



P U T U S A N

No. 5 PK/Pdt.Sus/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

CV. Sudi Plastik, berkedudukan di Jalan Medan-Belawan, KM.6,8, Gang Cipto, No. 30 A, Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sandri Alamsyah Harahap, S.H., Advokat pada Kantor Advokat Sandri & Associates, beralamat di Jalan Nibung Raya, No. 27, Kota Medan - 20112, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 7 September 2012, sebagai Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat;

m e l a w a n

Suhardiman, bertempat tinggal di Jalan R.P. Hewan, Lk. 10, Kelurahan Mabar, Kecamatan Mabar, Kota Medan, sebagai Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/ Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 711 K/Pdt.Sus/2011 tanggal 12 Januari 2012 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat adalah benar buruh yang bekerja di CV. Sudi Plastik sejak bulan Februari tahun 2000 dengan menerima Upah Rp1.020.000,00/ Bulan;
- 2 Bahwa Penggugat adalah Pengurus Basis Serikat Buruh Merdeka Indonesia yang berkedudukan di perusahaan Tergugat dan sudah tercatat di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan;
- 3 Bahwa selama bekerja pada perusahaan Tergugat, Penggugat telah melaksanakan tugas dan kewajibanya dengan baik, disiplin dan dengan loyalitas yang tinggi dan hal tersebut dibuktikan dengan selama bekerja Penggugat tidak pernah menerima sangsi

Hal. 1 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari Tergugat baik berupa lisan maupun tulisan sebelum membentuk dan menjadi anggota PB SBMI, akan tetapi:

a Bahwa pada tanggal 16-17 September 2009 Badan Pimpinan Pengurus Pusat Serikat Buruh Merdeka Indonesia mengadakan pendidikan Pemberdayaan Serikat pekerja/buruh yang berkerja sama dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Medan dengan surat undangan No. 567/1160A/DSTKM/2009, sejak menjadi anggota pengurus Basis Serikat Buruh Merdeka Indonesia tepatnya sejak bulan April 2008 Penggugat terus mendapat tindakan intimidasi dan diskriminasi dari Tergugat seperti selalu diawasi setiap kerja dan dicari-cari kesalahan untuk diberi sangsi surat peringatan;

b Untuk mendapatkan ijin dari perusahaan maka pada tanggal 15 September 2009 pekerja/buruh mengajukan surat dispensasi ke perusahaan CV. Sudi Plastik dan tidak mendapat tanggapan;

c Walau tidak mendapat tanggapan tentang surat dispensasi tersebut buruh tetap mengikuti kegiatan pendidikan tersebut;

d Bahwa pada tanggal 16 September 2009 pekerja/buruh datang ke perusahaan untuk mengambil upah, namun pimpinan perusahaan mengatakan upah buruh selama mengikuti pendidikan tidak dibayar dan atas dasar hal tersebut buruh mengatakan agar perusahaan mematuhi hukum yang berlaku di Indonesia, setelah itu pimpinan perusahaan mengatakan akan membayar upah buruh namun dipotong dari cuti tahunan;

e Bahwa pada tanggal 18 september 2009 buruh datang ke perusahaan dan ingin bekerja seperti biasa, namun sampai di pos security tidak diberi ijin dengan alasan harus menunggu pimpinan perusahaan terlebih dahulu;

f Tidak beberapa lama menunggu maka pimpinan perusahaan datang dengan oknum polisi untuk melakukan intimidasi dengan mengatakan pada buruh kalau buruh harus mengundurkan diri dari perusahaan dan jika tidak buruh akan dilaporkan ke kepolisian, dengan intimidasi tersebut buruh mengatakan tidak bersedia mengundurkan diri dari perusahaan;

g Bahwa sejak tanggal 18 sampai dengan tanggal 28 September 2009 buruh selalu hadir di perusahaan dan ingin bekerja seperti biasa namun tidak diberi ijin oleh pihak security perusahaan;

h Bahwa pada tanggal 29 September 2009 buruh kembali datang ke perusahaan hendak bekerja seperti biasa namun pihak perusahaan mengatakan kalau buruh telah di PHK;

