



Dokumen ini diunduh dari situs <http://putusan.mahkamahagung.go.id> dan bukan merupakan salinan otentik putusan pengadilan.

**P U T U S A N**

**Nomor : 182 K/Pdt.Sus/2010**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

1. **ARIP SARIPUDIN**, bertempat tinggal di RT 005/01, Ds. Pemagarsari, Parung, Bogor ;
2. **EMED DARMAWAN**, bertempat tinggal di RT 001/04, Ds. Pemagarsari, Parung, Bogor ;
3. **ITA INDRIANI**, bertempat tinggal di Kp. Bojong Sari Lama RT 001/09, parung, Bogor ;
4. **ROIYAH**, bertempat tinggal di Jl. Raya Parung KM 20, Parung, Bogor ;
5. **TITIN SUMIATI**, bertempat tinggal di Jl. Raya Parung KM 20, Parung, Bogor ;
6. **KOMARIAH binti NISIN**, bertempat tinggal di Jl. Raya Parung KM 20, Parung, Bogor ;
7. **UMI KULSUM**, bertempat tinggal di Pemegarsari RT 004/03 No. 12, Bogor ;
8. **YEYEN YULIANTI**, bertempat tinggal di Jl. Raya Parung KM 20, Parung, Bogor ;
9. **YULI PURWATI**, bertempat tinggal di Kp. Tajur, RT 004/04, Parung, Bogor ;
10. **BADRIAH OCING**, bertempat tinggal di Kp. Waru, RT 003/03, Parung, Bogor ;
11. **MAEMUNAH EDI**, bertempat tinggal di Jl. Raya Parung KM 20, Parung, Bogor ;
12. **RATIH RAHMAWATI**, bertempat tinggal di Jl. Raya Parung KM 20, Parung, Bogor ;
13. **FITRIANI ANDI**, bertempat tinggal di Jl. Raya Parung KM 20, Parung, Bogor ;
14. **SITI ROHMAH**, bertempat tinggal di Kp. Tajur RT 004/02, Ds. Pemagarsari, Parung, Bogor ;
15. **YULI**, bertempat tinggal di Semplak Pilar, RT 006/02,

Hal. 1 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kelurahan Semplak, Bogor ;

16. **YANTI SUMIATI**, bertempat tinggal di Jl. Ps. Baru Ciseeng RT 001/04, Ds. Perigi Mekar, Bogor ;

17. **ACIH IHWAN**, bertempat tinggal di Kp. Kemang, Parung, Bogor ;

18. **ATIKAH**, bertempat tinggal di Kp. Sawah RT 002/03, Ds. Pemagarsari, Parung, Bogor ;

19. **AMINAH**, bertempat tinggal di Ds. Kali Surem RT 001/05, Bojong Gede, Bogor, kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Ir. Abdul Hakim dan kawan-kawan, Team Advokasi dan Pembelaan Hak-Hak Pekerja Serikat Pekerja Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 Bogor, berkantor di Jl. Raya Jakarta-Bogor No. 09 RT 003/01, Desa Cimandala, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor ;

Para Pemohon Kasasi dahulu para Penggugat/para Pekerja ;

**m e l a w a n :**

**PT KENLEE INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Parung KM 20, Bogor, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sabeni Endik, SH. dan Nanda Iskandar, SH. Tiem Advokasi dan Konsultasi dan Bantuan Hukum DPK APINDO Kabupaten Bogor, berkantor di Jl. Raya Parung KM 20 Bogor ;

Termohon kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

1. Bahwa, PENGGUGAT adalah Pengurus dan Anggota PK PPMI'98 PT KENLEE INDONESIA yang bekerja di PT KENLEE INDONESIA beralamat di Jalan Raya Parung KM. 20 Bogar, PENGGUGAT dimaksud adalah Arip Saripudin Cs 19 orang (Bukti P.1) ;
2. Bahwa nama-nama pekerja No. Urut 1,2,6,7,12,14,16,18 pada table di atas adalah 8 orang Pengurus & No. Urut 3,4,5,8,9,10,11,13,15,17,19 pada table di atas adalah 11 orang anggota Serikat Pekerja PK PPMI'98 PT KENLEE INDONESIA Periode tahun 2006-2008 (Bukti P.1) ;

