



**P U T U S A N**

**No. 82 PK/Pdt.Sus/2012**

**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:

RIRI HARDIANSYAH, bertempat tinggal di Mekarsari Tengah RT.001/  
013 Desa Mekarsari, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi;  
Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat I/ Pemohon Kasasi;

m e l a w a n :

PT.MULIA GLASS, berkedudukan di Jalan Raya Tegal Gede, Lemah  
Abang, Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/ Termohon Kasasi;

d a n :

UTA REVAYANI, bertempat tinggal di Kampung Cibeber, Desa  
Simpangan, RT.001/ RW.002, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten  
Bekasi;

Turut Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat II/ turut Termohon  
Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat I/ Pemohon Kasasi telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor: 809 K/Pdt.Sus/2010 tanggal 4 November 2010 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/ Termohon Kasasi, pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa para Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat dengan status hubungan kerja tetap. Adapun masa kerja dan upah terahir Para Penggugat adalah sebagai berikut:

a Nama : Riri Hardiansyah;

Hal. 1 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NIK : 020902041;  
Mulai Kerja : 2 September 2002;  
Upah Terakhir : Rp1.175.000,00 (satu juta seratus tujuh puluh lima ribu Rupiah);

b Nama : Uta Revayani;  
NIK : 951101211;  
Mulai Kerja : 01 November 1995;  
Upah Terakhir : Rp1.372.954,00 (satu juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu sembilan ratus lima puluh empat Rupiah);

Bahwa para Penggugat keseluruhnya merupakan Anggota dari PTP. SBKIKEF PT.Mulia Industrindo,Tbk., yang tercatat/ terdaftar pada kantor wilayah Dinas TenagaKerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor Pencatatan: 670/ CTT.250/IV/2007 tertanggal 9 April 2007;

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

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 didalam PTP.SBKIKEF yang diantaranya juga para Penggugat, tetapi Tergugat tidak pernah menyetorkan dari hasil pemotongan itu ke kas organisasi dimana para Penggugat menjadi anggota PTP.SBKIKEF. PT.MI.;

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

Bahwa atas tindakan PHK sepihak terhadap Sdr.Parman Zamhuri selaku Wakil Bendahara Umum PTP SB KIKEF yang bertugas mengurus keuangan organisasi, maka PTP SB KIKEF meminta kepada Tergugat untuk merundingkan terlebih dahulu dengan SB KIKEF. Namun ternyata Tergugat tetap pada pendiriannya untuk memPHK Sdr.Parman Zamhuri walaupun tanpa dibicarakan dengan PTP SBKIKEF. Hal ini jelas-

#### 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

jelas menunjukan bahwa Tergugat tidak menghormati PTP SB KIKEF sebagai organisasi serikat buruh yang legal dan berbadan hukum;

Bahwa, oleh karena upaya PTP SB KIKEF untuk mempertanyakan alasan PHK terhadap Sdr.Parman Zamhuri tidak mendapat tanggapan, serta dari perundingan bipartit yang tidak ada titik temunya, maka tanggal 24 Desember 2008 PTP SB KIKEF melayangkan surat pemberitahuan rencana Aksi Mogok Kerja pertama, dengan harapan pihak Tergugat mau diajak berunding kembali dan mau mendengarkan apa yang jadi tuntutan PTP SB KIKEF, namun ternyata Tergugat tetap dengan sikapnya tidak mau berunding (tidak terjadi kesepakatan);

Pada tanggal 6 dan 12 Januari 2009, PTP SB KIKEF kembali mengajukan surat pemberitahuan rencana Aksi Mogok Kerja kedua dan ketiga tetapi pihak Tergugat tetap saja tidak mau menanggapi. Maka PTP SB KIKEF dengan terpaksa melakukan aksi mogok kerja akibat gagalnya perundingan, adapun tuntutan sebagai berikut:

- 1 Cabut Perjanjian Rasionalisasi yang tidak rasional dengan dalih efisiensi;
- 2 Hentikan PHK sepihak dengan alasan rasionalisasi;
- 3 Berikan Upah Layak untuk Buruh PT.Mulia Industrindo,Tbk., dan anak perusahaan;
- 4 Hapuskan Sistem Kerja Kontrak dan Outsoursching di PT.Mulia Industrindo, Tbk., dan anak perusahaan;
- 5 Hentikan intimidasi, interfensi dan diskriminasi serta kebebasan dalam berserikat;

Bahwa selama para Penggugat melakukan persiapan aksi mogok kerja, Tergugat berupaya menghalang-halangi kegiatan para Penggugat dengan cara menerbitkan pengumuman yang isinya mengancam akan mem-PHK tanpa pesangon terhadap para buruh yang akan mengikuti kegiatan aksi mogok kerja pada tanggal 14 Januari 2009 sebagaimana ternyata dalam Surat Pengumuman No.02/HRD-MI/IR/09 tertanggal, 05 Januari 2009;

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

Hal. 3 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan para Penggugat pada tanggal, 14 Januari 2009 mengalami dead lock akibat tidak dipenuhinya tuntutan, maka PTP SBKIKEF pada tanggal, 15 Januari 2009 kembali melakukan mogok kerja dengan harapan Tergugat mau memenuhi tuntutan para Penggugat. Namun ternyata dalam perundingan tanggal, 15 Januari 2009 yang diadakan di Kantor Disnaker Kabupaten Bekasi tetap saja tidak ada titik temu, dimana Tergugat tetap pada pendiriannya;

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

- a Bahwa pada tanggal 16 dan 17 Januari 2009 Tergugat melakukan aksi balasan terhadap para Penggugat yang melakukan aksi mogok kerja dengan mengeluarkan kebijakan sanksi skorsing. Tindakan balasan tersebut mengakibatkan seluruh pengurus/ pimpinan SB KIKEF sudah tidak bisa lagi menjalankan kegiatan organisasi serikat buruh 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: 069/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal, 23 Januari 2009 meminta penjelasan kepada Tergugat atas tindakan balasan yang dilakukan tetapi Tergugat tetap dengan sikap buruknya tidak mau menjawab surat tersebut;
- b Bahwa selain meminta penjelasan atas tindakan Tergugat melakukan balasan terhadap mogok para Penggugat yang sah, pengurus SBKIKEF PT.MI sebagai organisasi dimana para Penggugat bergabung menjadi anggotanya melalui surat dengan nomor surat 067/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 20 Januari 2009 juga 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 06 Februari 2009 (Sdr.Riri Hardiansyah)

#### 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)



dan pada tanggal 14 Februari 2009  
(Sdr.Uta Revayani) 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 No. : 078/  
PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/09 pada tanggal 03 Februari 2009  
kembali mengadukan 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 yang berlaku. Oleh  
karena para Penggugat melakukan mogok dengan cara yang dibenarkan oleh undang-  
undang, maka tindakan skorsing dan PHK yang dilakukan oleh Tergugat merupakan  
perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan:

- Pasal 137 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan; Pasal 137:

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/ buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh  
dilakukan secara sah, tertib dan aman sebagai akibat gagalnya perundingan;

- Pasal 144 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan;

Pasal 144:

- 1 Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan  
ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140,  
pengusaha dilarang:

- a Mengganti pekerja/ buruh yang mogok kerja dengan pekerja/  
buruh lain 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):



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh;

Pasal 151 ayat(3):

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- Pasal 28 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;

Pasal 28 huruf a Undang-Undang No. 21 Tahun 2000:

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

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

Bahwa selain pasal-pasal sebagaimana dimaksud di atas PHK sepihak yang dilakukan Tergugat juga merupakan tindakan/ perbuatan melawan hukum yang melanggar Konvensi ILO No.87 Pasal 3 ayat (1), Pasal 10 dan Pasal 11, tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (dasar dibentuknya UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh) dan khususnya Pasal 1 ayat (2) huruf b Konvensi ILO No.98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama yang memberi perlindungan terhadap tindakan anti serikat buruh yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal ini tindakan PHK;

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:

#### 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

Pasal 155 ayat 2 dan 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003:

- 1 Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- 2 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;

- i Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh yang bersangkutan;
- ii Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;

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

Nama	Upah bulan Februari 2009-Januari 2010
RIRI HARDIANSYAH	Rp11.750.000,00.
UTA REVAYANI	Rp13.729.540,00.

Hal. 7 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



Total	Rp25.479.540,00.
-------	------------------

Bahwa agar Tergugat sungguh-sungguh melaksanakan isi putusan Pengadilan, maka para Penggugat mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta Rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan;

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

**DALAM PROVISI:**

- Menerima dan mengabulkan tuntutan provisi para Penggugat;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah beserta hak - hak lainnya selama dalam pemeriksaan gugatan perselisihan (pembatalan) Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung sebagaimana telah diatur dalam Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang PPHI jo. Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp25.479.540,00 (dua puluh lima juta empat ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh Rupiah);

**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;
- 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 walapun Tergugat melakukan upaya kasasi pada pengadilan tingkat kasasi;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta Rupiah) setiap harinya sejak dibacakannya putusan ini dan Tergugat dengan sengaja tidak menjalankan putusan ini;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 6 Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan dan/ atau upaya hukum kasasi (uit voerbaar bij voorraad);
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul;

Atau:

Mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor: 25/G/2010/ PHI.BDG., tanggal 7 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 putus hubungan kerja antara 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:

Riri Herdiansyah sebesar Rp3.525.000,00;

Uta Revayani sebesar Rp5.491.816,00;

- 2 Membebaskan biaya dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp325.000,00 (tiga ratus dua puluh ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa amar Putusan Mahkamah Agung Nomor: 809 K/Pdt.Sus/2010 tanggal 4 November 2010 sebagai berikut:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: RIRI HARDIANSYAH tersebut;

Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut dalam perkara ini putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Penggugat I pada tanggal 01 November 2011, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat I, diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada

Hal. 9 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 19 April 2012 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 08/PK/2012/PHI/PN.Bdg., permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 19 April 2012;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 23 April 2012, kemudian Termohon Kasasi mengajukan jawabannya pada tanggal 9 Mei 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 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 :

Dasar Hukum Diajukannya Permohonan Peninjauan Kembali:

- 1 Bahwa Pemohonan Peninjauan Kembali/ Penggugat saya ajukan didasarkan pada Pasal 67 huruf (f) Undang-Undang No.14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo. Undang-Undang No.5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas UU No.14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo. Undang-Undang No.3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang - undang No.14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang saya kutip berbunyi sebagai berikut: "Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata";
- 2 Bahwa tanggal 01 November 2011 Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat baru menerima pemberitahuan putusan kasasi Mahkamah Agung RI No.809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 sebagaimana dalam Relaas Pemberitahuan Putusan Kasasi No.25/Kas/G/2010/PHI/ PN.Bdg., sehingga pengajuan Permohonan Peninjauan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kembali ini masih dalam tenggang waktu yang ditentukan undang-undang;

Berdasarkan alasan formil tersebut di atas, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berhak secara hukum untuk mengajukan Permohonan Peninjauan Kembali serta mengajukan Memori Peninjauan Kembali adapun fakta-fakta hukum yang akan saya sampaikan dalam Memori Peninjauan Kembali ini adalah sebagai berikut:

Fakta-Fakta Hukum:

- 1 Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat adalah pekerja/ buruh dengan status hubungan kerja tetap dan sudah mengabdikan bertahun-tahun lamanya di lingkungan kerja Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat;
- 2 Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp1.175.000,00 (satu juta seratus tujuh puluh lima ribu Rupiah);
- 3 Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat merupakan pekerja/ buruh yang bergabung menjadi Anggota dari Serikat Buruh yang bernama Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Kimia, Kesehatan dan Farmasi PT.Mulia Industrindo,Tbk., disingkat (PTP.SBKIKEF PT.MI) yang telah tercatat/ terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor Pencatatan/ Register: 670/CTT.250/IV/2007 tertanggal 9 April 2007;
- 4 Bahwa dengan menjadinya Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat sebagai Anggota Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Kimia, Kesehatan dan Farmasi PT.Mulia Industrindo,Tbk, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat juga mempunyai hak dan kewajiban didalam menjalankan kegiatan - kegiatan yang diinstruksikan oleh Organisasi;
- 5 Bahwa SBKIKEF sebagai organisasi yang mengedepankan diskusi - diskusi didalam mencari solusi atas persoalan - persoalan ketenagakerjaan, maka saya sebagai Anggota Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Kimia, Kesehatan dan Farmasi PT.Mulia Industrindo,Tbk., sedikit banyak tau permasalahan - permasalahan yang dialami oleh Serikat Buruh Kimia, Kesehatan dan Farmasi PT.Mulia Industrindo,Tbk., terkait dengan hubungan industrial;

Hal. 11 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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)



- 6 Bahwa permasalahan - permasalahan yang dialami oleh Serikat Buruh Kimia, Kesehatan dan Farmasi PT.Mulia Industrindo,Tbk., adalah sebagai berikut:
  - 1 Bahwa permasalahan terjadi bermula sejak berdirinya PTP.SBKIKEF PT.MI dimana pada saat para pengurus harian yang sedang menjalankan kegiatan serikat ternyata dihalang-halangi oleh pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat yaitu dengan melakukan ancaman dan intimidasi berupa mutasi, skorsing, Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 2 Bahwa selain terjadinya ancaman dan intimidasi berupa mutasi, skorsing, maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pengurus harian SBKIKEF PT.MI, pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat juga melakukan pemotongan iuran organisasi/ COS (Check of System) terhadap 1.075 orang buruh yang bergabung di dalam PTP. SBKIKEF yang diantaranya juga Pemohon Peninjaun Kembali/ Penggugat, tetapi Termohon Peninjaun Kembali tidak pernah menyetorkan dari hasil pemotongan itu ke kas organisasi dimana Pemohon Peninjaun Kembali/ Penggugat menjadi anggota PTP. SBKIKEF, PT.MI;
  - 3 Bahwa pada tanggal 22 Desember 2008 Sdr.Parman Zamhuri selaku wakil bendahara umum PTP.SBKIKEF yang bertugas untuk mengurus keuangan organisasi SBKIKEF kembali mempertanyakan COS (Check of System) tersebut kepada pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, namun ternyata Sdr.Parman Zamhuri dikenakan PHK dengan alasan terkena Program Rasionalisasi/ Efisiensi oleh pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat;
  - 4 Bahwa selanjutnya pengurus PTP.SBKIKEF melalui surat meminta penjelasan kepada pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat terkait PHKnya Sdr.Parman Zamhuri selaku wakil bendahara umum PTP.SBKIKEF, mengingat sejak berdirinya PTP.SBKIKEF pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak pernah menghargai/ menghormati SBKIKEF, hal itu terbukti ketika melakukan PHK, mutasi, skorsing terhadap anggota maupun Pengurus SBKIKEF pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak mau merundingkan terlebih dulu bahkan lebih parahnya lagi pihak



menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak ada etiket baik menyetorkan iuran COS (Check of System) ke Kasnya SBKIKEF walaupun pihak menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah mendapat pemberitahuan keanggotaan siapa - siapa saja yang telah menjadi Anggota PTP.SBKIKEF;

- 5 Bahwa terhadap permintaan penjelasan terkait persoalan PHK Sdr.Parman Zamhuri yang dilakukan oleh PTP.SBKIKEF, pihak menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak mau memberi penjelasan;
- 6 Bahwa karena tidak ada penjelasan terkait PHK Sdr.Parman Zamhuri oleh pihak menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka Pengurus PTP.SBKIKEF mengajukan permohonan perundingan bipartit;
- 7 Bahwa pada tanggal 24 Desember 2008 terjadi perundingan bipartit antara Pengurus Harian SBKIKEF dan pihak Menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat;
- 8 Bahwa ternyata pihak Menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tetap dengan sikapnya untuk tetap memPHK Sdr.Parman Zamhuri dengan alasan efisiensi tanpa harus merundingkan kepada PTP.SBKIKEF;
- 7 Bahwa dikarenakan pihak Menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tetap dengan sikapnya untuk tetap memPHK Sdr.Parman Zamhuri dengan alasan efisiensi tanpa harus merundingkan kepada PTP.SBKIKEF, maka sepulangnya dari perundingan bipartit pada tanggal 24 Desember 2009 yang tidak ada titik temu tersebut, maka PTP.SBKIKEF melalui surat No.056/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/XII/2008 tertanggal 24 Desember 2008 memberitahukan rencana Aksi Mogok Kerja dengan harapan bahwasanya pihak Manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat mau diajak berunding kembali terkait persoalan PHK Sdr.Parman Zamhuri;
- 8 Bahwa dikarenakan tidak ada tanggapan dari pihak Menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka melalui surat No.060/PTP.SBKIKEF/ MI/Bks/XII/2008 tertanggal 2008 PTP.SBKIKEF memberitahukan rencana aksi mogok yang kedua kalinya dengan harapan pihak Menejemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mau diajak berunding kembali terkait persoalan PHK Sdr.Parman Zamhuri;

- 9 Bahwa pada tanggal 12 Desember 2009, sehubungan dengan adanya panggilan dari Dinas TenagaKerja yang bertujuan untuk memfasilitasi terjadinya perundingan antara pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali dengan PTP.SBKIKEF;
- 10 Bahwa didalam perundingan yang diselenggarakan oleh Dinas TenagaKerja tersebut pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tetap dengan sikapnya tidak mau mencabut PHK Sdr.Parman Zamhuri dengan Program Rasionalisasi/ efisiensi;
- 11 Bahwa dikarenakan tidak ada titik temu didalam perunding - perundingan maupun tidak ada itikat baik didalam menjawab surat - surat dari PTP. SBKIKEF, maka melalui surat No.063/PTP.SBKIKEF/ MI/Bks/I/2009 tertanggal 12 Januari 2009 memberitahukan Aksi Mogok yang akan dilaksanakan pada tanggal 14 Januari 2009 sampai dengan dikabulkannya tuntutan, adapun tuntutan dalam aksi tersebut adalah sebagai berikut:
  - a Cabut Program Rasionalisasi yang tidak rasional dengan dalil efisiensi;
  - b Hentikan PHK sepihak dengan alasan rasionalisasi;
  - c Hapuskan system kerja kontrak dan outsourcing di PT.Mulia Industrindo,Tbk., dan anak - anak perusahaannya;
  - d Hentikan intimidasi, interfensi dan diskriminasi serta kebebasan dalam berserikan bagi PTP.SBKIKEF;
- 12 Bahwa sebagaimana surat pemberitahuan aksi mogok kerja dengan nomor surat: 063/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal 12 Januari 2009, maka PTP.SBKIKEF melakukan mogok kerja diawali dari pukul 06.00 Wib., tetapi aksi ini pun tetap tidak ada tanggapan dari pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat baru setelah Dinas TenagaKerja Kabupaten Bekasi datang ke lingkungan Perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat yang kemudian Dinas TenagaKerja Kabupaten Bekasi mengajak berunding antara Perwakilan PTP.SBKIKEF dan pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat di Kantor Dinas TenagaKerja Kabupaten Bekasi;

#### 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

- 13 Bahwa dalam perundingan tersebut pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tetap tidak mau mengabulkan 1 (satu) poin pun atas tuntutan PTP.SBKIKEF;
- 14 Bahwa oleh karena tidak ada 1 (satu) poin tuntutan PTP.SBKIKEF yang dikabulkan oleh pihak manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka PTP.SBKIKEF melanjutkan aksinya pada tanggal 15 Januari 2009 dan berhenti pada pukul 17.00 Wib;
- 15 Bahwa karena aksi mogok kerja telah dihentikan, maka bagi pekerja/ buruh yang ikut aksi mogok kerja diintruksikan oleh PTP.SBKIKEF untuk masuk kerja seperti biasanya;
- 16 Bahwa pada tanggal 16 Januari 2009 Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat melakukan balasan terhadap Pemohon Peninjauan Kembali berupa sanksi skorsing;
- 17 Bahwa atas tidakan balasan berupa sanksi skorsing yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat terhadap Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat beserta teman - teman Anggota SBKIKEF yang lainnya, maka Pengurus harian SBKIKEF melalui 66/PTP.SBKIKEF/MI/ Bks/I/2009 tertanggal 17 Januari 2009 meminta penjelasan kepada Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat atas tidakan balasan berupa sanksi skorsing terhadap Anggota SBKIKEF;
- 18 Bahwa selain meminta penjelasan atas tindakan skorsing yang dilakukan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat kepada Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka Pengurus Harian SBKIKEF juga mengadukan tindakan skorsing yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat kepada Pengawas Dinas Tenagakerja Kabupaten Bekasi melalui surat Nomor: 067/PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/2009 tertanggal, 17 Januari 2009;
- 19 Bahwa oleh karena tidak ada balasan dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat atas surat Pengurus SBKIKEF No.66/ PTP.SBKIKEF/MI/Bks/I/ 2009 tertanggal 17 Januari 2009 maka melalui surat nomor: 069/PTP.SBKIKEF/ MI/Bks/I/2009 tertanggal 23 Januari 2009 Pengurus SBKIKEF meminta penjelasan yang ke II kepada Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat atas tindakan balasan berupa sanksi skorsing terhadap Anggota SBKIKEF;

Hal. 15 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

- 20 Bahwa bukannya menjawab permintaan penjelasan dari SBKIKEF mengenai tindakan skorsing tetapi Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat malah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) anggotanya diantaranya juga Pemohon Peninjauan Kembali;
- 21 Bahwa terhadap tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat terhadap Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat dan Anggota-anggota SBKIKEF yang lainnya, maka Pengurus SBKIKEF melalui surat No.078//PTP.SBKIKEF/MI/Bks/11/2009 tertanggal 03 Februari 2009 mengadukan tindakan PHK tersebut kepada Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi;
- 22 Bahwa dengan diterbitkannya surat PHK, maka Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat melarang Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat untuk menjalankan kewajibannya untuk bekerja seperti biasanya;
- 23 Bahwa selain melarang Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat untuk melaksanakan kewajibannya untuk bekerja, Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat juga tidak mau membayar upah dan hak - hak lainnya yang biasa diterima Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat sejak penggajian bulan Februari 2009 sampai dengan diajukannya Permohonan Peninjauan Kembali ini;
- 24 Bahwa terhadap tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat terhadap Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat dan anggota-anggota SBKIKEF yang lainnya, maka Pengurus SBKIKEF mengadukan tindakan PHK sepihak tersebut kepada Komisi Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Komas HAM RI);
- 25 Bahwa terhadap pengaduan Pengurus SBKIKEF tersebut, Pejabat Komisi Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melakukan investasi ke lapangan serta memeriksa dokumen - dokumen, sehingga Pejabat Komisi Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berkesimpulan sebagai berikut:
  - 1 Bahwa pembentukan SBKIKEF terkait dengan tidak terpenuhinya upah buruh tahun 2008 dan tahun - tahun sebelumnya akibat system penggajian yang tidak sesuai SK Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/ Kep.575.Bangsos/2007 dan upaya buruh untuk menghentikan rasionalisasi yang dilaksanakan oleh

