahwa dalam upaya dalam melakukan pembinaan atas Termohon, maka Pemohon telah memberikan Surat Pembinaan pertama (Bukti P-1) dan surat pembinaan kedua (Bukti P-2), yang kemudian diikuti dengan pemberian sanksi berupa SP-II (Bukti P-3) dan SP-III (Bukti P-4) dengan tujuan supaya Termohon mampu untuk memperbaiki kinerjanya (vide Pasal 39 ayat 1 PKB PT.Siantar Madju). Namun karena Termohon tidak dapat menunjukkan perubahan apapun dalam kinerja, maka Pemohon dengan sangat terpaksa melakukan PHK terhadap Termohon. (vide Pasal 39 ayat 2 huruf (c) PKB PT.Siantar Madju) ;

12. Bahwa dengan kenyataannya meskipun telah nyata-nyata melakukan pelanggaran, Termohon tidak mau menerima PHK yang dilakukan oleh Pemohon karena menganggap PHK bahwa tersebut dilakukan dengan prosedural yang benar. Namun telah dilakukan perundingan secara bipartit antara Pemohon dengan Termohon yang dalam hal ini diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja (PUK) SP.KEP.Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT. Siantar Madju. Perundingan Bipartit pertama dilakukan pada tanggal 22 November 2006. (Bukti P-8). Karena tidak dicapai adanya titik temu diantara para pihak, maka dilakukan kembali perundingan Bipartit yang kedua pada tanggal 23 November 2006. (Bukti P-9) ;

13. Bahwa benar dalam perundingan Bipartit tersebut tidak didapat adanya titik temu diantara Pemohon dan Termohon dan akibat dari tidak adanya titik temu



tersebut maka dilakukan pencatatan ke Disnaker yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT.Siantar Madju sebagai wakil dari Termohon. Namun dalam hal ini Pemohon tegaskan bahwa mengenai hal tersebut bukanlah sebuah hal yang patut dipermasalahkan, karena mengenai pencatatan tersebut dapat saja dilakukan oleh salah-satu pihak atau kedua pihak yang berkepentingan sebagaimana ditentukan Pasal 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Pasal 4 ayat (1) yang menentukan :

"Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah-satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat....." ;

14. Bahwa Pemohon dalam hal ini tidak menerima/menolak terhadap anjuran Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Surabaya Nomor : 52/PHK/V/2007 dan mengenai hal tersebut memang tidak pemohon lakukan secara tertulis. Sebagaimana ditentukan dalam UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf (d) tentang PPHI yang menentukan :

"Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis" ;

15. Pemohon menegaskan bahwa PHK yang dilakukan kepada Termohon adalah sudah berdasar pada peraturan hukum yang berlaku. Dan Pemohon menolak dengan tegas kalau dikatakan Pemohon tidak dapat menunjukkan secara nyata, jelas dan spesifik terhadap aturan hukum manakah yang telah dilanggar oleh Termohon. Melainkan hanya menunjukkan atas dasar ketidaksenangan yang terkesan hanya mengada-ada dan tidak memiliki dasar apapun ;

16. Bahwa mengenai dasar pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Inonesia No.267 K/PDT.SUS/2008 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Termohon melawan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon, pada halaman 8 mengenai dasar penetapan PHK sebagai berikut :

- a. Menimbang bahwa tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi tanggal 22 November 2006 aquo tidak berdasarkan alasan yang sah untuk dapat dilakukan PHK tanpa penetapan/putusan PHI, karenanya berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tindakan PHK tanggal 22 November 2006 oleh Tergugat/Termohon Kasasi aquo batal demi hukum ;
  - b. Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 35 ayat (7) yang dijadikan sebagai pertimbangan hukum pengabsahan tindakan PHK oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi tanggal 22 November 2006 aquo oleh Judex Facti tidak dapat dibenarkan, karena sejak adanya putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004 ketentuan PKB yang memberikan sanksi semacam itu berdasarkan payung Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak dapat diberlakukan lagi karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 jo Pasal 124 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dan oleh karenanya PHK oleh pengusaha hanya dapat dilakukan berdasarkan putusan PHI sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ;
  - c. Menimbang, bahwa hubungan kerja harus diputus, , maka sudah seharusnya hubungan kerja ..... dinyatakan putus terhitung sejak tanggal 23 Oktober 2007 ;
17. .... Bahwa PKB PT.Siantar Madju adalah sebuah perjanjian bersama yang telah disepakati bersama oleh Pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan merupakan peraturan dasar tertulis yang sah (vide Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003) yang telah memenuhi syarat subyektif dan syarat obyektif dalam pembuatan sebuah perjanjian sebagaimana

Hal. 14 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010



diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menentukan:

"untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
3. Suatu sebab tertentu ;
4. Suatu sebab yang halal ;

Dan terhadapnya mengikat dan menjadi Undang-Undang bagi para pihak yang telah membuatnya, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1338 KUH-Perdata yang menentukan :

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya" ;