4 Bahwa dalam melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tidak mematuhi UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat 2 dan 3, ayat (2): Selama putusan Lembaga

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)



Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dan ayat (3): Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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;

5 Bahwa atas alasan-alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat, maka Penggugat tidak dapat menerimanya karena segala alasan yang Tergugat kemukakan untuk melakukan PHK adalah tidak benar;

6 Bahwa benar telah terjadi Perselisian Hubungan Industrial berupa Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisian Hak antara Tergugat dengan Penggugat;

7 Bahwa dalam melakukan PHK Tergugat telah melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2), ayat (1): Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dan 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;

8 Bahwa Tergugat dalam melakukan PHK tidak pernah merundingkan terlebih dahulu maksud dan tujuannya dengan pekerja/buruh yang bersangkutan dan atau dengan pengurus PB SBMI dan hal tersebut bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2), ayat (1): Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dan 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;

9 Bahwa Tergugat telah melakukan PHK yang bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 Butir satu (I) tentang Keputusan Mahkamah Konsitusi khusus Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang alasan pengusaha melakukan PHK karena buruh melakukan kesalahan berat;

Hal. 3 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10 Bahwa pada tanggal 3 Oktober 2009 buruh melalui kuasanya telah mengajukan surat permohonan perundingan bipartit ke Tergugat (surat terlampir);

11 Bahwa karena tidak menerima PHK sepihak yang dilakukan Tergugat maka buruh melalui kuasanya membuat surat pengaduan PHI/PHK atas nama sdr. Suhardiman yang diterima Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Medan pada tanggal 9 September 2009 (terlampir);

12 Bahwa benar Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Medan sudah memanggil Penggugat dan Tergugat secara patut dan layak namun sampai perundingan ketiga tidak ada penyelesaian di tingkat trifartit (Mediator);

13 Bahwa benar karena tidak ada penyelesaian di tingkat tripartit (Mediator) maka pada tanggal 28 Januari 2009 pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan (Mediator) mengeluarkan anjuran secara tertulis dengan No. 567/118/DSTKM/2009 tertanggal 28 Januari 2009 atas nama Penggugat dengan isi anjuran:

- 1 Agar pihak pimpinan perusahaan CV. Sudi Plastik mempekerjakan pekerja kembali seperti biasa;
- 2 Agar pekerja kembali bekerja seperti biasa;
- 3 Agar CV. Sudi Plastik membayar upah pekerja selama proses perselisihan sebesar Rp3.060.000,00;

14 Bahwa atas anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja tersebut Penggugat menerimanya dengan surat jawaban anjuran dari buruh/kuasanya dengan No. surat 109/K-III/BPP-SBMI/2010 tertanggal 8 Februari 2010 (surat terlampir);

15 Bahwa berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 14 ayat (1) dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat;

16 Bahwa kepentingan hukum Penggugat dalam mengajukan gugatan ini untuk kepentingan perlindungan hak bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlindungan hak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh perwujudan dari:

- a Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b UU Dasar 1945 Pasal 28 (Setiap Warga Negara berhak berkumpul berserikat dan mengeluarkan pendapat);

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

c Melanggar UU No. 21 Tahun 2000 Pasal 5 ayat (1) dan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 104 ayat (1) tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi: Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

d Melanggar UU No. 21 Tahun 2000 Pasal 28 (Hukum Pidana): 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:

1Melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;

2Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;

3Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;

4Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/buruh;

e Melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) huruf (g) dan ayat (2), ayat 1 huruf (g): Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi Anggota dan/atau Pengurus Serikat Pekerja Serikat Buruh, Pekerja/ Buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan ayat (2): Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan;

f Melanggar Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), ayat (1): Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dan 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, ayat (3): Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Hal. 5 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



g Melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), ayat (1): Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum, ayat (2): Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, ayat (3): Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap 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;

h Melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1): Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

i Melanggar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 167 ayat (5) dan ayat (6), ayat (5): Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/ buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), ayat (6): Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