#### 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)



PT.Mulia Industrindo,Tbk. Dalam perjalanan pelaksanaan tugas-tugas serikat buruh tersebut buruh yang bergabung dalam SBKIKEF mengalami perlakuan yang tidak seirama dengan hukum misalnya: Pemberhentian Pengurus SBKIKEF antara Nur Fauji Iksan, Selamat Prayugo, Karma, Sulaeman, dan lain-lain yang hingga kini belum ada penyelesaian secara tuntas. Oleh karena terjadi PHK masal yang tidak sesuai prosedur hukum yang sebagaimana diatur dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga terdapat dugaan pelanggaran kebebasan berserikat terhadap buruh yang bergabung dalam SBKIKEF;

- 2 Bahwa terdapat penafsiran yang berbeda secara diametral antara buruh PT.Mulia Industrindo,Tbk., dan Dinas TenagaKerja Kabupaten Bekasi terhadap aksi mogok tanggal 14 dan 15 Januari 2009, mestinya perbedaan tersebut harus diselesaikan secara hukum lebih dulu sebelum dilakukan tindakan penjatuhan sanksi misalnya PHK;
- 3 Akibat dari adanya PHK tersebut. Terjadilah peristiwa yang patut diduga sebagai pelanggaran HAM terhadap keluarga sebesar 520 buruh perusahaan PT.Mulia Industrindo, Tbk., yaitu dilanggarnya hak pangan buruh beserta keluarganya, hak atas pendidikan bagi anak-anak buruh, serta hak atas kesejahteraan sebagaimana diatur dalam UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia jo. UU No. 11/2005 tentang Pengesahan Konvensi Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya;
- 26 Bahwa atas tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat terhadap Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat dan Anggota - anggota SBKIKEF yang lainnya, maka Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat mengajukan permohonan mediasi kepada Dinas TenagaKerja Kabupaten Bekasi;
- 27 Bahwa atas permohonan sidang mediasi dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka Dinas TenagaKerja Kabupaten Bekasi

Hal. 17 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- memanggil Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat untuk menjalankan sidang mediasi;
- 28 Bahwa oleh karena ada undangan sidang mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat dengan diwakili oleh Pengurus SBKIKEF hadir untuk menjalankan sidang mediasi;
- 29 Bahwa oleh karena permohonan sidang mediasi dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat belum dilengkapi dengan Risalah Perundingan Bipartit, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memerintahkan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat untuk melaksanakan Perundingan Bipartit terlebih dahulu;
- 30 Bahwa atas perintah dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk melakukan perundingan bipartit, maka Termohon Peninjauan Kembali mengundang Pengurus SBKIKEF sebagai perwakilan dari Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat tetapi Pengurus SBKIKEF tidak hadir dengan alasan bahwa selama ini Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak mau menghormati dan tidak mau membalas surat - surat mohon penjelasan dari SBKIKEF terkait adanya skorsing dan PHK sepihak yang dilakukan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat terhadap Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat dan anggota - anggota lainnya;
- 31 Bahwa oleh karena Pengurus SBKIKEF tidak hadir atas undangan Bipartit dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat mengadukan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi;
- 32 Bahwa atas pengaduan dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mengundang untuk melakukan sidang Mediasi;
- 33 Bahwa atas undangan sidang mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat yang diwakili oleh Pengurus SBKIKEF memenuhi undangan sidang mediasi;
- 34 Bahwa di dalam sidang mediasi yang dihadiri oleh Pengurus SBKIKEF dan Manajemen Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak ada titik temu karena Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat masih dengan sikapnya untuk memPHK Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35 Bahwa oleh karena tidak ada titik temu didalam sidang mediasi, maka Dinas Tenagakerja Kabupaten Bekasi melalui surat nomor: 567/1587/ HI - Syaker/ V/2009 tertanggal 29 Mei 2009 menerbitkan Anjuran, sebagaimana saya kutip berbunyi:

1 Perusahaan PT.Mulia Industrindo, Tbk., dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung akhir bulan Februari 2009 terhadap 205 (dua ratus lima) orang karyawan (terlampir) dengan memberikan:

b Pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (2). Uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 (3) dan Uang Pengganti hak sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 (4) UU No.13 Tahun 2003;

c Membayar upah bulan bulan Febuari 2009 kepada 205 orang pekerja;

2 Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;

36 Bahwa atas Anjuran dari Dinas Tenagakerja Kabupaten Bekasi yang sangat merugikan, Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat yang diwakili oleh Pengurus SBKIKEF memberi jawaban tidak dapat menerima Anjuran dari Dinas Tenagakerja Kabupaten Bekasi;

37 Bahwa atas jawaban tidak dapat menerima Anjuran Dinas Tenagakerja Kabupaten Bekasi dari Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat yang diwakili oleh Pengurus SBKIKEF, maka pada tanggal 15 Juni 2009 Dinas Tenagakerja Kabupaten Bekasi Risalah Mediasi;

38 Bahwa oleh karena tidak dapat menerima Anjuran Dinas Tenagakerja Kabupaten Bekasi, maka melalui kuasa hukumnya Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung;

39 Bahwa atas diajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, maka Majelis Hakim Pengadilan

Hal. 19 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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)





Hubungan Industrial memanggil Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat untuk melakukan sidang-sidang pemeriksaan berkas-berkas, bukti - bukti surat dan saksi-saksi;

40 Bahwa setelah adanya pemeriksaan - pemeriksaan dan telah disampaikan kesimpulan, maka Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung memberikan putusan atas gugatan dari Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat;

41 Bahwa oleh karena Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat tidak dapat menerima putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, maka melalui kuasa hukumnya Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat mengajukan Permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung;

42 Bahwa atas Permohonan Kasasi dari Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat, maka Majelis Hakim Kasasi memberi putusan dengan Nomor Putusan: 809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 yang diberitahukan kepada Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung sebagaimana dalam Relaas Pemberitahuan Putusan Kasasi No.25/Kas/G/2010/PHI/PN.Bdg., tertanggal 01 November 2011;

Bahwa oleh karena adanya kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata yang dilakukan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1 A Bandung dan Majelis Hakim Kasasi di tingkat Mahkamah Agung RI pada saat memeriksa dan mengadili Perkara No. 25/G/2010/PHI/ PN.BDG., tanggal 7 Mei 2010 jo. Perkara No. 809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010, maka dengan ini Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat hendak mengajukan Permohonan Peninjauan Kembali, adapun hal - hal yang menjadi kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1 A Bandung jo. Majelis Hakim Kasasi diantaranya adalah sebagai berikut:

I BAHWA KEKHILAFAN ATAU SUATU KEKELIRUAN YANG NYATA DARI YANG MULIA MAJELIS HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KLAS IA BANDUNG PADA SAAT MEMERIKSA DAN MENGADILI PERKARA No. 25/ G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 adalah sebagai berikut:

1 Bahwa Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No. 25/G/ 2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 telah mengalami khilaf





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan keliru, karena tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup dan penerapan hukum (pasal) yang benar, sebagaimana perintah Pasal 50 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, sebagaimana saya kutip yang berbunyi: "...Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili..";

- 2 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 pada halaman 32 paragraf 1 sampai dengan paragraf 3 sebagaimana saya kutip berbunyi: "... Menimbang, bahwa bukti T-17 adalah berupa putusan Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat No.50/1157/113-7/X/PHI/6/ 2005 tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara PT.Mulia Industrindo, Tbk. Dengan PUK SP.KEP.SPSI mengenai Uang Pisah. Menimbang: bahwa bukti T-18 adalah berupa Kesepakatan Bersama antara Manajemen PT.Mulia Industrindo,Tbk., dengan PUK SP.KEP.SPSI tentang Uang Pisah yang merujuk kepada putusan P-4P No.50/1157/113-7/X/PHI/6/2005, Menimbang, oleh karena dinyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dengan mengingat ketentuan Pasal 97 UU No. 2 Tahun 2004 Majelis Hakim akan mempertimbangkan kewajiban yang harus dilakukan dan atau hak yang harus diterima oleh para pihak, maka Tergugat diwajibkan membayar uang pisah kepada para Penggugat sebagaimana yang disepakati bersama antara Manajemen dengan PUK SP.KEP.SPSI PT. Mulia Industrindo,Tbk. Adalah pertimbangan hukum yang khilaf dan keliru, mengingat pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI tersebut bertentangan dengan adagium ius curia novit, sebab suatu Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tidak memiliki sifat eksekutorial dan keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat hanya merupakan quasi peradilan di dalam sistem peradilan di Indonesia. Sehingga bagaimana mungkin Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No. 50/1157/113-7/X/PHI/6/2005 tertanggal 14 Juni 2005 yang jelas-jelas sudah dihapuskan pemberlakuan kewenangannya berdasarkan Pasal 125 ayat (1) Undang - Undang No.2 Tahun 2004 tentang PPHI, terhitung

Hal. 21 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

sejak pada tanggal 14 Januari 2004 masih saja menjadi rujukan/ acuan bagi pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan mengadili perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., yang peristiwa konkret hukumnya terjadi pada bulan Februari 2009;

- 3 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No.25/6/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 pada halaman 30 paragraf 3 dan halaman 31 paragraf 1 sebagaimana saya kutip berbunyi: "... Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum dan pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/ serikat pekerja haruslah dibina hubungan dengan yang harmonis yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja sehingga apabila salah satu pihak in casu para Penggugat tidak mau mematuhi dan mengakui serta menghargai PKB yang berlaku di PT.Mulia Industrindo,Tbk. Maka sulit bagi para pihak dalam hal ini Penggugat dengan Tergugat untuk tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis, Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan industrial antara para Penggugat dengan Tergugat sudah tidak dapat lagi dipertahankan, oleh karena itu cukup alasan untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 Januari 2009...". Adalah pertimbangan hukum yang keliru dan khilaf mengingat Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat di dalam melakukan PHK tidak melakukan pembinaan - pembinaan terlebih dahulu kepada Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat, sebagaimana yang dimaksud di dalam Pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, saya kutip berbunyi: Dalam hal pekerja/ buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut...";
- 4 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada halaman 29 paragraf 2 sebagaimana saya kutip berbunyi: "... bahwa yang diatur dalam Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) merupakan implementasi dari Pasal 137 UU No.13 Tahun 2003, mogok kerja dapat dilakukan akibat gagalnya perundingan akan tetapi dalam pasal tersebut tidak menyebutkan perundingan yang keberapa, maka dapat dibenarkan menurut hukum hal termaksud diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama, yang mengatur dan disepakati dalam Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) bahwa mogok kerja dapat dilakukan setelah 3 (tiga) kali gagalnya perundingan, sehingga dengan demikian aturan dalam Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) sama sekali tidak lebih rendah apalagi didalilkan bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003...". Adalah pertimbangan hukum yang keliru dan khilaf mengingat berdasarkan penjelasan Pasal 137 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa gagalnya perundingan itu bukan hanya diakibatkan oleh karena pengusaha tidak mau berunding setelah serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh melalui surat meminta berunding untuk menyelesaikan permasalahan tetapi perusahaan tidak mau menanggapi surat tersebut, tetapi gagalnya perundingan juga bisa diakibatkan karena perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu;