Hal. 2 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa, TERGUGAT adalah PT KENLEE INDONESIA yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat ;
4. Bahwa berawal dari persoalan menyangkut Hak Normatif yang belum dilaksanakan oleh pihak TERGUGAT maka pada tanggal 16 Juli 2006 Pengurus Serikat Pekerja PK PPMI (PENGGUGAT) mengajukan surat untuk diadakan perundingan Bipartite guna membicarakan permasalahan tersebut agar dapat diselesaikan secara Musyawarah namun TERGUGAT menolak untuk berunding dengan alasan sedang sibuk banyak pekerjaan yang harus diselesaikan ( Bukti P.2 ) ;
5. Bahwa, pada tanggal 21 Juli 2006 PENGGUGAT mengajukan surat pemberitahuan aksi mogok kerja (Bukti P.3) ;
6. Bahwa, pada tanggal 24 s/d 25 Juli 2006 PENGGUGAT melaksanakan aksi mogok kerja dengan diakhiri dengan adanya perundingan serta menghasilkan 9 poin Kesepakatan Bersama dalam tuntutan aksi mogok kerja ( Bukti P.4 ) ;
7. Bahwa pada tanggal 27 Juli 2006 TERGUGAT memberikan surat peringatan ketiga kepada para PENGGUGAT secara masal. Hal ini mengindikasikan sebagai tindakan balasan bagi pekerja yang melakukan aksi mogok kerja pada tanggal 24 s/d 25 Juli 2006 ;
8. Bahwa, pada tanggal 11 dan 22 Agustus 2006 sebanyak 8 orang Pengurus Serikat Pekerja PK PPMI'98 telah memberitahukan secara tertulis alasan PENGGUGAT tidak masuk kerja yaitu melaksanakan tugas organisasi Serikat Pekerja untuk mendampingi dan melakukan pembelaan/ menjadi saksi sidang mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor terhadap anggota dan pengurus yang terkena PHK ( Bukti P.5 ) ;
9. Bahwa pada tanggal 9 September 2006 TERGUGAT Mengeluarkan Surat Keputusan PHK sepihak dengan alasan PENGGUGAT telah melanggar Peraturan Perusahaan (PP) Pasal 52. Sementara Penggugat belum pernah mendapatkan sosialisasi Peraturan Perusahaan dari Tergugat ;
10. Bahwa PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT terindikasi sebagai upaya tindakan balasan akibat aksi mogok kerja yang dilakukan Penggugat pada tanggal 24 s/d 25 Juli 2006. Bahwa setelah aksi mogok kerja TERGUGAT melakukan PHK sepihak secara beruntun diawali pada tanggal 27 Juli 2006 sebanyak 8 orang, pada tanggal 12 Agustus 2006 sebanyak 7 orang pada tanggal 24 Agustus sebanyak 11 orang, pada tanggal 09 September 2006 sebanyak 20 orang dengan alasan yang tidak benar, jumlah keseluruhan sebanyak 46 orang terkena PHK (Bukti P.6) ;

Hal. 3 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010



11. Bahwa Tergugat merasa terintimidasi oleh Penggugat di mana supaya tidak di PHK Penggugat dan Anggota PK PPMI'98 meminta maaf kepada pihak manajemen dan keluar dari keanggotaanya di PPMI'98 ( Bukti P.7 ) ;

12. Bahwa Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dengan surat Nomor : 565/3204/HI.Syaker/06, tertanggal 16 Oktober 2006, memperbolehkan kepada TERGUGAT untuk melakukan PHK dengan ketentuan 1 x (kali) Pasal 1156 sangat merugikan kepentingan PENGGUGAT dan PENGGUGAT sangat tidak terlindungi dari tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ;

Adapun alasan PENGGUGAT menolak anjuran sebagai berikut :

a. Bahwa kategori ketentuan 1x (kali) Pasal 156 Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 adalah pekerja yang sudah diberikan surat Peringatan (SP) sebanyak 3 kali tapi masih melakukan pelanggaran yang diatur dalam PP/PKB yang sudah tersosialisasikan kepada pekerja baru bisa diberikan pesangon sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat 1 s/d 3 ;

b. Bahwa tuduhan serta tindakan TERGUGAT melakukan PHK sepihak dan memberikan Surat Peringatan (SP) tidak berdasar & mengada-ngada sebab Peraturan Perusahaan (PP) belum disosialisasikan kepada PENGGUGAT/ Pekerja lainnya sesuai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 114

Pasal (114) UU No. 13 Tahun 2003 :

"Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya dan ensosialisasikannya kepada pekerja/buruh" ;

13. Bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang berserikat atau tidak berserikat menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh sangat jelas diamanatkan dalam Pasal 28 UU. No. 13 Tahun 2003 ;

Pasal 28 Siapapun dilarang untuk 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 tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi ;

b. Tidak Membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Melakukan Intimidasi dalam bentuk apapun;
  - d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh ;
14. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 144 point B UU No. 13 Tahun 2003 tindakan balasan bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja adalah tindakan yang dilarang ;
- Pasal 144 poin B Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 Pengusaha dilarang :
- b. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima gugatan Penggugat seluruhnya ;
  2. Memandang dan menilai bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat dalam Perkara ini terkait erat dengan kegiatan dan keanggotaan Penggugat dalam serikat pekerja/buruh ;
  3. Menetapkan Status para Penggugat untuk dipekerjakan kembali di PT Kenlee yang beralamat di Jl. Parung Km 20 Bogor ;
  4. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah pekerja sesuai ketentuan Upah Minimum Kabupaten Bogor ;
  5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah Penggugat selama Proses sampai ada keputusan yang tetap dan mengikat sesuai periode pengupahan yang berlaku umum pada pekerja yang lainnya ;
  6. Mengabaikan anjuran tertulis dari mediator Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Bogor dengan No: 565/3204/HI.Syaker/06 tertanggal 16 Oktober 2006 tentang PHK antara para Penggugat 19 orang dengan Tergugat PT Kenlee Indonesia ;
  7. Menetapkan Tergugat membayar biaya perkara ;
- Jika terhadap tuntutan Penggugat Majelis Hakim berpendapat lain, Penggugat memohon keadilan ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa Yang Menjadi Penggugat Tidak Jelas :  
Dalam gugatan Penggugat kedudukan Para Penggugat tidak jelas yaitu apakah dalam kepastian sebagai pekerja perusahaan Tergugat atau sebagai



Pengurus Serikat Pekerja seperti terbukti di bawah ini :

- a. dalam butir 4 Gugatan Penggugat dalam rangka perundingan bipartit mengindentikan Pengurus Serikat Pekerja PK PPMI'98 adalah Penggugat, sedangkan dalam butir 2 gugatan Para Penggugat terdiri dari Pengurus dari anggota Serikat Pekerja PK PPMI'98 ;
  - b. dalam butir 5 Gugatan Penggugat menyatakan Penggugat mengajukan Surat Pemberitahuan aksi mogok kerja. Di sinipun kedudukan Para Penggugat sangat tidak jelas karena jumlah Para Penggugat sebanyak 19 (sembilan belas orang) tidak semuanya pengurus. Dalam Pasal 140 ayat (2) huruf d Undang Undang No. 13 Tahun 2003 pemberitahuan mogok kerja hanya ditanda tangani Ketua dan Sekretaris. Jadi sangat aneh dan membingungkan Penggugat sebanyak 19 orang mengajukan surat pemberitahuan mogok kerja ;
  - c. bahwa dalam butir 6 gugatannya, Penggugat menyatakan bahwa pada tanggal 24 s/d 25 Juli 2006 Penggugat melaksanakan Aksi Mogok Kerja. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa yang melakukan mogok kerja hanyalah Para Penggugat sebanyak 19 orang ;
2. Gugatan tidak jelas dan sangat kabur (obscur libel)

Bahwa gugatan Pengugat tidak jelas dan kabur dapat dibuktikan di bawah ini :

- a. Para Penggugat menyatakan dalam butir 4 gugatan bahwa kasus ini berawal dari Hak normatif yang belum dilaksanakan oleh Tergugat. Di sini Para Penggugat tidak menjelaskan hak normatif apa yang belum dilaksanakan oleh Tergugat. Seharusnya Para Penggugat menjelaskan secara tepat hak normatif yang belum dilaksanakan oleh Tergugat, misalnya jam kerja, upah lembur dan lain-lain ;
- b. Dalam butir 6 dinyatakan bahwa telah dicapai kesepakatan sebanyak kesepakatan 9 poin sebagai hasil tuntutan aksi mogok kerja. Di sinipun Para Penggugat tidak menjelaskan secara rinci 9 poin kesepakatan, sehingga hasil kesepakatan menjadi tidak jelas dan kabur ;
- c. Dalam butir 7 gugatan, Para Penggugat menyatakan bahwa Tergugat memberikan Surat Peringatan Ketiga secara massal kepada Para Penggugat dan surat peringatan ketiga ini mengindikasikan sebagai tindakan balasan mogok kerja. Gugatan inipun sangat tidak jelas dan kabur ;
  - c.1. Para Penggugat tidak menjelaskan isi atau jenis peringatan yang dijatuhkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat ;



