



P U T U S A N

No. 197 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

1. **JENNI LUBIS**, bertempat tinggal di Jalan Bely, Gang Mekar II, Kampung Asem, RT 01 RW 09, Cijantung, Pasar Rebu, Jakarta Timur ;
2. **MEYANA**, bertempat tinggal di Jalan Gang Mesjid Cisalak, RT 04 RW 04, Cisalak, Sukmajaya, Depok ;
3. **WASRIAH**, bertempat tinggal di Jalan Sugutamu, RT 02 RW 27, Baktijaya, Sukmajaya, Depok ;
4. **WINNY MARDALENA**, bertempat tinggal di Jalan Kampung Asem, RT 04 RW 09, Cijantung, Pasar Rebo, Jakarta Timur ;
5. **HARYANI**, bertempat tinggal di Jalan Raya Bogor KM 26, RT 11 RW 08, Pekayon, Pasar Rebo, Jakarta Timur ;
6. **WINARTI**, bertempat tinggal di Jalan Pekayon, RT 02 RW 03, Pasar Rebo, Jakarta Timur ;
7. **KURBANA YASTIKA**, bertempat tinggal di Jalan Kampung Sindang Karsa, RT 01 RW 05, Sukamaju Baru, Cimanggis Depok, dalam hal ini memberi kuasa kepada : 1. ISMET NONI, 2. KURBANA YUSTIKA, 3. WINI MARDALENA dan 4. HARYANI, Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Independen (DPP.GSBI) dan Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Independen PT Busana Prima Global (PTP SBGTS-GSBI PT BPG) yang berkedudukan di Jalan Cempaka Baru V No. 30 A, RT 001 RW 07, Kelurahan Cempaka Baru, Jakarta Pusat ;

Para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat ;

m e l a w a n :

HEO CHUL, selaku Direktur PT Busana Prima Global berkedudukan di Jalan Mercedes Benz, Desa Cicadas, Gunung Putri, Bogor ;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

1. Bahwa Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ;

Dengan mengacu pada Pasal 1 angka, 1 jo angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial ;

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan :

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara, pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai Hak Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu perusahaan” :

Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan pula :

“Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial” ;

2. Bahwa gugatan ini adalah gugatan mengenai Perselisihan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat ;

3. Bahwa sesuai prosedur dan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan dalam PHK ini telah menempuh perundingan Bipartit dan dalam perundingan Bipartit tersebut pada intinya antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai kesepakatan ;

4. Bahwa selanjutnya ditempuh upaya melalui Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor dan pada tanggal 15 April 2010 , Mediator Dinas Sosial dan Tenaga, Kerja Kabupaten Bogor telah mengeluarkan anjuran tertulisnya No. 565/961/HI-Syaker ;

Hal. 2 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa terhadap anjuran tersebut Penggugat tidak dapat menerima atau menolak anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor ;
6. Bahwa untuk tidak berlarut-larutnya Perselisihan dalam PHK antara Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai dengan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi ;
"Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat"

Adapun hal-hal yang menjadi alasan serta dasar diajukannya gugatan adalah :

1. Bahwa para Tergugat telah melakukan perbuatan dan tindakan yang melanggar Pasal 71 ayat 4 huruf e PKB PT Busana Prima Global dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa syarat dan upah terakhir dibayarkan pada bulan Mei 2010 ;
2. Bahwa Perusahaan Penggugat adalah Perusahaan yang bergerak di bidang garment yang memperkerjakan 1805 orang tenaga kerja ;
3. Bahwa dalam Perusahaan Penggugat telah berdiri 2 (dua) Serikat Pekerja yaitu, PSP Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan Serikat Buruh Gaimen Tekstil dan Sepatu (SBGTS) ;
4. Bahwa di Perusahaan Penggugat juga-telah mempunyai Perjanjian Kerja Bersama, antara PSP SPN PT Busana Prima Global sebagai Serikat Pekerja yang anggotanya mayoritas dengan Pengusaha PT Busana Prima Global (PT BPG) sejak tahun 2007, mengatur hak dan kewajiban serta, mengikat para pihak pekerja dan pengusaha yang merupakan hukum otonom / Lex Specialis Derogat Lex Generalis ;
5. Bahwa pada tanggal 17 Januari 2010 para Tergugat datang ke perusahaan Penggugat dengan menggunakan-bus jemputan perusahaan, akan tetapi setelah sampai di pabrik para Tergugat bukan untuk berkerja tetapi meninggalkan pabrik tanpa ijin dari pimpinan perusahaan melalui atasan langsung ;
6. Bahwa tindakan dan perbuatan para Tergugat telah melanggar Tata Tertib Pasal 66 ayat 18 PKN PT Busana Prima Global yang menyatakan :
"setiap pekerja yang meninggalkan pabrik pada jam kerja baik karena urusan dinas maupun urusan pribadi atau keluarga harus memperoleh ijin tertulis dari pimpinan perusahaan melalui atasannya" ;