Bahwa, oleh karena alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak syah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 21 Tahun 2000 sebagaimana kami uraikan pada dalil-dalil di atas telah mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yaitu kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang seharusnya diterima sehingga Penggugat berhak atas jaminan hidup layak sampai usia pensiun serta hak-hak lain yang belum diterima dengan rincian sebagai berikut:

1 Usia Penggugat di PHK 31 tahun. Sisa usia produktif 25 tahun lagi 25
tahun x Rp1.256.000,00/bulan = Rp376.800.000,00 (tiga ratus tujuh puluh enam
juta delapan ratus ribu rupiah).

2 Upah selama proses dari tanggal 16 September 2009 sampai putusan ditetapkan.

A Upah bulan September:

15/30 hari X Rp1.020.000,00 = Rp 510.000,00

B Upah bulan Oktober 2009 s/d Desember 2009



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

3 bulan X Rp1.020.000,00	= Rp 3.060.000,00
C Upah bulan Januari 2010 s/d Desember 2010	
12 bulan X Rp1.133.000,00	= Rp13.596.000,00
D Upah bulan Januari 2011 s/d Desember 2011	
12 bulan X Rp1.256.000,00	= <u>Rp15.072.000,00</u>
Total	= Rp32.238.000,00
3 Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak:	
A Uang Pesangon	
9 bulan X 2 X Rp1.256.000,00	= Rp 22.608.000,00
B Uang Penghargaan Masa Kerja	
4 bulan X Rp1.256.000,00	= Rp 5.024.000,00
C Uang Penggantian Hak	
15% X (Rp22.608.000,00 + Rp5.024.000,00)	
15% X Rp27.632.000,00	= <u>Rp 4.144.800,00</u>
Total	= Rp 31.776.800,00
Total Keseluruhan	= Rp440.814.800,00
(empat ratus empat puluh juta delapan ratus empat belas ribu delapan ratus rupiah);	

- 1 Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat mengakibatkan Penggugat telah kehilangan hak untuk berorganisasi dan hak untuk bekerja yang tidak dapat dinilai secara materil karena kedua hak tersebut merupakan hak asasi manusia yang paling dasar sebagaimana dijamin dan dilindungi oleh Konvensi ILO No. 98, UUD 1945, UU No. 39 Tahun 1999, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 21 Tahun 2000;
- 2 Bahwa akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat maka Penggugat telah mengeluarkan tenaga dan biaya yang cukup besar untuk memperjuangkan hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan amanat UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 antara lain membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan menghadiri persidangan di Dinas Tenaga Kerja dan di Pengadilan Hubungan Industrial yang jika

Hal. 7 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



dihitung akan mengabiskan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);

- 3 Bahwa Penggugat khawatir sebelum perkara ini berkekuatan hukum tetap, Tergugat akan menjual, mengalihkan dan/atau memindahkan harta bendanya baik berupa benda bergerak maupun benda tidak bergerak, sehingga tidak ada jaminan atas tuntutan ganti rugi yang dituntut para Penggugat, oleh karenanya mohon kepada Ketua Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini sudi kiranya meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas harta benda milik Tergugat baik berupa benda bergerak maupun tidak bergerak;
- 4 Bahwa Penggugat juga khawatir setelah perkara ini berkekuatan hukum tetap, Tergugat tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini, oleh karenanya patut dan beralasan menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah)/hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
- 5 Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan atas bukti yang cukup eksepsional yang kebenarannya tidak dapat disangkal Tergugat, adalah cukup beralasan apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan dalam hukum bahwa putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada verzet, banding atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar menjatuhkan putusan sebagai berikut:

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat bersalah dan melanggar hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang telah diletakkan;

4 Memerintahkan Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebesar :

1 Usia Penggugat di PHK 31 tahun. Sisa usia produktif 25 tahun lagi
tahun x Rp1.256.000,00/bulan = Rp376.800.000,00 (tiga ratus tujuh puluh enam juta delapan ratus ribu rupiah).