- c.2. Para Penggugat tidak menjelaskan apakah Surat Peringatan Ketiga yang dikeluarkan oleh Tergugat bertentangan dengan peraturan perundang undangan atau Peraturan Perusahaan ;
- c.3 Para Penggugat tidak memberikan penjelasan hubungannya antara mogok kerja dan pemberian Surat Peringatan Ketiga sebagai tindakan balasan ;
- d. Dalam butir 8 gugatan, Para Penggugat menyatakan sebanyak 8 (delapan) orang Pengurus Serikat Pekerja PK PPMI'98 telah memberikan secara tertulis kepada Tergugat mengenai alasan Penggugat tidak masuk kerja ..... dst ;
- d.1. Para Penggugat berjumlah 19 dan bukan 8 orang ;
- d.2. Para Penggugat tidak menjelaskan alasan-alasan secara yuridis apakah pemberitahuan secara tertulis untuk melakukan kegiatan Serikat Pekerja pada jam kerja sudah sesuai dengan Peraturan perundang undangan dan Peraturan Perusahaan.
- Dalam butir 6 yang seharusnya butir 9 (dalam pemberian nomor urutpun Para Penggugat sangat tidak korek) menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melanggar Pasal 52 Peraturan Perusahaan.
- Disinipun materi gugatan sangat kabur dan tidak jelas.
- e.1 Para Penggugat tidak menjelaskan jenis dan bentuk pelanggaran yang dikenakan kepada Para Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Peraturan Perusahaan. Padahal dalam pasal 52 tersebut terdiri dari mulai huruf a sid o.
- e.2. Para Penggugat tidak menjelaskan apakah PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang undangan dan atau dengan Peraturan Perusahaan ;
- f. Dalam butir 7 gugatan seharusnya menjadi butir 10, Para Penggugat menyatakan bahwa PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terindikasi sebagai upaya balasan mogok kerja yang dilakukan Para Penggugat. Di sinipun gugatan sangat tidak jelas dan kabur dengan alasan sebagai berikut :
- f.1. Indikasi mengandung arti asumsi dan ini bukan merupakan fakta hukum ;



- f.2. Para Penggugat tidak menjelaskan hubungan antara PHK dengan aksi mogok kerja dan tidak menjelaskan alasan apakah PHK yang dilakukan oleh Tergugat tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan atau Peraturan Perusahaan ;
3. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan alasan-alasan seperti telah Tergugat kemukakan di atas, Gugatan Para Penggugat tidak jelas dan sangat kabur dan yang menjadi Penggugat pun tidak jelas dan oleh karena itu gugatan Para Penggugat harus ditolak ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 107/G/2006/PHI.BDG, tanggal 24 Januari 2007, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi :

- Menolak Eksepsi Tergugat seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 24 Januari 2007 ;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, masing-masing dengan jumlah sebagai berikut :
  - 3.1. Arif Sarifudin Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
  - 3.2. Emed Darmawan Rp 11.685.700,- (sebelas juta enam ratus delapan puluh lima ribu tujuh ratus rupiah) ;
  - 3.3. Ita Idriyani Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
  - 3.4. Roiyah Rp 11.018.150,- (sebelas juta delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah) ;
  - 3.5. Titin Sumiati Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
  - 3.6. Komariyah Binti Nisin Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
  - 3.7. Umi Kulsum Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
  - 3.8. Yeyen Yuliyanti Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
  - 3.9. Yuli Purwati Rp 11.865.700,- (sebelas juta enam ratus delapan puluh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lima ribu tujuh ratus rupiah) ;