Hal. 3 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



7. Bahwa terhadap perbuatan tersebut para Tergugat diberikan sanksi berupa Surat Peringatan pertama (SPI) sesuai PKB PT BPG, akan tetapi para Tergugat menolak untuk dikenakan sanksi Surat Peringatan tersebut dengan tidak bersedia menandatangani SPI ;
8. Bahwa dengan tidak bersediannya menandatangani SPI tersebut pada tanggal 18 Januari 2010 Penggugat mengambil langkah mutasi terhadap para Tergugat ke bagian printing karena atasan para Tergugat menolak untuk menerima, kembali para Tergugat di tempat semula ;
9. Bahwa kebijakan memutasikan para Tergugat adalah demi kepentingan dan kelancaran produksi serta merupakan pembinaan terhadap para Tergugat dengan mengacu pada Pasal 7 ayat 6 PKB PT BPG yang berbunyi :
“ Pengusaha berhak Mutasi, Eliminasi, Promosi sesuai dengan kebutuhan perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan;
10. Bahwa pada tanggal 18 Januari 2010, para Tergugat menyampaikan surat penolakan mutasi dan ingin tetap di tempatkan di tempat semula dan pada waktu yang sama terjadi unjuk rasa dari 37 orang pekerja yang meninggalkan tempat kerja/pada jam kerja dengan tuntutan agar para Tergugat di pekerjaan kembali di tempat semula ;
11. Bahwa akibat aksi mogok dengan duduk dan tidak bekerja para Tergugat dan 37 (tiga puluh tujuh) pekerja lain telah mengakibatkan produksi perusahaan terganggu karena kekurangan pekerja sehingga mengakibatkan kerugian pada, perusahaan Penggugat dan perbuatan para Tergugat juga telah membuat resah pekerja yang lain yang ingin bekerja dengan tenang untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan ;
12. Bahwa perbuatan para Tergugat dengan mengajak dan menghasut pekerja lain untuk tidak bekerja merupakan pelanggaran/kesalahan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 11 j ayat 4 huruf e Perjanjian Kerja Bersama ;
13. Bahwa sesuai dengan mekanisme sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), pada tanggal 25 Januari 2010 telah dilakukan musyawarah perundingan Bipartit tetap, tidak tercapai kesepakatan ;
14. Bahwa pada hari itu Penggugat menerima-laporan para Tergugat telah mengedarkan selebaran di dalam perusahaan tanpa sepengetahuan dan seijin dari Penggugat ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bahwa isi dari selebaran tersebut bersifat agitatif dan propaganda yang cenderung menghasut serta memojokkan perusahaan Penggugat dan dalam selebaran tersebut berjudul : "Saatnya buruh PT BPG bersatu untuk berjuang dan menegakkan keadilan";
16. Bahwa terhadap tindakan dan perbuatan para Tergugat tersebut di atas, maka diterbitkan surat keputusan skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 19 Januari 2010 dengan alasan sebagai berikut, Tergugat :
- Telah melanggar tata tertib dan menolak mutasi ;
 - Menggerakkan 37 orang pekerja untuk berunjuk rasa pada jam kerja, serta ;
 - Telah mengedarkan selebaran yang bernada membujuk dan menghasut untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum ;
- Bahwa pada tanggal 2 Februari 2010 dilakukan kembali perundingan Bipartit tetap tidak tercapai kesepakatan ;
17. Bahwa pada tanggal 9 Februari 2010 Penggugat mendapatkan kembali selebaran yang diedarkan oleh para Tergugat bersifat menghasut dengan judul : "Suara SBGTS Edisi ke 2/Februari 2010, Buruh PT BPG terus berjuang untuk memperjuangkan Hak-hak normative ditempat kerja" ;
18. Bahwa judul dari selebaran tersebut adalah tidak benar dan salah karena hak-hak normative serta syarat-syarat bagi para pekerja telah di atur dalam PKB PT Busana Prima Global (PT BPG) ;
19. Bahwa tindakan menyebar luaskan brosur telah melanggar Pasal 6-7 ayat 7 PKB PT Busana Prima Global yang berbunyi : "Larangan bagi para pekerja memasang pamphlet dan mengedarkan pengumuman dan perbuatan sejenisnya yang bersifat menghasut dan mengganggu ketentraman serta ketertiban umum yang tidak bisa dipertanggung jawabkan" ;
20. Bahwa sanksi terhadap pelanggaran tersebut di atas telah diatur dalam Pasal 71 ayat 4 huruf b pada PKB PT Busana Prima Global yang berbunyi : "Kesalahan berat yang dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja : Membujuk atau merayu teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum di lingkungan perusahaan" ;
21. Bahwa karena proses musyawarah Bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka selanjutnya di tempuh upaya melalui mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor, dan pada tanggal 15 April 2010 mediator telah menerbitkan anjuran dengan surat No. 565/961/HI-Saker dan terhadap anjuran tersebut Penggugat menolak surat anjuran dengan surat No. 102/SKIBPG-MSG/IV/10 ;