2 Upah selama proses dari tanggal 16 September 2009 sampai putusan ditetapkan.

A Upah bulan September 2009:

15/30 hari X Rp1.020.000,00 = Rp 510.000,00

B Upah bulan Oktober 2009 s/d Desember 2009

3 bulan X Rp1.020.000,00 = Rp 3.060.000,00

C Upah bulan Januari 2010 s/d Desember 2010

12 bulan X Rp1.133.000,00 = Rp13.596.000,00

D Upah bulan Januari 2011 s/d Desember 2011

12 bulan X Rp1.256.000,00 = Rp15.072.000,00

Total = Rp32.238.000,00

3 Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak:

A Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan

9 bulan X 2 X Rp1.256.000,00 = Rp 22.608.000,00

B Uang Penghargaan Masa Kerja 4 bulan

4 bulan X Rp1.256.000,00 = Rp 5.024.000,00

C Uang Penggantian Hak 15% X (Uang

Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja)

= 15% X (Rp22.608.000,00 + Rp5.024.000,00)

= 15% X Rp27.632.000,00 = Rp 4.144.800,00

Total = Rp 31.776.800,00

Total Keseluruhan = Rp440.814.800,00

(empat ratus empat puluh juta delapan ratus empat belas ribu delapan ratus rupiah);

5 Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah atau batal demi hukum;

6 Menghukum Tergugat membayar kerugian material Penggugat Rp5.000.000,00 akibat perkara ini;

Hal. 9 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



- 7 Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah)/hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
- 8 Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada verzet, banding atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
- 9 Membebaskan kepada Tergugat segala biaya yang timbul akibat perkara ini;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain maka Penggugat mohon agar membuat putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Gugatan Penggugat tidak dapat diterima dikarenakan gugatan Penggugat telah daluarsa/ lewat waktu (*rechtsverwerking*) dari tenggang waktu 1 tahun;

- Bahwa apabila diperhatikan secara teliti dan seksama gugatan Penggugat sekarang ini, maka secara juridis gugatan Penggugat tersebut mengandung ketidaksempurnaan serta tidak memenuhi persyaratan materiil dalam membuat suatu gugatan;
- Bahwa untuk membuktikan bahwasanya gugatan Penggugat telah daluarsa, dengan ini Tergugat memaparkan alasan-alasan/fakta hukum sebagai berikut:
- Bahwa Tergugat sampaikan bahwasanya yang menjadi dasar materi gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat 1 huruf (E) dan Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa ketentuan Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya";
- Bahwa ketentuan Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: "Gugatan oleh Pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

- Bahwa Penggugat telah mengetahui perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat terhadap dirinya terhitung sejak 29 September 2009 sebagaimana yang telah diakui dalam surat gugatannya pada point 3 huruf h, halaman 1 s/d 2;
- Bahwa akan tetapi di dalam perkara *a quo* Penggugat baru mengajukan gugatannya pada tanggal 19 April 2011, hal ini menunjukkan bahwasanya gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah lewat waktu selama 1 tahun 7 bulan (terhitung sejak 29 September 2009 s/d tanggal 19 April 2011), hal ini secara yuridis membawa konsekuensi menjadi daluarsa/lewat waktu sehingga hak untuk mengajukan gugatan yang melekat pada diri Penggugat menjadi gugur (*extinctieve verjaring*);

- Bahwa berdasarkan uraian-uraian hukum tersebut di atas, maka cukup alasan bagi Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah menjatuhkan putusan Nomor 38/G/2011/ PHLMdn., tanggal 26 Juli 2011 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak permohonan eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan, upah selama tidak bekerja selama 6 bulan dan upah bulan takwin sebagai berikut:

- Uang pesangon $9 \times \text{Rp}1.020.000,00 \times 2$ = Rp.18.360.000,00
- Uang penghargaan masa kerja $4 \times \text{Rp}1.020.000,00$ = Rp 4.080.000,00
= Rp22.440.000,00
- Uang penggantian perumahan serta pengobatan
 $15\% \times \text{Rp}22.440.000,-$ = Rp 3.366.000,00