- 3.10. Badriyah Ocing Rp 9.323.050,- (sembilan juta tiga ratus dua puluh tiga ribu lima puluh rupiah) ;
- 3.11. Maemunah Edi Rp 11.018.150,- (sebelas juta delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah) ;
- 3.12. Ratih Rahmawati Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
- 3.13. Fitriani Andi Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
- 3.14. Siti Rohima Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
- 3.15. Yuli Rp 11.018.150,- (sebelas juta delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah) ;
- 3.16. Yanti Sumiati Rp 8.475.500,- (delapan juta empat ratus tujuh puluh lima ribu lima ratus rupiah) ;
- 3.17. Acih Iwan Rp 9.323.050,- (sembilan juta tiga ratus dua puluh tiga ribu lima puluh rupiah) ;
- 3.18. Atikah Rp 11.865.700,- (sebelas juta enam ratus delapan puluh lima ribu tujuh ratus rupiah) ;
- 3.19. Aminah Rp 11.865.700,- (sebelas juta enam ratus delapan puluh lima ribu tujuh ratus rupiah) ;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2006, kepada Penggugat sebesar 1 (satu) kali bulan upah ;
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sejumlah uang pengganti hak cuti tahun 2006 yang belum dibayarkan ;
6. Menetapkan biaya perkara sebesar Rp 69.000,- (enam puluh sembilan ribu rupiah) dibebankan kepada Tergugat ;
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini dijatuhkan dengan hadirnya Penggugat/Pekerja pada tanggal 24 Januari 2007, kemudian terhadapnya oleh para Penggugat/para Pekerja, (dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2007) diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 7 Februari 2007, sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 10/Kas/G/2007/PHI.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

Hal. 9 dari 16 hal. Put. No. 182 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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 15 Februari 2007 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Pengusaha, yang pada tanggal 16 Februari 2007, telah diberitahu tentang memori kasasi dari para Penggugat/para Pekerja, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Bandung pada tanggal 21 Februari 2007 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi/para Penggugat/para Pekerja dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa Pemohon kasasi menolak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, berdasar kuasa perusahaan tidak jelas dan cacat formil karena dalam persidangan;
  - a. Dengan mengizinkan Sdr. M.Mamin Arifin, Jabatan Manager Personalia PT Kenlee Indonesia Selaku wakil dan/Kuasa Hukum PT Kenlee Indonesia untuk beracara dan mewakili PT Kenlee Indonesia dalam Persidangan Peradilan Hubungan Industrial. Putusan tersebut lemah karena menghadirkan, mencatat Sdr. M.Mamin Arifin, Jabatan Manager Personalia, sebagai pihak yang dicatat berselisih dengan Pemohon Kasasi serta dianggap dapat mewakili dan/atau beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai dengan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa Sdr. M.Mamin Arifin kedudukannya sebagai pekerja sehingga pada perkara ini bukan pihak berselisih atau dalam sengketa seperti yang dimaksud Pasal 102 ayat 1 point b dan c UU No. 2 Tahun 2004 ;
  - b. Bahwa Termohon Kasasi tidak pernah mengetahui surat penugasan atas nama Nanda Iskandar, SH sebagai wakil dan kuasa dari perusahaan dan/atau dari asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) tetapi selalu dihadirkan dalam persidangan ;  
hal ini bertentangan dengan ketentuan UU. No. 2 Tahun 2004 Pasal 87 yang berbunyi :  
"Serikat Pekerja/Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial

Hal. 10 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010



untuk mewakili anggotanya” ;

maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung harus BATAL DEMI HUKUM, sesuai dengan ketentuan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 ; Pemohon Kasasi menganggap Putusan cacat formil berdasar pada point 3.a dan 3.b ;

2. Bahwa memperhatikan petitum putusan pada point 4, 5, 6, 7 gugatan Penggugat yang pada pokok perkara adalah permasalahan normative yang belum dipenuhi oleh Termohon Kasasi berupa upah minimum yang masih dibawah UMK Kab. Bogor sebesar Rp 737.000,- yang berujung pada mogok kerja telah terbukti. Tetapi pengajuan pemberitahuan aksi mogok yang dilaksanakan, menjadikan aksi mogok ini tidak memenuhi ketentuan Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Pasal 6 ayat (1) Kepmenaker No. 232/Men/2003 sehingga dapat dikualifikasi mogok kerja yang tidak syah ;
  - a. Petitum tersebut secara substansi seharusnya terpisah karena dalam aturan ketenagakerjaan diatur pada pasal yang berbeda ;
  - b. Petitum tersebut yang menyatakan tidak memenuhi ketentuan Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. 232/Men/2003, seharusnya dikualifikasikan mangkir sehingga bukan mengarah pada pemutusan hubungan kerja, serta unsur ayat 2 Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. 232/Men/2003 semestinya menjadi pertimbangan dalam pengetetapan atau implimentasinya, karena pada perkara ini pengusaha tidak pernah melakukan pemanggilan secara patut sebanyak 2 kali berturut-turut ;