Hal. 5 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

22. Bahwa ketika masih dalam proses mediasi Penggugat menerima kembali brosur/selebaran edisi April 2010 dengan judul : "Kebebasan berserikat di PT Busana Prima Global menjadi pertanyaan" ;
23. Bahwa brosur tersebut tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya, sebagaimana telah diuraikan terdahulu diperusahaan Penggugat telah terbentuk PKB yang dibuat dan di sepakati dengan PSP SPN PT Busana Prima Global ;
Dengan demikian dengan telah terwujudnya PKB di perusahaan Penggugat menunjukkan bahwa Penggugat telah memberikan kebebasan berserikat bagi para pekerja/buruh yang benar-benar dapat menjadi mitra dalam Hubungan Industrial ;
24. Bahwa perbuatan penyebaran brosur yang berulang-ulang, jelas-jelas dan nyata ada unsur kesengajaan dan di sadari oleh para Tergugat, yang sangat mengganggu dan mempengaruhi suasana kerja di Perusahaan ;
25. Bahwa dengan ditemukannya 3 (tiga) brosur/selebaran yang menghasut dan mendiskreditkan serta memberikan informasi yang salah telah melanggar Pasal 71 ayat 4 huruf E PKB PT Busana Prima Global, sehingga, telah cukup alasan bagi Penggugat untuk mengadakan PHK tanpa syarat terhadap para Tergugat ;

Berdasarkan uraian dan dalil-dalil serta fakta hukum yang tidak terbantahkan maka kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara dapat memberikan yang Amarnya berbunyi sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan dan menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat terhadap para Tergugat adalah sah secara Hukum terhitung 1 Mei 2010 tanpa syarat ;
3. Membebaskan biaya perkara kepada para Tergugat ;

Atau apabila yang terhormat Majelis Hakim berpendapat lain, Mohon putusan seadil-adilnya ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 130/G/2010/PHI.BDG., tanggal 27 Oktober 2010 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan para Tergugat putus Hubungan Kerja terhitung tanggal 30 Juni 2010 ;

Hal. 6 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menolak Gugatan untuk selain dan selebihnya ;
4. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 1.069.000,00 (satu juta enam puluh sembilan ribu rupiah) ;

DALAM SUBSIDAIR :

1. Mewajibkan Penggugat membayar upah skorsing kepada masing-masing Tergugat dengan jumlah keseluruhannya sebesar Rp 14.838.298 dalam waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak putusan dibacakan ;
2. Mewajibkan Penggugat membayar ganti rugi perumahan dan pengobatan/perawatan kepada para Tergugat sebesar Rp 12.082.80,00 dengan perincian untuk masing-masing Tergugat sebagai berikut :

1. JENI LUBIS	Rp 1.754.220,00
2. MEYANA	Rp 1.754.220,00
3. WARSIAH	Rp 1.754.220,00
4. WINNY MARDALENA	Rp 1.586.121,00
5. HARYANI	Rp 1.744.733,00
6. WINARTI	Rp 1.744.733,00
7. KURBANA YUSTIKA	<u>Rp 1.744.733,00</u>
Jumlah	Rp 12.082.980,00

3. Mewajibkan kepada Penggugat membayar uang pisah para Tergugat sejumlah Rp 8.750.000,00 dengan perincian masing-masing Tergugat sebagai berikut :

1. JENI LUBIS	Rp 1.250.000,00
2. MEYANA	Rp 1.250.000,00
3. WARSIAH	Rp 1.250.000,00
4. WINNY MARDALENA	Rp 1.250.000,00
5. HARYANI	Rp 1.250.000,00
6. WINARTI	Rp 1.250.000,00
7. KURBANA YUSTIKA	<u>Rp 1.250.000,00</u>
Jumlah	Rp 8.750.000,00

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada para Tergugat pada tanggal 27 Oktober 2010 kemudian terhadapnya oleh para Tergugat (dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 25 Agustus 2010) diajukan Permohonan Kasasi secara lisan pada tanggal 15 November 2010 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi No. 103/Kas/G/2010/PH/PN.BDG., yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti oleh Memori Kasasi yang memuat alasan-alasan

