



P U T U S A N

No. 783 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:

WIYONO, bertempat tinggal di Kp.Mareleng Rt. 005/003, Kelurahan Bojongsari, Kecamatan Kedung Waringin, Kabupaten Bekasi;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat I ;

m e l a w a n :

PT. MULIA KERAMIK INDAH RAYA, berkedudukan di Jl. Tegal Gede, Lemah Abang, Cikarang Kabupaten Bekasi 17550, Indonesia, dalam hal ini memberi kuasa kepada Thamrin, Superintendent HRD pada PT Mulia Keramik Indah Raya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 1 Juli 2010;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

d a n :

SAIFUL BAHRI, bertempat tinggal di Harapan Baru Rt. 01 Rw. 09, Cikarang Kabupaten Bekasi ;

Turut Termohon Kasasi dahulu Penggugat II ;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

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 | : Wiyono |
| Nik | : 960517820 |
| Mulai kerja | : 17 Mei 1996 |
| Upah terakhir | : Rp. 1.190.000,- (satu juta seratus sembilan puluh ribu rupiah) |



- b. Nama : Saiful Bahri
Nik : 961016830
Mulai kerja : 16 Januari 1996
Upah terakhir : Rp. 1.447.283,- (satu juta empat ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus delapan puluh tiga rupiah) ;

Bahwa para Penggugat keseluruhannya merupakan anggota dari PTP SBKIKEF PT. Mulia Industrindo, Tbk yang tercatat/terdaftar pada Kantor Wilayah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor Pencatatan: 670/CTT.250/IV/2007 tertanggal 09 April 2007;

Bahwa permasalahan terjadi bermula sejak berdirinya PTP SBKIKEF dimana pada saat para Penggugat harian sedang menjalankan kegiatan serikat ternyata dihalang-halangi oleh Tergugat yaitu dengan melakukan ancaman dan intimidasi berupa mutasi, skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja;

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 menyeter dari hasil itu ke kas organisasi dimana para Penggugat menjadi anggota PTP SBKIKEF PT. MI;

Bahwa pada tanggal 22 Desember 2008 Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendara Umum PTP SBKIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi SBKIKEF kembali mempertanyakan COS (*Check Of System*) tersebut kepada Tergugat, namun ternyata Sdr. Parman Zamhuri dikenakan PHK oleh Tergugat. Selanjutnya atas PHK tersebut secara organisasional para pengurus PTP SBKIKEF meminta penjelasan kepada Tergugat, namun ternyata tidak ada penjelasan;

Bahwa atas tindakan PHK sepihak terhadap Sdr. Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SBKIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi, maka PTP SBKIKEF meminta kepada Tergugat untuk merundingkan terlebih dahulu dengan SBKIKEF namun ternyata Tergugat tetap pada pendiriannya untuk memPHK Sdr. Parman Zamhuri walaupun tanpa dibicarakan dengan PTP SBKIKEF. Hal ini jelas-jelas menunjukkan bahwa Tergugat tidak menghormati PTP SBKIKEF sebagai organisasi serikat buruh yang legal dan berbadan hukum;

Bahwa, oleh karena upaya PTP SBKIKEF 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 SBKIKEF melayangkan surat pemberitahuan rencana aksi mogok kerja pertama, dengan harapan pihak Tergugat mau diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang jadi tuntutan PTP SBKIKEF, namun ternyata Tergugat tetap dengan sikapnya tidak mau berunding (tidak terjadi kesepakatan);

Pada tanggal 6 dan 12 Januari 2009, PTP SBKIKEF kembali mengajukan surat pemberitahuan rencana aksi mogok kerja kedua dan ketiga tetapi pihak Tergugat tetap saja tidak mau menanggapi. Maka PTP SBKIKEF 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 Keramik Indutrindo, Tbk dan anak perusahaan;
4. Hapuskan sistem kerja kontrak dan Outsourcing di PT. Mulia Keramik Indutrindo Tbk, dan anak perusahaan;
5. Hentikan Intimidasi, Interferensi dan Diskriminasi serta kebebasan dalam berserikat;

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 mengikut kegiatan aksi mogok kerja pada tanggal 14 Januari 2009 sebagaimana ternyata dalam surat Pengumuman No. 02/HRD-MVIR/09 tertanggal 05 Januari 2009;