Hal. 11 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah selama tidak bekerja selama 6 bulan
6 x Rp1.020.000,00 = Rp 6.120.000,00
- Upah bulan berjalan (bulan takwin) = Rp 1.020.000,00
= Rp32.946.000,00

(tiga puluh dua juta sembilan ratus empat puluh enam ribu rupiah);

- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
- 5 Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat berjumlah Rp311.000,00 (tiga ratus sebelah ribu rupiah);

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Nomor 711 K/Pdt.Sus/2011 tanggal 12 Januari 2012 sebagai berikut:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat: CV. Sudi Plastik tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut dalam perkara ini putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 3 September 2012, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 September 2012 diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 17 Oktober 2012 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Peninjauan Kembali Nomor: 6/PK/2012/PHI.Mdn. Jo. Nomor: 711 K/Pdt.Sus/2011 Jo. Nomor: 38/G/2011/ PHI.Mdn. tanggal 17 Oktober 2012, permohonan tersebut diikuti dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 17 Oktober 2012;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 13 November 2012, terhadap alasan peninjauan kembali tersebut Termohon Kasasi tidak mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali sesuai Surat Keterangan Tidak Mengajukan Kontra Memori Peninjauan Kembali Nomor 6/PK/2012/ PHI.Mdn. Jo. Nomor 711 K/Pdt.Sus/2011 Jo. Nomor 38/G/2011/PHI.Mdn. tanggal 18 Oktober 2012;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

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

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

- 1 Tentang Majelis Hakim telah melakukan kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata dalam penentuan jumlah pesangon tanpa mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan.
- Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan patut diduga telah melakukan suatu kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata dalam menerapkan hukum, hal ini dapat dilihat dari pertimbangan hukumnya (vide halaman 27) sebagai berikut:

"Menimbang bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut:

- 1 Bahwa setiap pengusaha wajib memberikan izin berupa dispensasi kepada setiap pekerja/buruh untuk mengikuti pendidikan apabila ternyata pekerja/buruh yang bersangkutan menerima undangan resmi dari pihak penyelenggara pendidikan dimaksud walaupun di perusahaan tersebut belum berdiri atau terbentuk serikat pekerja/ serikat buruh;
- 2 Bahwa oleh karena pihak perusahaan wajib memberikan izin berupa dispensasi kepada setiap pekerja/buruh untuk mengikuti pendidikan maka upah pekerja/buruh selama mengikuti pendidikan wajib dibayar oleh pihak perusahaan dan tidak boleh diganti dengan cuti tahunan;
 - Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali sangat keberatan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana tersebut di atas dengan alasan sebagai berikut:
 - a Bahwasanya secara prinsip Pemohon Peninjauan Kembali/Pemohon Kembali/Tergugat Asal secara prinsip tidak pernah melarang Termohon Kasasi (Pekerja) untuk mengikuti acara tersebut, karena hal tersebut adalah merupakan amanat

Hal. 13 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013

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

dari ketentuan Pasal 29 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;

b Bahwa akan tetapi ketentuan Pasal 29 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tersebut tidaklah secara serta-merta berdiri sendiri, melainkan pemberian kesempatan bagi pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh pada saat jam kerja haruslah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama;

c Bahwa karena di perusahaan CV. Sudi Plastik belum terbentuk organisasi serikat pekerja/serikat buruh dan belum ada Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur tentang hal tersebut, maka sudah selayaknyalah bagi pihak Termohon Peninjauan Kembali/Termohon

Kasasi/Penggugat Asal untuk terlebih dahulu mengadakan pembicaraan mengenai:

- Jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
- Tata cara pemberian kesempatan;
- Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah;
(Vide Pasal 29 ayat 2 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh);
- Bahwa di dalam pemeriksaan perkara *a quo*, *Judex Facti* sama sekali tidak pernah mempertimbangkan adanya fakta-fakta hukum yang telah terungkap di dalam persidangan yakni bahwasanya tanpa melakukan pembicaraan terlebih dahulu dengan pimpinan perusahaan, Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Penggugat Asal (tanpa meminta izin) langsung menghadiri undangan tersebut tanpa diketahui oleh pihak perusahaan;
- Bahwa pada tanggal 16 September 2009 tersebut, Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Penggugat Asal telah membuat kericuhan di lokasi perusahaan serta melakukan ancaman dan penghinaan dengan mengeluarkan kata-kata kotor berupa cacian dan makian terhadap pimpinan perusahaan;
- Bahwa kemudian, *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 28 telah memberikan pertimbangan yang menyatakan bahwa "Penggugat berhak memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 (tiga) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan";



- Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana tersebut di atas secara yuridis telah bertentangan dengan hukum dimana ketentuan 2 kali Pasal 156 ayat 2 (dua) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan baru dapat diterapkan apabila Pemutusan Hubungan Kerja terjadi sesuai dengan alasan yang terdapat dalam ketentuan Pasal 163 ayat (2), Pasal 164 ayat (3), Pasal 166, Pasal 167 ayat (5), Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa *Judex Facti* di dalam melakukan penetapan pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah tidak berdasarkan hukum sama sekali, hal ini dikarenakan *Judex Facti* di dalam pertimbangan hukumnya tersebut sama sekali tidak menjelaskan alasan apa yang mendasari pertimbangan *Judex Facti* untuk menetapkan pembayaran pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2 Tentang Majelis Hakim telah melakukan kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*, karena pemeriksaan perkara ini telah dilakukan tanpa memenuhi persyaratan formal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Bahwa ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: "Penyelesaian Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";
- Bahwa ketentuan Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat";
- Bahwa baik dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyebutkan bahwasanya suatu perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha harus terlebih dahulu dilakukan upaya penyelesaiannya secara Bipartit, oleh karenanya hal ini secara

Hal. 15 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



juridis menimbulkan konsekwensi bahwasanya kewajiban penyelesaian secara Bipartit adalah menjadi persyaratan mutlak bagi para pihak yang hendak mengajukan upaya penyelesaiannya ke jenjang yang lebih tinggi baik kepada lembaga Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase ataupun kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

- Bahwa hal tersebut dapat diketahui dengan jelas sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

1 Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

2 Apabila bukti-bukti yang dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

- Bahwa walaupun secara juridis Perundingan Bipartit telah menjadi syarat formal yang harus ditempuh terlebih dahulu dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi baik lembaga Mediasi, *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan maupun *Judex Juris* tetap saja menerima Gugatan Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Penggugat Asal tanpa mempertimbangkan fakta-fakta bahwasanya didalam perkara *a quo* belum pernah sekalipun dilakukan pertemuan secara Bipartit antara Pengusaha dan Pekerja untuk bermusyawarah sebagaimana yang diwajibkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Bahwa seharusnya apabila para pihak yang berperkara belum melakukan perundingan Bipartit, maka secara Juridis Dinas Tenaga Kerja Kota Medan berkewajiban untuk menganjurkan lebih dahulu kepada para pihak untuk melakukan perundingan dengan membuat Risalah Perundingan serta mengembalikan berkas-berkas yang diajukan oleh salah satu pihak untuk segera dilengkapi, hal ini telah secara jelas disebutkan dalam ketentuan Pasal 4 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa akan tetapi baik Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan maupun *Judex Facti* dan *Judex Juris* sama sekali tidak mempertimbangkan kewajibannya tentang penyelesaian secara Bipartit tersebut, bahkan sebaliknya langsung mengadakan pemeriksaan tentang duduknya perkara dan mengadakan sidang serta mengambil putusan atas Gugatan yang diajukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Penggugat Asal;
- Bahwa dari fakta sebagaimana tersebut di atas, maka terbukti secara jelas bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* jo. *Judex Juris* telah melakukan kekhilafan dan kekeliruan fatal dengan menerima Gugatan Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Penggugat Asal padahal para pihak yang berperkara tidak pernah menempuh tahapan Bipartit secara musyawarah untuk mufakat sehingga melanggar ketentuan dan prinsip dasar serta filosofi Hubungan Industrial sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI serta Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya sangat beralasan hukum apabila Pemohon Peninjauan Kembali memohon pembatalan atas putusan tersebut;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama alasan-alasan peninjauan kembali tanggal 17 Oktober 2012 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris*, dalam hal ini Mahkamah Agung tidak melakukan kekeliruan yang nyata dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa putusan kasasi Mahkamah Agung yang menolak permohonan kasasi *a quo* telah benar berdasarkan ketentuan dalam Pasal 30 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 jo. Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang diajukan upaya hukum kasasi *a quo* telah benar dalam menarapkan hukum serta tidak melanggar hukum yang berlaku khususnya sebagaimana yang menjadi alasan peninjauan kembali Pemohon Peninjauan Kembali *a quo*;
- Bahwa mengenai ketiadaan Serikat Pekerja di perusahaan *a quo*, Pengadilan Hubungan Industrial telah benar tidak mempertimbangkannya dalam perkara