Memperhatikan hal tersebut maka secara patut petitumnya harus diabaikan ;

Bahwa Pemohon Kasasi menolak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung aquo karena Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah salah dalam menafsirkan dan menetrapkan hukum yang berlaku serta bertentangan dengan ketentuan yang berlaku yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, beserta perangkat peraturan pelaksanaannya yaitu Kepmenakertrans Nomor : 232/Men/2003, tentang Mogok Kerja Yang Tidak Sah, karena atas penjelasan pasal tersebut seharusnya dikualifikasikan mangkir saja dan harus dilakukan pemanggilan secara patut sementara hal tersebut tidak dilaksanakan oleh Termohon Kasasi ;

3. Bahwa petikan petitum putusan (hal 16) Majelis Hakim melakukan kekeliruan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam meneterapkan Pasal 29 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, sementara yang berkenan dengan pokok masalah adalah mengenai pembelaan pengurus serikat pekerja diatur oleh Pasal 29 ayat 1 UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. Maka hal itu adalah pengejawantahan kelalaian, maka harus dibatalkan secara Hukum ;

4. Bahwa surat peringatan yang menjadi bukti Tergugat adalah tidak dapat dibenarkan berhubung dalam pengetrapannya dilakukan sekaligus dalam satu surat antara peringalan satu, dua, dan tiga. Oleh karena itu bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan seharusnya ada jangka waktu 6 bulan sebagai asas pembinaan apabila pekerja melakukan kesalahan, begitu pula untuk penetrapan surat peringatan kedua dan tiga, sesuai ketentuan ketenagakerjaan Pasal 161 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 ;
5. Bahwa menurut Pemohon Kasasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung aquo selain didasarkan atas pertimbangan dan tafsiran yang keliru dan lemah, juga hanya mempertimbangkan kepentingan sepihak pengusaha saja dan tidak memperhatikan kondisi lapangan, sehingga Pemohon Kasasi dirugikan baik secara moril maupun materil, sementara Termohon Kasasi telah memutus, menghentikan dan/atau tidak membayarkan upah Pemohon Kasasi sejak bulan Agustus 2006 ;
6. Bahwa keberatan-keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung aquo dibatalkan dengan didasarkan atas dalil-dalil atau alasan sebagai berikut:
  - a. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan terhadap keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung yang memutuskan Hubungan kerja pekerja dengan diberikan uang penghargaan masa kerja (Ps.156:3 UU No. 13 Tahun 2003) dan (Ps.156:4 UU No. 13 Tahun 2003) uang penggantian hak saja, karena sangatlah tidak bijaksana, di mana Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan segala unsur kepentingan dan hanya mempertimbangkan kepentingan Pengusaha, tetapi tidak mempertimbangkan kepentingan Pekerja;
  - b. Bahwa Sangatlah keliru Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung yang menyatakan seolah-olah semua pekerja adalah bersalah dan mengijinkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja ;
  - c. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung yang tidak mempertimbangkan bukti-bukti Pemohon Kasasi/Penggugat yang dengan jelas bahwa Pengusaha (PT

Hal. 12 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kenlee Indonesia) telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang berantai terhadap Penggugat sekarang Pemohon Kasasi dan atau anggota dan pengurus serikat pekerja PPMI'98, serta tidak melaksanakan Kesepakatan Bersama yang ditandatangani pada saat aksi mogok Penggugat (general manager) ;

d. Bahwa judex facti jelas tidak mempertimbangkan fakta-fakta yang ada sebagaimana yang diungkapkan Pemohon Kasasi tersebut di atas sehingga putusan judex facti Pengadilan Hubungan Industrial Bandung pada perkara ini harus ditolak ;

7. Bahwa judex facti salah dalam menerapkan hukum yaitu :

Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat 1, ayat 2 Jo 153 ayat 1 point 9 Jo Pasal 151 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3. Termohon Kasasi dalam hal ini, belum pernah melakukan perundingan dengan serikat pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja dan bahwa PHK terhadap Pmohon Kasasi yang ditetapkan oleh Termohon Kasasi sejak 25 Agustus 2007 jelas melanggar ketentuan Pasal 151 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 jo 153 ayat 1 point g ;

"Karena Pemohon Kasasi jelas dalam melaksanakan kepentingan organisasi serikat pekerja" ;