Bahwa pada hari Rabu, 14 Januari 2009 Pukul 06.00 Wib para Penggugat yang tergabung dalam PTP SBKIKEF melaksanakan mogok kerja dengan tertib dan damai, adapun alasan mogok tersebut dilakukan untuk mengajak Tergugat mau berunding dan menerima tuntutan para Penggugat sebagaimana dimaksud dalam poin 8. Namun ternyata perundingan tersebut *dead lock* karena Tergugat tidak mau memenuhi tuntutan para Penggugat;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kantor Disnaker Kabupaten Bekasi tetap saja tidak ada titik temu, dimana Tergugat tetap pada pendiriannya;

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 SBKIKEF termasuk para Penggugat yang mengikuti mogok kerja, adapun tindakan balasan tersebut antara lain:

- a. Bahwa pada tanggal 16 dan 17 Tergugat melakukan aksi balasan terhadap para Penggugat yang melakukan aksi mogok kerja dengan mengeluarkan kebijakan sanksi skorsing. Tindakan balasan tersebut mengakibatkan seluruh pengurus/pimpinan SBKIKEF sudah tidak bisa lagi menjalankan kegiatan organisasi serikat buruh di lingkungan 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 : 066/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 anggotanya melalui surat dengan Nomor Surat: 067/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 20 Januari 2009 juga mengadakan tindakan pihak manajemen kepada Disnaker Kabupaten Bekasi bagian pengawasan;
- c. Bahwa selanjutnya dengan beralih bahwa para Penggugat melakukan serangkaian tindakan mogok kerja yang tidak sah, selanjutnya pada tanggal 04 Februari 2009 (Sdr. Wiyono) dan pada tanggal 02 Februari (Sdr. Saiful Bahri) pihak Tergugat mengeluarkan kebijakan sewenang-wenang berupa PHK sepihak terhadap para Penggugat atas tindakan sepihak ini, maka pengurus SBKIKEF PT. MI sebagai organisasi dimana para Penggugat bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan Nomor Surat : 078/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 03 Februari 2009 kembali mengadakan perlakuan dan tindakan pihak manajemen kepada Disnaker Kabupaten Bekasi bagian pengawasan;

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

Hal 4 dari 21 hal. Put. No. 783 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)



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. Menggantikan 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/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/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 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

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;

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 pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja / buruh;

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 diatur dalam Pasal 96 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan sebagai berikut :

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

i. Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

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

Adapun upah dan hak-hak lainnya yang belum diterima oleh para Penggugat sebagai akibat PHK yang diterbitkan Tergugat secara melawan Hukum tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	Upah bulan Februari 2009 – Januari 2010
Wiyono	Rp. 13.090.000,-
Saiful Bahri	Rp. 15.920.113,-
Total	Rp. 29.010.113,-

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 alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon dengan hormat agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung berkenan memeriksa perkara ini, untuk kemudian berkenan pula memutuskan sebagai berikut:

A. Dalam Provisi:

1. Menerima dan mengabulkan tuntutan Provisi para Penggugat;
2. 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 2000 tentang PPHI jo Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp. 29.010.113,- (dua puluh sembilan juta sepuluh ribu seratus tiga belas rupiah);

B. 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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat tidak sah dan batal demi Hukum;
4. Mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali para Penggugat pada pekerjaan dan posisi semula di perusahaan Tergugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial 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 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 (*uitvoetbaar bij vooad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul;

Subsider:

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 21/G/2010/PHI.BDG. tanggal 07 Mei 2010 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

PRIMER :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

SUBSIDER :

1. Menyatakan putusan hubungan kerja para Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 Januari 2009 dan memerintahkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa uang pisah dan uang kebijaksanaan masing-masing sebagai berikut:
 - Wiyono sebesar Rp. 4.760.000,-
 - Saiful Bahri sebesar Rp. 5.789.132,-

2. Membebaskan biaya dalam perkara ini kepada sebesar Rp. 325.000,- (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut diucapkan dengan hadirnya kuasa hukum Penggugat pada tanggal 07 Mei 2010, kemudian terhadapnya oleh Penggugat I

Hal 8 dari 21 hal. Put. No. 783 K/Pdt.Sus/2010



dengan perantaraannya kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 31 Mei 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 03 Juni 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 29/Kas/G/2010/PHI/PN.BDG. yang dibuat oleh Plt.Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 14 Juni 2010;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 21 Juni 2010 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat I/Pemohon Kasasi, diajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 02 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 Pemohon Kasasi/Penggugat I 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 Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat), karena Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah di PHK oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) tanpa terlebih dahulu mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial;
 - a. Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) menolak isi putusan Judex Facti sebagaimana ternyata dalam putusan a quo halaman 27 paragraf 3 yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa terhadap putusan provisi tersebut Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan sela No. 21/G/2010/PHI/PN.BDG. tanggal 05 Maret 2010 yang amarnya adalah sebagai berikut:

 1. Menolak gugatan Provisi para Penggugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan biaya perkara ini ditanggung sampai putusan akhir;
 - b. Bahwa berdasarkan isi putusan a quo, Judex Facti jelas sekali tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup dan penerapan hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Pasal) yang benar sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang 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;
- c. Bahwa berdasarkan bukti-bukti yang Pemohon Kasasi (dahulu 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 Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah mendapatkan penetapan terlebih dahulu oleh Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karenanya tanpa adanya persetujuan/penetapan terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial PHK tersebut tidak sah dan batal demi hukum;
- d. 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 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera

Hal 10 dari 21 hal. Put. No. 783 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)



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 Pemohon Kasasi (dahulu 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 Pemohon Kasasi (dahulu 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;

- a. Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) menolak pertimbangan Hukum Judex Facti yang pada pokoknya menyatakan bahwa aksi mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam PKB sebagaimana ternyata dalam putusan a quo pada halaman 31 paragraf 4 s/d 32 paragraf 3 yang pada pokoknya menguraikan:

“Menimbang bahwa pemberitahuan mogok kerja yang disampaikan para Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali yaitu pada 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 pemogokan berakhir karena hanya menyebutkan ketidak jelasan hukum yang diamanatkan Pasal 140 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa bunyi Pasal 140 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan:

“Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja”



Dalam surat pemberitahuan mogok kerja yang pelaksanaannya tanggal 14 Januari 2009 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 tanggal 15 Januari 2009 tidak sah dan melanggar prosedur yang dituangkan dalam Pasal 140 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 70 ayat (1 s/d 6) PKB PT. Mulia Industrindo Tbk dan sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (14) sanksinya adalah PHK tanpa pesangon;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan Penggugat tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam Pasal 70 ayat (1 s/d 6) PT. Mulia Industrindo, Tbk sebagai induk perusahaan PT. Mulia Glass jo Pasal 140 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- b. Bahwa 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;
- c. Bahwa selanjutnya karena tidak terdapat kesepakatan maka perundingan dianggap telah gagal, maka Pemohon Kasasi (dahulu 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 Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah mengikuti cara-cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan in casu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. 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;



- e. 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 saksi PHK tanpa pesangon, mengingat mogok kerja telah dilakukan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- f. Bahwa selanjutnya pertimbangan Judex Facti dalam putusan a quo pada halaman 31 paragraf ke 4 yang pada pokoknya menguraikan bahwa surat pemberitahuan mogok kerja tidak menyebutkan kapan saksi mogok terakhir karena hanya menyebutkan “sampai dikabulkan 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 (PKB) 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:
- Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi 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 di lokasi kegiatan proses produksi, atau jika diperlukan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dapat melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan ;

- g. 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 Pemohon Kasasi (dahulu 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 Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) melakukan mogok kerja mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh peraturan perundang-undang sebagaimana Pasal 140 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- h. Bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah sah, sehingga sanksi PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) kepada Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak sah dan batal demi hukum. Kalaupun mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak sah—quot non—maka hal tersebut tentu saja tidak sampai pada sanksi 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;
3. 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;
- a. Bahwa para Pemohon menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana ternyata dalam putusan *a quo* pada paragraf paragraf 3 halaman 31 dan paragraf 1 halaman 33 yang pada pokoknya menguraikan:



“Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan mogok yang dilakukan pada tanggal 14, 15 Januari 2009 akibat gagalnya perundingan dan prosedur mogok kerja telah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu dengan diberitahukannya rencana mogok kerja tanggal 14 Januari 2009 sebanyak 3 kali pada tanggal 24 Desember 2008, 06 Januari 2009, dan tanggal 12 Januari 2009, hal ini dibantah oleh Tergugat di persidangan bahwa pemogokan yang dilakukan pada tanggal 14, 15 Januari 2009 tidak memenuhi prosedur mogok Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) PKB PT. Mulia 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, T3) diperkuat dengan keterangan saksi di persidangan yaitu Dra. Melva Sumiati Simanjuntak;