Bahwa selanjutnya kalau memperhatikan ketentuan pada Pasal 4 Kepmenaker No.Kep.232/Mem/2003 yang saya kutip berbunyi: "... Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan...". Maka sangatlah jelas bahwa Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) PKB.PT.Mulia Industrindo, Tbk., secara kualitas lebih rendah dari ketentuan di atasnya;

Bahwa kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/ PHI/ PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 Majelis Hakim PHI benar - benar teliti dan cermat di dalam menguji Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., tersebut, maka kalau Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) itu dijadikan prosedur sebelum melakukan mogok kerja/ unjuk rasa dapat dipastikan bahwa serikat pekerja/

Hal. 23 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

serikat buruh atau pekerja/ buruh di perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak melaksanakan hak dasarnya untuk mogok kerja mengingat didalam Pasal 70 ayat 2 sampai dengan 4 yang saya kutip berbunyi: "...Ayat (2): Sebelum mogok kerja/ unjuk rasa Serikat Pekerja harus menempuh prosedur permintaan tertulis untuk berunding kepada Perusahaan guna memecahkan masalah yang diajukan. Ayat (3): Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat pertama tidak ada tanggapan dari Perusahaan, maka Serikat Pekerja wajib melayangkan surat kedua kepada Perusahaan dengan maksud yang sama. Ayat (4): Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat kedua dilayangkan tidak ada tanggapan dari perusahaan maka Serikat Pekerja wajib melayangkan surat ketiga kepada perusahaan dengan maksud yang sama...", hanya mengatur gagalnya perundingan itu kalau perusahaan tidak mau menjawab surat, bagaimana kemudian kalau perusahaan setelah mendapatkan surat pertama atau kedua mau berunding tetapi didalam perundingan menemui jalan buntu apakah kemudian serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh akan mengulangi surat menyurat sebanyak 3 (tiga) kali lagi sampai benar - benar perusahaan tidak mau menjawabnya;

Bahwa selain Pasal 70 ayat 2 sampai dengan 4 menjadi ketentuan yang tidak memberikan kesempatan untuk melakukan mogok kerja, maka Pasal 70 ayat 5 yang saya kutip berbunyi: "... Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat ketiga dilayangkan masih tetap tidak ada tanggapan dari perusahaan, maka Serikat Pekerja berhak mengadukan masalahnya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk meminta perantaraan perundingan...", yang menjadikan ketentuan tak terpisah dalam pasal ini sebagai prosedur sebelum mogok kerja akan menjadikan pengaduan yang awalnya menjadi hak tapi akhirnya menjadi kewajiban dari serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh mengadukan permasalahannya hanya ke Dinas Tenaga Kerja, padahal ketika permasalahan diadukan ke Dinas Tenaga Kerja, maka pejabat Dinas Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan didalam UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI akan melakukan mediasi dan apabila para pihak tidak dapat menerima Anjuran dari pejabat Dinas Tenaga Kerja maka permasalahan harus dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan apabila pihak tidak dapat menerima putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maka upaya hukum lanjutannya kasasi dan peninjauan kembali (PK), sehingga dengan demikian kalau mogok kerja harus memenuhi prosedur Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6), maka di

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah terjadi perampasan mogok kerja sebagai hak dasar dari pekerja/ buruh;

5 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 pada halaman 30 paragraf 2, sebagaimana saya kutip berbunyi: "...Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas, Majelis Hakim berpendapat Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., tidak bertentangan dengan undang-undang oleh karena Penggugat telah melanggar Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) jo. Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., dengan sanksi PHK, sehingga PHK Penggugat terbukti melanggar PKB bukan dalam kapasitas PHK melanggar Pasal 28 huruf a Undang-Undang No.21 Tahun 2000 jo. Konvensi ILO No.87 Pasal 3 ayat (1), Pasal 10, Pasal 11 jo. Pasal 1 ayat (1, 2) huruf b Konvensi ILO No.95...". Adalah pertimbangan hukum yang keliru dan khilaf mengingat sanksi mogok kerja tidak sah itu telah diatur di dalam Pasal 6 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah sebagai pelaksana atas Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana saya kutip berbunyi:

Pasal 6 ayat (1): "...Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir...":

Bahwa yang dimaksud dengan mogok kerja tidak sah menurut Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, sebagaimana saya kutip berbunyi:

Pasal 3: " Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

- a Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/ atau
- b Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/ atau
- d Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Hal. 25 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

Bahwa walaupun mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 bukan akibat dari gagalnya perundingan sebagaimana yang dimaksud dengan gagalnya perundingan itu harus sesuai dengan Pasal 70 PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., periode 2007 - 2009, maka Majelis Hakim PHI dalam membuat pertimbangan hukumnya adalah bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat tidak sah karena bukan akibat gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud Pasal 3 Kepmenakertrans No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah sehingga akibat hukum dari mogok tidak sah adalah mangkir sebagaimana ketentuan Pasal 6 Kepmenakertrans No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah;

Bahwa dengan demikian sangatlah jelas tindakan PHK yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat adalah tindakan yang melanggar ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang No.21 Tahun 2000 jo. Konvensi ILO No.87 Pasal 3 ayat (1), Pasal 10, Pasal 11 jo. Pasal 1 ayat (1, 2) huruf b Konvensi ILO No.95 karena mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat merupakan kegiatan organisasi serikat buruh dan merupakan hak dasar pekerja/ buruh;

- 6 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 pada halaman 26 paragraf 1 sampai dengan halaman 27 paragraf 1 yang pada intinya yang saya kutip berbunyi: "bahwa mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat pada tanggal 14 Januari 2009 tidak sesuai ketentuan PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., Pasal 70 (1 sampai dengan 6) dan mogok kerja pada tanggal 15 Januari 2009 tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2a) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 70 (1 sampai dengan 6) dengan sanksi Pasal 65 ayat (14) PHK tanpa Pesangon..." adalah pertimbangan hukum yang khilaf dan keliru, karena mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat itu terjadi akibat dari gagalnya perundingan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 137 dan penjelasannya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini telah terbukti di dalam persidangan sebagaimana bukti (P-4 pada poin 7) dan terkait mogok kerja akan dilakukan pada tanggal 14 Januari 2009 juga telah diberitahukan kepada Termohon Peninjauan Kembali/

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat (vide bukti P.5A, P.5B, P.5C, T.5, T.6, T.7), sehingga mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat telah sesuai ketentuan Pasal 137 jo. 140 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa kalau mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat pada tanggal 15 Januari 2009 dianggap tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2a) UU No.13 Tahun 2003, maka terkait sanksi atas kesalahan tersebut telah diatur di dalam Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/2003 Pasal 6 ayat (1) sebagai pelaksanaan atas perintah Pasal 142 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tentang sanksi mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 tidak perlu diatur lagi di dalam PKB;

Bahwa kalau sanksi mogok kerja harus diatur di PKB, maka sanksi atas mogok kerja yang tidak sah karena tidak sesuai prosedur/ peraturan, maka sanksi tersebut tidak boleh lebih rendah kualitasnya sebagaimana ketentuan Pasal 124 ayat (2) dan penjelasannya, sehingga kalau diperbandingkan antara Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/2003 yang sanksinya adalah mangkir dengan Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., yang sanksinya adalah PHK tanpa pesangon, maka Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., tersebut secara kualitas lebih rendah, sehingga berdasarkan pada ketentuan Pasal 124 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pasal 65 ayat 14 PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., batal demi hukum. Bahwa oleh karena Pasal 65 ayat 14 PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., batal demi hukum, maka yang berlaku adalah ketentuan Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/2003 sanksi Mangkir;

- 7 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 pada halaman 28 paragraf 2 dan paragraph 3 yang saya kutip berbunyi: "...Menimbang, bahwa Pasal 137 dan UU No.13 Tahun 2003 mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/ Buruh dan SP/SB dilakukan secara sah, tertib, damai sebagai akibat gagalnya perundingan", gagalnya perundingan dalam pasal tersebut bersifat umum tetapi bila diatur dalam PKB secara rinci dan khusus (dalam perkara a quo diatur 3 kali baru mengajukan pemberitahuan mogok kerja), maka prosedur yang dituangkan dalam PKB ditaati mengingat bunyi Pasal 116 ayat (1 dan 2) UU No.13 Tahun 2003 yang pada pokoknya menegaskan bahwa PKB dibuat secara musyawarah oleh SP/ SB bersama pengusaha dan telah

Hal. 27 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

dicatatkan di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Menimbang, bahwa PKB dibuat bersama dan ditandatangani oleh perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/buruh SP/ SB dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja setempat akan berfungsi sebagai UU bagi pekerja dan pengusaha sebagaimana yang diartikan Pasal 1338 KUHPerdara, konsekwensi Perjanjian Kerja Bersama ini wajib ditaati, dilaksanakan dan dihargai oleh para pihak yang mengikatkan diri (pekerja dan pengusaha) diperkuat dengan keterangan di persidangan yaitu Renggo Budi Susilo..." adalah pertimbangan hukum yang keliru dan khilaf, karena di dalam persidangan tidak pernah dilakukan pembuktian terkait pembentukan PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., tersebut benar-benar dibuat atas dasar sukarela tanpa ada paksaan dari pihak mana pun, mengingat apakah mungkin buruh/ pekerja yang oleh karena dia bekerja pada majikan/ pengusaha dia bisa mendapatkan penghidupan, akan mampu membuat perjanjian kerja bersama dengan majikan/ pengusaha atas dasar kesukarelaan/ kesadaran di tengah juga minimnya pengetahuan buruh/ pekerja terhadap norma-norma hukum untuk menentukan apakah perjanjian yang akan dibuatnya itu bertentangan atau tidak dengan peraturan perundang-undangan dan teori - teori ekonomi untuk mendapatkan kesejahteraan dari majikan/ pengusaha;

Bahwa kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/ PHI/ PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 Majelis Hakim PHI memperhatikan fakta - fakta hukum secara cermat dan teliti, maka telah terungkap fakta bahwa di perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat pada tahun 2007 telah berdiri 2 (dua) serikat yaitu PUK.SPSI PT.Mulia Industrindo,Tbk., dan PTP.SBKIKEF PT.Mulia Industrindo,Tbk., sedangkan untuk membuat PKB berdasarkan ketentuan pada Pasal 120 jo. Pasal 121 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka serikat yang berhak membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat yang mempunyai keanggotaan lebih dari 50 % dari jumlah pekerja/ buruh di perusahaan dengan dibuktikan adanya kartu tanda anggota;

Bahwa ternyata di dalam pembuatan PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., periode 2007 - 2009 tidak pernah ada verifikasi kartu tanda anggota untuk menentukan serikat mana yang berhak mewakili buruh/ pekerja di dalam pembuatan PKB tersebut.