18. .... Sehingga oleh karenanya mengenai dasar pertimbangan Majelis Hakim yang sebagaimana tersebut diatas, kami berpendapat bahwa apa yang menjadi dasar Majelis Hakim Kasasi adalah tidak tepat adanya. Karena PHK yang dilakukan oleh Pemohon atas Termohon pada tanggal 22 November 2006 sudah berdasarkan pada peraturan yang berlaku. Dimana dalam hal ini Pemohon sebelum melakukan PHK telah terlebih dahulu melakukan pembinaan kepada Termohon dengan memberikan SP-II (bukti P-3) kemudian diikuti dengan SP-III (bukti P-4) yang kemudian pula diikuti dengan PHK kepada Termohon dengan kesalahan berat karena Termohon tidak pernah berubah dan tetap melakukan pelanggaran pada saat dikenai SP-III dengan berdasarkan kepada PKB PT.Siantar Madju Pasal 35 ayat (7) huruf o (vide point 9 memori peninjauan kembali) jo Pasal 1603 huruf (o) KUH-Perdata yang menentukan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan yang mendesak yaitu kurangnya kecakapan atau kesanggupan untuk melakukan pekerjaan di tempat dimana ia telah mengikatkan dirinya. Dan juga terkait dengan Pasal 35 ayat 4 huruf (j) dan pasal ayat 6 huruf (b) yang mengatur bahwa pekerja dilarang untuk bermalasan dalam menjalankan tugas tanpa alasan yang dapat diterima atau pekerja tidak



cakap dalam melakukan pekerjaan yang layak. Sehingga adalah tidak tepat jika Majelis Hakim dalam pertimbangannya mengesampingkan PKB PT.Siantar Madju yang telah disepakati oleh para pihak dan menjadi peraturan dasar tertulis yang mengikat diantara para pihak yang telah membuatnya. (vide Pasal 1320 dan 1338 KU-Perdata). Karena menurut kami putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004 hanya dapat diberlakukan jika dalam sebuah perusahaan tersebut tidak terdapat peraturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja sebagai peraturan kerja bersama yang disepakati bersama oleh para pihak atau tidak adanya peraturan khusus yang mengatur mengenai hal-hal tertentu tersebut, sedangkan dalam hal ini, telah ada dan telah dibuat dengan kesepakatan antara Pemohon dan Termohon sebuah Peraturan Kerja Bersama yang mengatur khusus mengenai hal-hal tertentu yang berkaitan dengan PHK tersebut. Sehingga akan berlaku asas” Lex Specialis Derogati Lex Generalis” (Peraturan khusus akan mengesampingkan peraturan yang umum), sehingga oleh karenanya sudah cukup alasan PHK yang dilakukan oleh Pemohon atas Termohon dengan berdasarkan kepada PKB PT.Siantar Madju ;

19. ....Majelis Hakim Kasasi dalam dasar pertimbangan putusan kasasinya pada halaman 8 mengenai pemberian kompensasi atas PHK sebagai berikut :
- a. Menimbang, bahwa penetapan PHK terhadap Penggugat/Pemohon Kasasi aquo didasarkan atas alasan Penggugat/Pemohon Kasasi telah melakukan kesalahan sebagaimana telah dipertimbangkan berdasarkan penilaian hasil pembuktian oleh Judex Facti, maka berdasarkan pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 .....
  - b. Menimbang bahwa terhitung sejak tanggal 6 Juli 1987 ..... Pemohon Kasasi (sekarang Termohon PK) telah mempunyai masa kerja selama 20 tahun dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mendapat upah terakhir sebesar Rp.768.000,- per bulan, maka Termohon Kasasi berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan perhitungan sebagai berikut :

- Uang pesangon 9 x Rp.768.000,- : Rp. 6.912.000,-
- Uang penghargaan masa kerja 7 x Rp.768.000,- : Rp. 5.376.000,-
- Uang penggantian hak 15% : Rp. 1.843.200,-
- Jumlah : **Rp.14.131.200,-**

20. Mengenai dasar pertimbangan Majelis Hakim Kasasi yang sebagaimana tersebut diatas, kami berpendapat bahwa apa yang menjadi dasar Majelis Hakim Kasasi dalam menetapkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah tidak tepat dan terkesan mengesampingkan PKB. PT. Siantar Madju yang telah disepakati bersama oleh para pihak yang membuatnya. Karena sebagaimana yang ditentukan didalam PKB. PT.Siantar Madju Pasal 41 ayat (2) huruf F, bahwa Termohon yang telah melakukan pelanggaran dengan kesalahan berat dengan masa kerja 18 Tahun tetapi kurang dari 21 Tahun adalah hanya berhak atas uang pisah sebesar Rp.1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) ;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena tidak ada Novum dan tidak terdapat suatu kekhilafan Hakim atau kekeliruan yang nyata sebagaimana diatur dalam Pasal 67 huruf b dan huruf f 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 ;

Hal. 17 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sejak adanya putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-T/2003 tanggal 26 Oktober 2004 ketentuan dalam OKB yang memberikan sanksi pelanggaran berdasarkan payung hukum Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tidak lagi dapat diberlakukan karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 jo Pasal 124 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh : PT. SIANTAR MADJU tersebut adalah tidak beralasan sehingga harus ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 semua biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No.48 Tahun 2009 dan 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, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## M E N G A D I L I :

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali : PT. SIANTAR MADJU tersebut ;

Membebankan biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali ini kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 27 Oktober 2010 oleh Dr. H. Imam Soebechi, 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 beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Rafmiwan Murianeti, SH. MH., Panitera Pengganti dengan tidak

Hal. 18 dari 15 hal. Put. No.134 PK/Pdt.Sus/2010

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dihadiri oleh kedua belah pihak;

K e t u a : Hakim-Hakim Anggota :

Ttd. Ttd.

Dwi Tjahyo Soewarsono, SH. Dr. H. Imam

Soebechi, SH. MH.

Ttd.

H. Buyung Marizal, SH.

Panitera Pengganti :

Ttd.

Rafmiwan Murianeti, SH. MH.

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. : 040.049.629

Hal. 19 dari 15 hal. Put. No.134 PK/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)