“Menimbang, bahwa dalam Pasal 65 ayat (14) PKB PT. Mulia Industrindo, Tbk merupakan sanksi atas penyalahgunaan prosedur mogok kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) yang merupakan implementasi dari Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang pemberitahuan mogok kerja yang apabila akan mogok kerja tidak memenuhi Pasal 140 maka sesuai Pasal 142 dikategorikan mogok kerja tidak sah dengan akibat hukum Kepmenakertrans No. 232/Men/2003 bahwa sanksi prosedur mogok kerja diatur dalam PKB yang merupakan undang-undang bagi mereka yang membuatnya maka terhadap sanksinya haruslah berpedoman kepada PKB;

- b. Bahwa pertimbangan tersebut sangat bertentangan dengan hukum karena pada dasarnya mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun jika aksi mogok yang Pemohon Kasasi (dahulu 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, 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 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;
- c. 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;
- d. Bahwa selanjutnya oleh karena undang-undang Ketenagakerjaan telah memerintah 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 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;
- e. 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 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:
- Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - 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 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;
- f. 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 tempat 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) 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: Kep.232/Men/2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang tidak sah;
- g. 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;

4. Bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 232/Men/2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang tidak sah merupakan aturan pelaksanaan dari Pasal 142 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (vide bukti P-7)

a. Bahwa jika kita perhatikan ketentuan “menimbang” dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 232/Men/2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang tidak sah (bukti P-7) maka dapat kita pahami bahwasanya Keputusan Menteri ini merupakan pelaksanaan dari Pasal 142 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Bahwa selanjutnya jika kita berpijak pada ketentuan Pasal 6 ayat (1), (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 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 dikualifikasi sebagai mangkir;

(2) Pemanggilan untuk kembali kerja 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;

c. Bahwa, selanjutnya jikalau mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah tidak sah-*quot non*-maka berdasarkan ketentuan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 232/Men/2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang tidak sah maka mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak bisa dikenakan PHK tanpa pesangon, melainkan harus dinyatakan mangkir, yang kemudian Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) harus dipanggil kembali oleh Termohon 2 (dua) kali



berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari, sehingga sanksi PHK yang dijatuhkan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) kepada Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah tidak sah dan batal demi hukum;

5. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antar Pemohon (dahulu Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) 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 KUHPerdara;
- a. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara telah diuraikan mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian yakni:
- Sepakat mereka yang mengikatnya dirinya;
 - Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
 - Suatu hal tertentu;
 - Suatu sebab yang halal;
- b. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 1377 KUHPerdara menjelaskan yang dimaksud dengan sebab yang halal ialah tidak bertentangan dengan ketertiban umum, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan Perundang-undangan;
- c. 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;
- d. 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 ketentuan-ketentuan/isi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan saja;

- e. 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 karena 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-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena pertimbangan hukum Judex Facti telah benar dalam menerapkan hukum dan putusan Judex Facti tidak salah atau keliru dalam penerapan hukumnya serta keberatan kasasi Pemohon Kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 Undang-Undang No.14 Tahun 1985 sebagaimana telah diroboh dan ditambah dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No.3 Tahun 2009 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Wiyono tersebut harus ditolak;

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 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 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

Hal 20 dari 21 hal. Put. No. 783 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **WIYONO** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Selasa**, tanggal **28 Desember 2010** oleh **Prof. Dr. Muchsin, SH**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Jono Sihono, SH.**, dan **Arief Soedjito, SH., MH.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Rita Elsy, SH.,MH.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota: Ketua Majelis,
ttd./ **Jono Sihono, SH.**
ttd./ **Arief Soedjito, SH., MH.**

Panitera Pengganti,
ttd./ **Rita Elsy, SH.,MH.**

Oleh karena Hakim Agung **Prof. Dr. H. Muchsin, SH.**, sebagai Ketua Majelis telah meninggal dunia pada hari Minggu, tanggal 04 September 2011, maka putusan ini ditandatangani oleh Hakim Ad Hoc/Pembaca I, **Jono Sihono, SH.**, dan Hakim Ad Hoc/Pembaca II, **Arief Soedjito, SH., MH.**

Jakarta, 25 November 2011,-

Ketua Mahkamah Agung R.I.,

ttd./

Dr. HARIFIN A. TUMPA, SH., MH.

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Pantiera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH, MH.,

NIP : 040 049 629

Hal 21 dari 21 hal. Put. No. 783 K/Pdt.Sus/2010