8. Bahwa pada tanggal 27 Juli 2006, Selain Pemohon Kasasi yang dikenakan PHK sepihak oleh Termohon Kasasi, Termohon Kasasi juga saat yang bersamaan mengeluarkan surat skorsing dan surat peringatan ketiga terakhir dalam jangka waktu relative hanya 1 bulan, di mana sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat 2 jelas menyatakan masa berlaku surat peringatan untuk pembinaan adalah 6 bulan dengan total yang terkena sanksi tersebut sejumlah 46 pekerja yang kesemuanya dalam kondisi ter-PHK dan mereka seluruhnya adalah anggota dan pengurus serikat pekerja ;

9. Bahwa judex facti dalam penetrapan hukum tidak mempertimbangkan ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 :

Pasal 3; (2) "PHK secara besar-besaran dianggap terjadi apabila dalam satu bulan pengusaha mem-PHK 10 orang buruh atau lebih;

Termohon Kasasi telah mem-PHK 46 pekerja dan/atau anggota dan pengurus serikat pekerja dalam bulan Juli dan Agustus 2006, artinya dalam 1 (satu) bulan, hal ini sangatlah tidak bijaksana dan merugikan para Pemohon Kasasi ;

Hal. 13 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010



10. Bahwa dalam hal Peraturan Perusahaan (PP) PT Kenlee Indonesia, Pemohon Kasasi yang rata-rata telah bekerja lebih dari 5 tahun, jelas menyatakan bahwa sosialisasi Peraturan Perusahaan (PP) Termohon Kasasi memang belum disosialisasikan Termohon Kasasi, karena Peraturan Perusahaan (PP) Termohon Kasasi baru disahkan pada Juni 2005. Dan bahwa Termohon Kasasi juga merupakan perusahaan yang mempunyai out let di 2 (dua) wilayah hukum yang berbeda serta mempunyai kantor pusat yang berkedudukan di Jakarta, maka selayaknya sesuai dengan ketentuan Pasal 110 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3, Pasal 114 UU No. 13 Tahun 2003 Jo Kepmenakertams Nomor 48/Men/IV/2004, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 4 ayat 1, ayat 2.
11. Bahwa sebagai kesimpulan Pemohon Kasasi mengharapkan keberatan-keberatan ini dapat dibenarkan, karena *judex facti* salah menerapkan hukum, lagipula keberatan-keberatan tersebut bukan mengenai penilaian hasil pembuktian, hal mana dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan tingkat kasasi. Dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan tingkat kasasi karena adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Akibat kelalaian ini maka putusan *judex facti* dapat dibatalkan, karena melampaui batas wewenangnya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang-Undang No.14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung ;

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

mengenai alasan-alasan ad. 1 sampai dengan ad. 11 :

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial telah tepat dan benar yaitu tidak salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, lagi pula hakekatnya mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan

dengan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985, jo Undang-Undang No. 5 Tahun 2004, jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi : **ARIP SARIPUDIN, dan kawan-kawan** 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 Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, sebagaimana 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 kasasi dari para Pemohon Kasasi: 1. **ARIP SARIPUDIN**, 2. **EMED DARMAWAN**, 3. **ITA INDRIANI**, 4. **ROIYAH**, 5. **TITIN SUMIATI**, 6. **KOMARIAH binti NISIN**, 7. **UMI KULSUM**, 8. **YEYEN YULIANTI**, 9. **YULI PURWATI**, 10. **BADRIAH OCING**, 11. **MAEMUNAH EDI**, 12. **RATIH RAHMAWATI**, 13. **FITRIANI ANDI**, 14. **SITI ROHMAH**, 15. **YULI**, 16. **YANTI SUMIATI**, 17. **ACIH IHWAN**, 18. **ATIKAH**, 19. **AMINAH**, tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 10 Mei 2010, oleh I Made Tara, SH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH.,MM. dan Arsyad, SH.,MH. Hakim-Hakim Ad Hoc Peradilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan

dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut serta dibantu oleh Endang Wahyu Utami, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hal. 15 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010



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

Anggota-Anggota  
ttd/ Bernard, SH.,MM.  
ttd/ Arsyad, SH.,MH.

**K e t u a**  
ttd/ I Made Tara, SH.

Panitera Pengganti  
ttd/ Endang Wahyu Utami, SH.,MH.

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI  
an Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.  
NIP 040 049 629

Hal. 16 dari 16 hal. Put. No. 182 K/Pdt.Sus/2010