Bahwa dengan tidak adanya verifikasi maka sangat jelas adanya upaya

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyelundupan hukum, mengingat Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah melakukan pemaksaan kepada pekerja/ buruhnya untuk menjadi anggota serikat pekerja, sebagaimana ketentuan Pasal 9 angka 6.5 PKB yang saya kutip berbunyi: "...Bersamaan dengan pengangkatannya sebagai Pekerja Tetap, Pekerja yang sesuai dengan tingkat golongannya juga menjadi anggota Serikat Pekerja dan terikat pada hak dan kewajibannya sebagai anggota Serikat Pekerja...";

Bahwa kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/ PHI/ PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 Majelis Hakim PHI memperhatikan isi dari PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., secara cermat dan teliti, maka Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) bertentangan dengan Pasal 137 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 4 Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/ 2003 dan Pasal 65 ayat (14) bertentangan dengan Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/ Men/2003 sebagai pelaksana atas perintah Pasal 142 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa dengan adanya Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) dan Pasal 65 ayat (14) di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut tidak memenuhi suatu sebab yang halal sebagaimana dimaksud Pasal 1337 KUHPdt sebagai syarat sahnya perjanjian sebagaimana ketentuan Pasal 1320 KUHPdt;

Bahwa selanjutnya kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara No. 25/ G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 Majelis Hakim PHI memperhatikan ketentuan Pasal 14 Kepmenakertrans No.Kep.48/Men/IV/ 2004 yang saya kutip berbunyi: "... Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing - masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka perjanjian kerja bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing - masing pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh masing-masing perusahaan ...", maka PKB Mulia Industrindo,Tbk., periode 2007 - 2009 tersebut tidak dapat digunakan sebagai peraturan di tempat kerja Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat mengingat antara PT.Mulia Glass dan Mulia Industrindo,Tbk., adalah badan hukum yang berbeda. Bahwa dengan demikian pertimbangan Majelis Hakim PHI yang menyatakan bahwa PKB dibuat bersama dan ditanda tangani oleh perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/ buruh SP/ SB akan berfungsi sebagai UU bagi pekerja dan pengusaha sebagaimana yang diartikan Pasal 1338 KUHPdata, konsekwensi Perjanjian Kerja Bersama ini wajib ditaati, dilaksanakan dan dihargai oleh para pihak yang mengikatkan diri (pekerja dan pengusaha) pertimbangan hukum yang khilaf dan keliru;

Hal. 29 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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)



- 8 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 pada halaman 29 paragraf 3 dan halaman 30 paragraf 1 yang saya kutip berbunyi: "... Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi ahli, Majelis Hakim berpendapat bahwa keterangan saksi tidak mengikat bagi Majelis Hakim tetapi hanya merupakan pedoman saja sepanjang ada relevansinya dengan pertimbangan Majelis Hakim, dan Majelis Hakim bersikap tidak sependapat sehubungan dengan keterangan saksi ahli karena Majelis Hakim telah mempertimbangkan Penggugat telah melanggar perjanjian Kerja bersama (PKB) yang merupakan undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat Menimbang, bahwa saksi ahli yaitu Ibu SOFISOFAH, SH., MH., menyampaikan pendapatnya sebagai berikut: "tindakan Tergugat memutus hubungan kerja terhadap para Penggugat atas dasar Perjanjian Kerja Bersama dapat dibenarkan secara hukum..." adalah pertimbangan hukum yang khilaf, karena tidak secara konsisten di dalam membuat pertimbangan hukum mengenai keterangan saksi ahli;

Bahwa oleh karena Majelis Hakim PHI hanya menggunakan keterangan -keterangan saksi ahli apabila dirasa menguntungkan bagi Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, maka akibatnya didalam membuat pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI sangat tidak obyektif untuk mendapatkan/ memperoleh kebenaran didalam mengadili perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010;

- 9 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menggunakan kesaksian Sdr.Renggo Budi Susilo dan Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak untuk dijadikan pertimbangan hukum didalam memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 adalah pertimbangan hukum yang khilaf dan keliru, mengingat saksi Sdr.Renggo Budi Susilo dan saksi Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak yang dijadikan sebagai saksi-saksi dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat adalah merupakan bagian dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, sebagaimana ternyata di dalam acara pemeriksaan saksi - saksi dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat Sdr.Renggo Budi Susilo adalah orang yang bekerja dan mendapatkan upah dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan Sdri.Dra.Melva Sumiyati



Simanjuntak adalah Manager HRD (Personalia) dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, sehingga mereka seharusnya tidak dapat dijadikan saksi sebagaimana ketentuan Pasal 139 ayat (1) HIR;

Bahwa selain saksi Sdr.Renggo Budi Susilo dan saksi Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak adalah merupakan bagian dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, Sdr.Renggo Budi Susilo dan Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak juga ternyata adalah orang - orang yang terlibat di dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama PT.Mulia Industrindo,Tbk., periode 2007-2009 yang didalam Perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., menjadi sumber sengketa;

Bahwa oleh karena saksi Sdr.Renggo Budi Susilo dan saksi Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak adalah merupakan bagian dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan juga orang - orang yang terlibat di dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama PT.Mulia Industrindo,Tbk., periode 2007-2009 yang didalam Perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., menjadi obyek sengketa, maka apakah mungkin kedua orang saksi tersebut akan memberikan kesaksian yang jujur dan benar apabila kesaksian tersebut akan merugikan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat atau kesaksiannya akan menerangkan adanya pelanggaran - pelanggaran di dalam pembuatan PKB atau isi di dalam PKB bertentangan dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku, sehingga seharusnya Majelis Hakim PHI dapat menolak atau tidak menerima keterangan kesaksian Sdr.Renggo Budi Susilo dan Sdri.Dra. Melva Sumiyati Simanjuntak, sebagaimana ketentuan Pasal 172 HIR;

10 Bahwa Majelis Hakim PHI di dalam memeriksa dan mengadili perkara No.

25/G/2010/PHI/PN.Bdg., telah mengalami kekeliruan dan kekhilafan karena di dalam membuat pertimbangan hukum yang Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah mengabaikan/ memperhatikan fakta - fakta hukum yang terungkap di dalam persidangan terkait adanya tindakan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat tanpa adanya perundingan sebelum terjadinya PHK dan belum adanya Penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 151 ayat (2) jo. ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan tidak dipertimbangkan fakta-fakta hukum tersebut, hal ini akan menjadikan

Hal. 31 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012





preseden buruk bagi perlindungan terhadap buruh/ pekerja karena pengusaha akan dengan mudahnya melakukan PHK terlepas PHK yang dilakukan itu telah sesuai dengan peraturan apa tidak;

Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara No. 25/G/ 2010/PHI/ PN.Bdg., Majelis Hakim tidak memperhatikan ketentuan Pasal 151 ayat 2 jo. ayat 3 UU No.13 Tahun 2003, maka putusan Majelis Hakim PHI telah melanggar/ tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 170 jo. ayat 155 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana saya kutip berbunyi:

Pasal 170: "... Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 (1), Pasal 160 ayat (3) Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/ buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima...";

Pasal 155 ayat (1): "...Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum...";

- 11 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:  
"bahwa Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah mencabut skorsing dan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat, maka tuntutan provisi Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berupa pembayaran upah dan hak - hak lainnya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai adanya putusan hukum yang sifatnya tetap (in kracht) tidak dapat dikabulkan adalah pertimbangan hukum yang keliru dan khilaf karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) jo. (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengingat di dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangatlah jelas bahwa sebelum adanya penetapan PHK, dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka antara Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat harus tetap melakukan kewajibannya. Bahwa oleh karena Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak memperbolehkan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat untuk menjalankan pekerjaannya, maka Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat harus menerapkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;





Bahwa di dalam persidangan PHI telah terungkap fakta bahwa PHK yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat pada tanggal 06 Februari 2009 tersebut merupakan PHK sepihak yang tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 151 (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) jo. Pasal 170 PHK tersebut batal demi hukum dan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat wajib mempekerjakan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI menolak tuntutan provisi Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat merupakan pertimbangan hukum yang khilaf dan keliru;

II BAHWA KEKHILAFAN ATAU SUATU KEKELIRUAN YANG NYATA DARI YANG MULIA MAJELIS HAKIM KASASI MAHKAMAH AGUNG RI PADA SAAT MEMERIKSA DAN MENGADILI PERKARA NO. 809 K/Pdt.Sus/2010 TERTANGGAL 04 NOVEMBER 2010 adalah sebagai berikut:

Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa dan mengadili perkara No.809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 pada halaman 23 berbunyi: Menimbang, bahwa terhadap keberatan - keberatan tersebut Mahkamah Agung berpendapat: Mengenai keberatan I, II dan III tersebut: Bahwa alasan-alasan ini tidak dapat dibenarkan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi karena Judex Facti tidak salah menerapkan hukum atau tidak melanggar hukum yang berlaku. Putusan Judex Facti a quo telah sesuai dengan ketentuan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Pasal 70 jo. Pasal 65 ayat 14 yang berlaku tersebut. Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/ atau undang-undang maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: RIRI HARDIANSYAH tersebut harus ditolak adalah pertimbangan hukum yang bertentangan dengan Pasal 137 dan penjelasannya serta bertentangan dengan Pasal 4 Kepmenakertrans No.Kep.232/ Men/2003 yang telah jelas mengatur bahwa mogok kerja adalah hak dasar pekerja/ buruh akibat gagalnya perundingan;

Bahwa sebagaimana penjelasan Pasal 137 yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu, maka mogok yang dilakukan Pemohon Peninjauan

Hal. 33 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kembali/ semula Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat Asal adalah mogok dari akibat gagalnya perundingan mengalami jalan buntu sebagaimana bukti (P-4) dan terkait agenda mogok juga telah diberitahukan ke perusahaan sebagaimana bukti (P.5A, P.5B, P.5C, T.5, T.6, T.7), sehingga mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali/ semula Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat Asal adalah telah sesuai dengan ketentuan Pasal 137 jo. 140 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/ 2003 yang saya kutip berbunyi: "...Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan...", bahwa kalau dibandingkan dengan Pasal 70 ayat 2 sampai dengan 4 PKB.PT.Mulia Industrindo, Tbk., maka secara kualitas PKB Pasal 70 ayat 2 sampai dengan 4 adalah lebih rendah sehingga menurut ketentuan Pasal 124 ayat 3 adalah batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan;