Hal. 17 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013

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

PHK *a quo* karena Tergugat sendirinya sebagaimana dalam jawabannya mendalilkan bahwa alasan PHK yang dilakukannya adalah karena Penggugat telah melakukan ancaman dan penghinaan terhadap pimpinan perusahaan;

- Bahwa karena sebagaimana penilaian hasil pembuktian yang dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial diperoleh fakta bahwa tuduhan pelanggaran ancaman dan penghinaan sebagaimana yang dijadikan alasan PHK oleh Tergugat *a quo* tidak terbukti;
- Bahwa karena atas PHK *a quo* tidak terbukti adanya kesalahan/pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, maka tindakan PHK *a quo* dapat dikategorikan sebagai tindakan PHK dengan alasan melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan atas PHK *a quo* pekerja berhak atas kompensasi PHK sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *a quo*;
- Bahwa tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 29 September 2009 *a quo* adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tindakan PHK *a quo* adalah batal demi hukum;
- Bahwa atas tindakan PHK yang tidak syah *a quo* Tergugat sama dengan tidak mempekerjakan pekerja/Penggugat sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf "f" Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan oleh karenanya Penggugat berhak atas upah proses selama PHK;
- Bahwa mengenai keberatan atas ada atau tidaknya perundingan bipartit bukan merupakan persyaratan formil pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 hanya mensyaratkan dilampirkannya Risalah Penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi untuk pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan dalam pengajuan perkara *a quo* Penggugat telah memenuhi persyaratan formil *a quo*;
- Bahwa terhadap keberatan atas belum dilakukannya perundingan bipartit semestinya diajukan pada saat akan dilakukannya perundingan mediasi oleh mediator;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali **CV. Sudi Plastik** tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Pemohon Peninjauan Kembali;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali **CV. Sudi Plastik** tersebut;

Menghukum Pemohon Peninjauan Kembali/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali, yang ditetapkan sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 30 Juli 2013 oleh **Dr. H. Imam Soebechi, S.H., M.H.**, Ketua Muda yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, S.H., M.M.** dan **Arsyad, S.H., M.H.** Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh **Barita Sinaga, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Ttd./

Ttd./

Bernard, S.H., M.M.

Dr. H. Imam Soebechi, S.H., M.H.

Ttd./

Arsyad, S.H., M.H.

Hal. 19 dari 20 hal. Put. Nomor 5 PK/Pdt.Sus/2013



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

Panitera Pengganti

Biaya peninjauan kembali :

Ttd./**Barita Sinaga, S.H., M.H.**

1	Meterai	Rp	6.000,00
2	Redaksi	Rp	5.000,00
3	Administrasi peninjauan kembali		<u>Rp2.489.000,00</u>
	Jumlah		Rp2.500.000,00

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

A.n. Panitera,

Panitera Muda Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

NIP. 1959 1207 1985 12 2 002

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)