Bahwa kalau diperhatikan Pasal 70 ayat (5) PKB.PT.Mulia Industrindo,Tbk., yang saya kutip berbunyi: "...Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat ketiga dilayangkan masih tetap tidak ada tanggapan dari perusahaan, maka Serikat Pekerja berhak mengadukan masalahnya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk meminta perantaraan perundingan..." yang menjadikan ketentuan tak terpisah dalam pasal ini sebagai prosedur sebelum mogok kerja akan menjadikan pengaduan yang awalnya menjadi hak tapi akhirnya menjadi kewajiban dari serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh mengadukan permasalahannya ke Dinas Tenaga Kerja, padahal ketika permasalahan diadukan ke Dinas Tenaga Kerja, maka pejabat Dinas Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan di dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI akan melakukan mediasi dan apabila para pihak tidak dapat menerima Anjuran dari pejabat Dinas Tenaga Kerja, maka permasalahan harus dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan apabila pihak tidak dapat menerima Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maka upaya hukum lanjutannya kasasi dan peninjauan kembali (PK), sehingga dengan demikian kalau mogok kerja harus memenuhi prosedur Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6), maka di perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah terjadi perampasan mogok kerja sebagai hak dasar dari pekerja/ buruh;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa selain Pasal 70 PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., bertentangan dengan peraturan perundang - undangan, maka Pasal 65 ayat (14) juga bertentangan dengan Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/2003, mengingat di dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/2003 memberikan sanksi terhadap mogok kerja yang tidak sesuai dengan peraturan/ prosedur adalah mangkir, sedangkan kalau di Pasal 65 ayat (14) PKB. PT.Mulia Industrindo,Tbk., sanksinya PHK tanpa pesangon sehingga kalau kedua pasal tersebut dibandingkan maka Pasal 65 ayat (14) PKB secara kualitas lebih rendah, maka berdasarkan Pasal 124 ayat (3) batal demi hukum;

Bahwa terhadap ketentuan Pasal 70 dan Pasal 65 (14) PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., yang bertentangan dengan peraturan perundang - undangan tersebut telah saya sampaikan di dalam memori kasasi, sehingga pertimbangan Majelis Hakim Kasasi yang menyatakan bahwa alasan-alasan ini tidak dapat **dibenarkan** untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi, karena Judex Facti tidak salah menerapkan hukum atau tidak melanggar hukum yang berlaku. Putusan Judex Facti a quo telah sesuai dengan ketentuan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Pasal 70 jo. Pasal 65 ayat 14 yang berlaku tersebut adalah pertimbangan hukum yang khilaf dan keliru;

Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili Perkara No.25/G/2010/ PHI/ PN.BDG., tanggal 7 Mei 2010 jo. Perkara No.809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung, tidak secara utuh di dalam menerapkan dan menafsirkan peraturan perundang - undangan yang berlaku, maka hal ini menjadikan adanya kekilafan atau kekeliruan pada saat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung menjatuhkan keputusan, maka melalui Memori Peninjauan Kembali ini, Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat mohon diperkenankan menghaturkan pendapat-pendapat hukum dengan harapan untuk membantu Majelis Hakim Peninjauan Kembali agar memudahkan di dalam membuat pertimbangan - pertimbangan hukum untuk memeriksa dan mengadili Permohonan Peninjauan Kembali yang saya ajukan, sehingga melahirkan suatu keputusan hukum yang obyektif serta berkeadilan sejati bagi sesama umat manusia, adapun pendapat-pendapat hukum yang ingin saya haturkan diantaranya sebagai berikut:

- 1 Bahwa sebelumnya, ijinlanlah saya untuk mengutip ajaran hukum Prof. Imam Soepomo, SH., dalam bukunya yang berjudul : PENGATAR HUKUM PERBURUHAN. Edisi Cet. Ketiga Belas, 2003 pada hal 9, memberikan pencerahan serta pemahaman terhadap Konsepsi Hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia kepada saya beliau

Hal. 35 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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)



menyatakan : "...bahwa tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan...";

- 2 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.BDG., tanggal 7 Mei 2010 jo. Perkara No.809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal, 04 November 2010 Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup dan penerapan hukum (pasal) yang benar sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 50 ayat (1) UU No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang saya kutip berbunyi: "Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili", maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali didalam memeriksa dan mengadili perkara a quo, dapat membatalkan putusan Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa dan mengadili No. 25/G/2010/PHI/PN.BDG., tanggal 7 Mei 2010 jo. Perkara No.809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010;
- 3 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/Pdt. Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena tetap menggunakan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No. 50/1157/113-7/X/PHI/6/2005 tertanggal 14 Juni 2005 di dalam pertimbangan hukumnya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi mengingat adagium ius curia novit, sebab suatu Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tidak memiliki sifat eksekutorial dan keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat hanya merupakan quasi peradilan di dalam sistem peradilan di Indonesia. Sehingga



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bagaimana mungkin Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No.50/1157/113-7/X/PHI/6/2005 tertanggal 14 Juni 2005 yang jelas-jelas sudah dihapuskan pemberlakuan kewenangannya berdasarkan Pasal 125 ayat (1) Undang - Undang No.2 Tahun 2004 tentang PPHI, terhitung sejak pada tanggal 14 Januari 2004 masih saja menjadi rujukan/ acuan bagi pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan mengadili perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., yang peristiwa konkret hukumnya terjadi pada bulan Februari 2009;

- 4 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. Putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/ Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan pertimbangan hukum bahwa berdasarkan fakta hukum dan pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan industrial antara pengusaha denaan pekerja/ serikat pekerja haruslah dibina hubungan dengan yang harmonis yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengakibatkan diri dalam suatu hubungan kerja sehingga apabila salah satu pihak in casu para Penggugat tidak mau mematuhi dan mengakui serta menghagai PKB yang berlaku di PT.Mulia Industrindo, Tbk. Maka sulit bagi para pihak dalam hal ini Penggugat dengan Tergugat untuk tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan industrial antara para Penggugat dengan Tergugat sudah tidak dapat lagi dipertahankan, oleh karena itu cukup alasan untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 Januari 2009 di dalam keputusannya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hokum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat di dalam melakukan PHK tidak melakukan pembinaan - pembinaan terlebih dahulu kepada Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat, sebagaimana yang dimaksud didalam

Hal. 37 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, saya kutip berbunyi dalam hal pekerja/ buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut...";

- 5 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/Pdt. Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan pertimbangan hukum bahwa yang diatur di Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) sebagai implementasi dari Pasal 137 UU No.13 Tahun 2003 dan mogok kerja dapat dilakukan akibat gagalnya perundingan, akan tetapi dalam pasal tersebut tidak menyebutkan perundingan yang keberapa, maka dapat dibenarkan menurut hukum hal termaksud diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama, yang mengatur dan disepakati dalam Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) bahwa mogok kerja dapat dilakukan setelah 3 (tiga) kali gagalnya perundingan, sehingga dengan demikian aturan dalam Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) sama sekali tidak lebih rendah apalagi didalilkan bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 di dalam keputusannya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat berdasarkan Penjelasan Pasal 137 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa gagalnya perundingan itu bukan hanya diakibatkan oleh karena pengusaha tidak mau berunding setelah serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh melalui surat meminta berunding untuk menyelesaikan permasalahan tetapi perusahaan tidak mau menanggapi surat tersebut tetapi gagalnya perundingan juga bisa diakibatkan karena perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa selanjutnya kalau memperhatikan ketentuan pada Pasal 4 Kepmenaker No.Kep.232/Mem/2003 yang saya kutip berbunyi: "...Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan..." maka sangatlah jelas bahwa Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) PKB.PT.Mulia Industrindo, Tbk., secara kualitas lebih rendah dari ketentuan di atasnya;

Bahwa kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi benar - benar teliti dan cermat di dalam menguji Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., tersebut, maka kalau Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) itu dijadikan prosedur sebelum melakukan mogok kerja/ unjuk rasa dapat dipastikan bahwa serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh di perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak melaksanakan hak dasarnya untuk mogok kerja mengingat di dalam Pasal 70 ayat 2 sampai dengan 4 yang saya kutip berbunyi: "...Ayat (2): Sebelum mogok kerja/ unjuk rasa Serikat Pekerja harus menempuh prosedur permintaan tertulis untuk berunding kepada Perusahaan guna memecahkan masalah yang diajukan, Ayat (3): Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat pertama tidak ada tanggapan dari Perusahaan, maka Serikat Pekerja wajib melayangkan surat kedua kepada Perusahaan dengan maksud yang sama, Ayat (4): Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat kedua layangkan tidak ada tanggapan dari Perusahaan maka Serikat Pekerja wajib melayangkan surat ketiga kepada Perusahaan dengan maksud yang sama..." hanya mengatur gagalnya perundingan itu kalau perusahaan tidak mau menjawab surat, bagaimana kemudian kalau perusahaan setelah mendapatkan surat pertama atau kedua mau berunding tetapi di dalam perundingan menemui jalan buntu apakah kemudian serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh akan mengulangi surat menyurat sebanyak 3 (tiga) kali lagi sampai benar - benar Perusahaan tidak mau menjawabnya;

Bahwa selain Pasal 70 ayat 2 s.d 4 menjadi ketentuan yang tidak memberikan kesempatan untuk melakukan mogok kerja, maka Pasal 70 ayat 5 yang saya kutip berbunyi : "... Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat

Hal. 39 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

ketiga dilayangkan masih tetap tidak ada tanggapan dari Perusahaan, maka Serikat Pekerja berhak mengadukan masalahnya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk meminta perantaraan perundingan..." yang menjadikan ketentuan tak terpisahkan dalam pasal ini sebagai prosedur sebelum mogok kerja akan menjadikan pengaduan yang awalnya menjadi hak tapi akhirnya menjadi kewajiban dari serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh mengadukan permasalahannya ke Dinas Tenaga Kerja, padahal ketika permasalahan diadukan ke Dinas Tenaga Kerja, maka pejabat Dinas Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan di dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI akan melakukan mediasi dan apabila para pihak tidak dapat menerima Anjuran dari pejabat Dinas Tenaga Kerja maka permasalahan harus dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan apabila pihak tidak dapat menerima Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maka upaya hukum lanjutannya kasasi dan peninjauan kembali (PK), sehingga dengan demikian kalau mogok kerja harus memenuhi prosedur Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6), maka di perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah terjadi perampasan mogok kerja sebagai hak dasar dari pekerja/ buruh sehingga Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) tersebut juga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin Hak Konstitusi dan Pasal 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjamin Hak Asasi Manusia;

- 6 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/Pdt. Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan pertimbangan hukum, bahwa Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., tidak bertentangan dengan undang-undang oleh karena Penggugat telah melanggar Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) jo. Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., dengan sanksi PHK, sehingga PHK Penggugat terbukti melanggar PKB bukan dalam kapasitas PHK melanggar Pasal 28 huruf a Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 jo. Konvensi ILO No. 87 Pasal 3 ayat (1), Pasal 10, Pasal 11 jo. Pasal 1 ayat (1, 2) huruf b Konvensi ILO No. 95 di dalam keputusannya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo

#### 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

dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat sanksi mogok kerja tidak sah itu telah diatur di dalam Pasal 6 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah sebagai pelaksana atas Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana saya kutip berbunyi: "...Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir...";

Bahwa yang dimaksud dengan mogok kerja tidak sah menurut Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, sebagaimana saya kutip berbunyi:

Pasal 3: " Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

- a Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa walaupun mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat pada tanggal 14 dan 15 Januari 2009 bukan akibat dari gagalnya perundingan sebagaimana yang dimaksud dengan gagalnya perundingan itu harus sesuai dengan Pasal 70 PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., periode 2007 - 2009, maka Majelis Hakim PHI dalam membuat pertimbangan hukumnya adalah bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat tidak sah karena bukan akibat gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud Pasal 3 Kepmenakertrans No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah sehingga akibat hukum dari mogok tidak sah adalah mangkir sebagaimana ketentuan Pasal 6 Kepmenakertrans No.KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah;

Bahwa dengan demikian sangatlah jelas tindakan PHK yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat adalah tindakan yang melanggar ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 jo. Konvensi ILO No. 87 Pasal

Hal. 41 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

3 ayat (1), Pasal 10, Pasal 11 jo. Pasal 1 ayat (1, 2) huruf b Konvensi ILO No.95 karena mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat merupakan kegiatan organisasi serikat buruh dan merupakan hak dasar pekerja/ buruh;

- 7 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/Pdt. Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan pertimbangan hukum, bahwa mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat pada tanggal 14 Januari 2009 tidak sesuai ketentuan PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., Pasal 70 (1 sampai dengan 6) dan mogok kerja pada tanggal 15 Januari 2009 tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2a) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 70 (1 sampai dengan 6) dengan sanksi Pasal 65 ayat (14) PHK tanpa pesangon di dalam keputusannya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat itu terjadi akibat dari gagalnya perundingan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 137 dan penjelasannya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini telah terbukti di dalam persidangan sebagaimana bukti (P - 4 pada poin 7) dan terkait mogok kerja akan dilakukan pada tanggal 14 Januari 2009 juga telah diberitahukan kepada Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat (vide bukti P.5A, P.5B, P.5C, T.5, T.6, T.7), sehingga mogok kerja yang dilakukan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat telah sesuai ketentuan Pasal 137 jo. 140 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa kalau mogok kerja yang dilakukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat pada tanggal 15 Januari 2009 dianggap tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2a) UU No.13 Tahun 2003, maka terkait sanksi atas kesalahan tersebut telah diatur di dalam Kepmenakertrans No. Kep.232/Men/2003 Pasal 6 ayat (1) sebagai pelaksanaan atas perintah Pasal 142 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



tentang Ketenagakerjaan, sehingga tentang sanksi mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 tidak perlu diatur lagi di dalam PKB;

Bahwa kalau sanksi mogok kerja harus diatur di PKB maka sanksi atas mogok kerja yang tidak sah karena tidak sesuai prosedur/ peraturan maka sanksi tersebut tidak boleh lebih rendah kualitasnya sebagaimana ketentuan Pasal 124 ayat (2) dan penjelasannya, sehingga kalau diperbandingkan antara Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/2003 yang sanksinya adalah mangkir dengan Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., yang sanksinya adalah PHK tanpa pesangon, maka Pasal 65 ayat (14) PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., tersebut secara kualitas lebih rendah, sehingga berdasarkan pada ketentuan Pasal 124 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pasal 65 ayat 14 PKB PT. Mulia Industrindo, Tbk., batal demi hukum. Bahwa oleh karena Pasal 65 ayat 14 PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., batal demi hukum, maka yang berlaku adalah ketentuan Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/2003 sanksi mangkir;

Bahwa mengutip pertimbangan hukum dari Bapak Asep Maulana Syahidin, SH., salah seorang Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara No. 16/G/2010/PHI/PN.Bdg., yang diajukan Pemohon Peninjauan Kembali (PK)/ Penggugat di tingkat pertama, dimana di dalam pertimbangan hukum berbeda (dissenting opinion) pada halaman 32 sampai dengan 34 salinan putusan Perkara No. 16/G/2010/PHI/PN.Bdg. Beliau menyatakan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan kronologis permasalahan dan fakta yang terjadi, permasalahan pertama yang dituntut oleh Penggugat adalah tuntutan dinyatakan batalnya demi hukum keputusan PHK sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat dan tuntutan dipekerjakan kembali Penggugat oleh Tergugat;

Menimbang, menurut pendapat kami, ketentuan dalam Pasal 70 ayat 1 sampai dengan 6 yang mengatur secara teknis prosedur batasan waktu terkait pengajuan dan pelaksanaan mogok kerja di perusahaan sebenarnya telah diatur dalam Pasal 140 dan Pasal 141 UU No.13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans R.I. No. Kep.232/Men/2003 khususnya pada huruf C, yang mengatur pembatasan waktu untuk mengajukan pemberitahuan aksi mogok kerja paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum dilakukan mogok kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 142 ayat 2 UU dimaksud Kepmenakertrans R.I. No.Kep.232/Men/2003 adalah ketentuan organik (ketentuan pelaksana) dari ketentuan UU tersebut;

Hal. 43 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012





Menimbang, bahwa dengan demikian ketentuan tersebut mengikat kedua belah pihak tanpa terkecuali;

Menimbang, bahwa ketentuan prosedur yang diatur dalam PKB perusahaan Tergugat yang mengatur surat kepada perusahaan dilakukan 1 sampai dengan 3 (tiga) minggu sebelum melaksanakan aksi mogok kerja dan setelah permasalahannya diadukan ke Disnaker setempat, adalah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan tersebut dan para pihak tetap terikat pada ketentuan Pasal 140 dan 141 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans R.I No.Kep.232/Men/2003 khususnya pada huruf C yang secara hirarki lebih tinggi, karena ketentuan perdata dalam pasal tersebut mengandung kaidah/ bersifat imperaktif (perintah) bukan regulatif (mengatur) yang tidak dapat dibuatkan alternatif pilihannya;

Menimbang, bahwa begitu pula dengan ketentuan Pasal 65 ayat (14) PKB perusahaan Tergugat, yang menyatakan bahwa melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan prosedur dengan ketentuan PKB tersebut, maka kepada pekerja tersebut dapat dikenakan PHK tanpa pesangon. Ketentuan tersebut selain bertentangan dengan Pasal 140 dan 141 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. 232/Men/ 2003 juga bertentangan dengan Pasal 124 ayat 2 (dua) UU yang dimaksud, yang menyatakan bahwa setiap PKB perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penjelasan Pasal 124 undang-undang tersebut disebutkan, bahwa yang dimaksud bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa menurut Hans Kelsen dalam bukunya GENERAL THEORY OF LAW AND STATE (diterjemahkan oleh Anders Wedburg/ Rusel & Rusel, New York 1973) kontrak/ perjanjian adalah bentuk umum transaksi hukum dalam hukum perdata yang berisi keinginan yang sama dari dua pihak/ individu atau lebih tentang perbuatan tertentu dari pihak-pihak;

Menimbang, sebagai norma hukum dan satu transaksi satu hukum bahwa sesuai dengan teori Stufenbau Hans Kelsen, PKB perusahaan Termohon Peninjauan Kembali sebagai satu bentuk norma hukum haruslah berkesesuaian dengan norma hukum dan aturan yang berada di atasnya, sehingga apabila isinya bertentangan dan tidak sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya, dalam hal ini UU No. 13/2003, maka isi dan ketentuan dalam PKB tersebut batal demi hukum, karena tidak memenuhi syarat validitas dari hukum, sebab ketika organ pembentuknya, prosedur/





cara dan isinya tidak terpenuhi dan tidak sesuai dengan apa yang ditentukan ketentuan norma/ hukum yang berlaku, maka ketentuan dalam PKB tersebut batal demi hukum;

Menimbang, berdasarkan alasan-alasan di atas berdasarkan Pasal 124 ayat 3 UU No. 13/ 2003, ketentuan PKB yang demikian dinyatakan tidak berlaku dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa walaupun misalnya aksi mogok Penggugat dianggap tidak sah, maka sesuai Pasal 6 Kepmenakertrans RI No.Kep.232/Men/2003, maka Penggugat hanya dapat dikualifikasikan mangkir dan baru setelah dipanggil 2 (dua) kali dalam 7 (tujuh) hari secara patut dan tertulis dan Penggugat tidak hadir baru para Penggugat dapat di PHK, dengan kualifikasi mengundurkan diri, tetapi sesuai keterangan saksi dan fakta yang terungkap, 2 (dua) hari setelah aksi mogok tanggal 14 dan 15 Januari 2009 pada tanggal 16 Januari 2009 Penggugat telah bekerja kembali;

Menimbang, bahwa dengan demikian tidak cukup alasan dan tidak ada dasar hukum yang kuat bagi Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karenanya, maka Tergugat berkewajiban untuk tetap mempekerjakan Penggugat dan mengembalikan Penggugat dalam pekerjaannya pada posisi dan jabatan semula di perusahaan Tergugat;

- 8 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan pertimbangan hukum, bahwa Pasal 137 dan UU No.13 Tahun 2003 "mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/ buruh dan SP/ SB dilakukan secara sah, tertib, damai sebagai akibat gagalnya perundingan", gagalnya perundingan dalam pasal tersebut bersifat umum, tetapi bila diatur dalam PKB secara rinci dan khusus (dalam perkara a quo diatur 3 (tiga) kali baru mengajukan pemberitahuan mogok kerja), maka prosedur yang dituangkan dalam PKB ditaati mengingat bunyi Pasal 116 ayat (1 dan 2) UU No.13 Tahun 2003 yang pada pokoknya menegaskan bahwa PKB dibuat secara musyawarah oleh SP/ SB bersama pengusaha dan telah dicatatkan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan bahwa PKB dibuat bersama dan ditanda tangani oleh perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/ buruh SP/ SB dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja

Hal. 45 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

setempat akan berfungsi sebagai UU bagi pekerja dan pengusaha sebagaimana yang diartikan Pasal 1338 KUHPerdara konsekuensi Perjanjian Kerja Bersama ini wajib ditaati, dilaksanakan dan dihargai oleh para pihak yang mengikatkan diri (pekerja dengan pengusaha) diperkuat dengan keterangan di persidangan yaitu Renggo Budi Susilo di dalam keputusannya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat di dalam persidangan tidak pernah dilakukan pembuktian terkait pembentukan PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., tersebut benar-benar dibuat atas dasar sukarela tanpa ada paksaan dari pihak mana pun, mengingat apakah mungkin buruh/ pekerja yang oleh karena dia bekerja pada majikan/ pengusaha dia bisa mendapatkan penghidupan, akan mampu membuat perjanjian kerja bersama dengan majikan/ pengusaha atas dasar kesukarelaan/ kesadaran di tengah juga minimnya pengetahuan buruh/ pekerja terhadap norma-norma hukum untuk menentukan apakah perjanjian yang akan dibuatnya itu bertentangan atau tidak dengan peraturan perundang-undangan dan teori - teori ekonomi untuk mendapatkan kesejahteraan dari majikan/ pengusaha;

Bahwa kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara No. 25/G/2010/ PHI/ PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 Majelis Hakim PHI memperhatikan fakta - fakta hukum secara cermat dan teliti, maka telah terungkap fakta bahwa di perusahaan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat pada tahun 2007 telah berdiri 2 (dua) serikat yaitu PUK.SPSI PT.Mulia Industrindo,Tbk., dan PTP.SBKIKEF PT.Mulia Industrindo,Tbk., sedangkan untuk membuat PKB berdasarkan ketentuan pada Pasal 120 jo. Pasal 121 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka serikat yang berhak membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat yang mempunyai keanggotaan lebih dari 50 % dari jumlah pekerja/ buruh di perusahaan dengan dibuktikan adanya kartu tanda anggota;

Bahwa ternyata di dalam pembuatan PKB PT.Mulia Industrindo,Tbk., periode 2007 - 2009 tidak pernah ada verifikasi kartu tanda anggota untuk menentukan serikat mana yang berhak mewakili buruh/ pekerja di dalam pembuatan PKB tersebut. Bahwa dengan tidak adanya verifikasi maka sangat jelas adanya upaya penyelundupan hukum, mengingat Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah melakukan

#### 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

pemaksaan kepada pekerja/ buruhnya untuk menjadi anggota serikat pekerja, sebagaimana ketentuan Pasal 9 angka 6.5 PKB yang saya kutip berbunyi: "...Bersamaan dengan pengangkatannya sebagai Pekerja Tetap, Pekerja yang sesuai dengan tingkat golongannya juga menjadi anggota Serikat Pekerja dan terikat pada hak dan kewajibannya sebagai anggota Serikat Pekerja...";

Bahwa kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara No. 25/G/2010/ PHI/ PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 Majelis Hakim PHI memperhatikan isi dari PKB PT.Mulia Industrindo, Tbk., secara cermat dan teliti, maka Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) bertentangan dengan Pasal 137 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 4 Kepmenakertrans No.Kep.232/Men/ 2003 dan Pasal 65 ayat (14) bertentangan dengan Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No.Kep.232/ Men/2003 sebagai pelaksana atas perintah Pasal 142 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa dengan adanya Pasal 70 ayat (1 sampai dengan 6) dan Pasal 65 ayat (14) di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang bertentangan dengan peraturan perundang - undangan maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut tidak memenuhi suatu sebab yang halal sebagaimana dimaksud Pasal 1337 KUHPdt sebagai syarat sahnya perjanjian sebagaimana ketentuan Pasal 1320 KUHPdt;

Bahwa selanjutnya kalau pada saat memeriksa dan mengadili perkara No. 25/ G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 Majelis Hakim PHI memperhatikan ketentuan Pasal 14 Kepmenakertrans No.Kep.48/Men/IV/ 2004 yang saya kutip berbunyi: "...Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing - masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka perjanjian kerja bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh masing-masing perusahaan ...". maka PKB Mulia Industrindo,Tbk., periode 2007-2009 tersebut tidak dapat digunakan sebagai peraturan di tempat kerja Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat mengingat antara PT.Mulia Glass dan Mulia Industrindo,Tbk., adalah badan hukum yang berbeda. Bahwa dengan demikian pertimbangan Majelis Hakim PHI yang menyatakan bahwa PKB dibuat bersama dan ditanda tangani oleh perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/ buruh SP/ SB akan berfungsi sebagai UU bagi pekerja dan pengusaha sebagaimana yang diartikan Pasal 1338 KUHPdata, konsekwensi Perjanjiaan Kerja Bersama ini wajib ditaati, dilaksanakan dan dihargai oleh para pihak yang mengikatkan diri (pekerja dan pengusaha);

- 9 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei

Hal. 47 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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)



2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/ Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan pertimbangan hukum, bahwa terhadap keterangan saksi ahli, Majelis Hakim berpendapat bahwa keterangan saksi tidak mengikat bagi Majelis Hakim tetapi hanya merupakan pedoman saja sepanjang ada relevansinya dengan pertimbangan Majelis Hakim, dan Majelis Hakim bersikap tidak sependapat sehubungan dengan keterangan saksi ahli, karena Majelis Hakim telah mempertimbangkan Penggugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat, dan bahwa saksi ahli yaitu Ibu SOFI SOFIAH, SH., MH, menyampaikan pendapatnya sebagai berikut: " tindakan Tergugat memutus hubungan kerja terhadap para Penggugat atas dasar Perjanjian Kerja Bersama dapat dibenarkan secara hukum di dalam keputusannya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat di dalam membuat pertimbangan hukum mengenai keterangan saksi ahli tidak secara konsisten yang hanya menggunakan keterangan - keterangan saksi ahli apabila dirasa menguntungkan bagi Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, sehingga berakibat di dalam membuat pertimbangan- pertimbangan hukum sangat tidak obyektif untuk mendapatkan/ memperoleh kebenaran;

- 10 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/ Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan kesaksian Sdr.Renggo Budi Susilo dan Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak di dalam pertimbangan hukumnya untuk memutus perkara a quo, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat saksi Sdr.Renggo



Budi Susilo dan saksi Sdri.Dra. Melva Sumiyati Simanjuntak yang dijadikan sebagai saksi-saksi dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat adalah merupakan bagian dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, sebagaimana ternyata di dalam acara pemeriksaan saksi - saksi dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat Sdr.Renggo Budi Susilo adalah orang yang bekerja dan mendapatkan upah dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak adalah Manager HRD (Personalia) dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, sehingga mereka seharusnya tidak dapat dijadikan saksi sebagaimana ketentuan Pasal 139 ayat (1) HIR;

Bahwa selain saksi Sdr.Renggo Budi Susilo dan saksi Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak adalah merupakan bagian dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat, Sdr.Renggo Budi Susilo dan Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak juga ternyata adalah orang-orang yang terlibat di dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama PT.Mulia Industrindo,Tbk., periode 2007-2009 yang di dalam Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., menjadi sumber sengketa;

Bahwa oleh karena saksi Sdr.Renggo Budi Susilo dan saksi Sdri.Dra.Melva Sumiyati Simanjuntak adalah merupakan bagian dari Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan juga orang-orang yang terlibat di dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama PT.Mulia Industrindo,Tbk., periode 2007-2009 yang di dalam Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., menjadi obyek sengketa, maka apakah mungkin kedua orang saksi tersebut akan memberikan kesaksian yang jujur dan benar apabila kesaksian tersebut akan merugikan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat atau kesaksiannya akan menerangkan adanya pelanggaran - pelanggaran di dalam pembuatan PKB atau isi di dalam PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga seharusnya Majelis Hakim PHI dapat menolak atau tidak menerima keterangan kesaksian Sdr.Renggo Budi Susilo dan Sdri.Dra. Melva Sumiyati Simanjuntak, sebagaimana ketentuan Pasal 172 HIR;

- 11 Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/Pdt. Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena mengabaikan/ memperhatikan fakta-fakta hukum yang terungkap di dalam persidangan terkait adanya tindakan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat yang melakukan

Hal. 49 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012





Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat tanpa adanya perundingan sebelum terjadinya PHK dan belum adanya Penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan putusan perkara No. 25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. Perkara No. 809 K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 04 November 2010, mengingat sebagaimana ketentuan pada Pasal 151 ayat (2) jo. ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur prosedur PHK;

Bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saya kutip berbunyi: "... Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168 kecuali Pasal 158 (9), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/ buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima..." dan Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana saya kutip berbunyi pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (13) batal demi hukum..." maka Pemohon Peninjauan Kembali berharap agar di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat menerapkan ketentuan Pasal 170 jo. Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk membatalkan PHK yang dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan membatalkan Putusan Majelis Hakim PHI maupun Putusan Majelis Hakim Kasasi;

- 12 Bahwa ijinilah saya untuk mengutip pendapat hukum dari Bapak Prof.Dr. Surya Jaya,SH.,M.Hum., salah seorang Ketua Majelis Hakim Agung beliau menyatakan "bahwa seharusnya didalam memeriksa dan mengadili sengketa PHK Judex Facti PHI harus memberikan putusan agar Pengusaha tetap memberikan hak-hak pekerja/ buruh sampai adanya putusan hukum yang sifatnya tetap, sebab hak normatif tersebut tetap melekat selama proses berlangsungnya sengketa sampai adanya putusan yang sifatnya tetap";

Bahwa sebagaimana Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 06 September 2011 tentang Pengujian Materiil Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Pasal 28 D ayat (1) jo. ayat (2) UUD 1945 dan





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Amandemennya. Maka dalam proses penyelesaian hubungan industrial pekerja/ buruh dan pengusaha wajib menjalankan kewajibannya tapi apabila pengusaha tidak mau mengerjakan pekerja/ buruh, maka pengusaha harus melakukan skorsing dengan tetap membayar upah dan hak-hal lainnya yang biasa diterima. (Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat melampirkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 06 September 2011 untuk dijadikan referensi didalam memeriksa dan mengadili perkara a quo);

Bahwa oleh karena di dalam memeriksa dan mengadili perkara a quo Majelis Hakim PHI Perkara No.25/G/2010/PHI/PN.Bdg., tanggal 7 Mei 2010 jo. putusan Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI Perkara No. 809 K/Pdt. Sus/2010 tertanggal 04 November 2010 telah mengalami kekhilafan dan kekeliruan karena menggunakan pertimbangan hukum bahwa Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat telah mencabut skorsing dan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Peninjauan Kembali/Penggugat, maka tuntutan Provisi Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berupa pembayaran upah dan hak - hak lainnya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai adanya putusan hukum yang sifatnya tetap (in kracht) tidak dapat dikabulkan didalam keputusannya, maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat berharap agar Majelis Hakim Peninjauan Kembali didalam memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat membatalkan/ mengesampingkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dan Majelis Hakim Kasasi, mengingat pertimbangan hukum tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangatlah jelas bahwa sebelum adanya penetapan PHK, dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka antara Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat dan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat harus tetap melakukan kewajibannya. Bahwa oleh karena Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat tidak memperbolehkan Pemohon Peninjauan Kembali/ Penggugat untuk menjalankan pekerjaannya, maka Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat harus menerapkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa selain bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) jo. ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tindakan Termohon Peninjauan Kembali/ Tergugat yang tidak mempekerjakan dan tidak mau membayar upah juga bertentangan dengan Pasal 170 UU UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) Amandemen Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Pasal 6 jo. Pasal 7 Undang - Undang

Hal. 51 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Internasional Covenant On Economic, Social And Cultural Rights (Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya);

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

Bahwa alasan-alasan Peninjauan Kembali tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama Memori Peninjauan Kembali tanggal 19 April 2012 dan Kontra Memori Peninjauan Kembali tanggal 7 Mei 2012, dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti dan Judex Juris, ternyata tidak terdapat adanya kekhilafan Hakim atau kekeliruan yang nyata sebagaimana yang didalilkan Pemohon Peninjauan Kembali dalam Memori Peninjauan Kembalinya dan meneliti bukti PK1, PK2, PK3, PK4 dan PK5, yang diajukan Pemohon Peninjauan Kembali, ternyata tidak termasuk bukti yang menentukan sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 67 huruf b Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 oleh karenanya adalah irrelevant untuk dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: RIRI HARDIANSYAH tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa karena permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali ditolak, maka Pemohon Peninjauan Kembali dihukum untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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;

**MENGADILI:**

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali/  
Penggugat I: RIRI HARDIANSYAH, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada  
Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 19 Desember 2012 oleh H.DJAFNI  
DJAMAL,SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung  
sebagai Ketua Majelis, DWI TJAHYO SOEWARSONO,SH.,MH., dan BUYUNG  
MARIZAL,SH.,MH., Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI, masing-masing sebagai Hakim-  
Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada  
hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota  
tersebut dan dibantu oleh FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH., Panitera Pengganti  
tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

TTD/DWI TJAHYO SOEWARSONO,SH.,MH.

TTD/H.DJAFNI DJAMAL,SH.,MH.

TTD/ BUYUNG MARIZAL,SH.,MH.

Panitera Pengganti

TTD/ FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Hal. 53 dari 54 hal. Put. Nomor 82 PK/Pdt.Sus/2012

#### 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

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)