Hal. 7 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 26 November 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 26 November 2010 telah diberitahu tentang Memori Kasasi dari para Tergugat/para Pemohon Kasasi diajukan jawaban memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 09 Desember 2010 ;

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

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

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Majelis Menilai di PT Busana Prima Global telah terbentuk Perjanjian Kerja Bersama untuk periode 2007-2009 dan telah diperpanjang kembali untuk masa satu tahun dan Majelis menilai proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja telah memenuhi ketentuan Pasal 116 jo. Pasal 120 Jo. Pasal 123 ayat (2) UU No. 131 Tahun 2003 dan tidak ditemukan adanya bukti bahwa kedua belah pihak telah melakukan perubahan baik secara musyawarah maupun Hukum Pasal-pasal tertentu PKB, sesuai amanat Pasal 125 UU No. 13 Tahun 2003 sehingga secara hukum mengikat para pihak pasal (1338 KUH Pdt) dan berdasarkan Pasal 126 ayat (1) "Pengusaha, Serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (PKB), oleh karenanya dalam penyelesaian a quo Majelis berpedoman pada ketentuan yang telah disepakati para pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), kecuali terhadap hal-hal yang belum diatur akan perpedoman pada Peraturan Perundang-undangan yang terkait ;
2. Dalam pertimbangan Majelis Hakim paragraf 4 menyatakan "berdasarkan fakta dalam persidangan telah ditemukan bukti tertulis yang ditandatangani oleh personalia dan supervisor dengan catatan" Yang bersangkutan tidak mau menandatangani" (bukti P-1) dan menurut Majelis sanksi Surat Peringatan yang diberikan Penggugat patut karena para Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 66 ayat (18) Perjanjian Kerja Bersama dengan didasarkan pada bukti P 10, T-5 dan Majelis sependapat dengan saksi ahli Prof. Doktor Payaman Simanjutak APU. Bahwa Surat Peringatan sah



walaupun tidak ditandatangani para Tergugat dan terhadap Mutasi (Bukti P-2, T-13) Majelis berpendapat bahwa Mutasi adalah hak Perusahaan berdasarkan PKB Pasa/7 dan Pasa/18 (bukti P-10, T-5), dan tidak ditemukan adanya bukti bahwa Hak para Tergugat akan dikurangi dalam kaitan dengan dimutasikan ke Departemen atau bagian Printing, oleh karenanya secara hukum dalil Penggugat tersebut cukup beralasan” ;

3. Dalam pertimbangan hukum Majelis Paragraf 5 menyatakan “Maka Majelis berpendapat bahwa berdasarkan fakta hukum dalam persidangan tidak ditemukan bukti adanya ijin melakukan mogok kerja-sesuai Pasal 140 UU No.13 Tahun 2003 sehingga, harus dinyatakan Mogok Kerja tidak Sah, dan tuntutan ke 37 orang pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dinilai sebagai bentuk penekanan yang berakibat tidak terjaminnya ketenangan, bekerja dan berusaha, oleh karenanya Mjelis menyarankan agar para pihak dapat menyelesaikan segala permasalahan yang timbul dengan mengedepankan Musyawarah untuk Mufakat dalam konteks kemitraan sebagai implementasi sarana Hubungan Industrial Pancasila” ;
4. Dalam pertimbangan Majelis Hakim paragraf 6 mejelis Hakim berpendapat “bahwa oleh karena Perjanjian kerja Bersama (PKB) sebagai sarana hubungan Industrial Pancasila, maka bila timbul permasalahan tentang pelaksanaannya agar diselesaikan secara musyawarah, maka dapat menempuh upaya hukum sesuai mekanisme UU. No 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.” ;
5. Bahwa dalam pertimbangan Majelis paragraf 7 mengenai Pelanggaran syarat-syarat kerja “Majelis berpendapat bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan tidak ditemukan adanya Nota Pemeriksaan/peneguran dari Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor atas pelanggaran yang dilaporkan Tergugat, sehingga haruslah dinyatakan dikesampingkan” ;
6. Pertimbangan Majelis Hakim paragraf 7 tentang skorsing Majelis berpendapat “berdasarkan fakta dalam persidangan telah ditemukan adanya skorsing yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Para Tergugat sesuai bukti (T-10, P-4) dan oleh karena para Tergugat dalam proses PHK maka skorsing yang dilakukan telah memenuhi Ketentuan Pasal 155 dalam Proses UU No. 13 Tahun 2003, oleh karenanya dalil Tergugat tersebut haruslah dinyatakan tidak beralasan” ;
7. Pertimbangan Majelis hakim paragraf 8 tentang adanya Pengorganisan pembuatan Surat pernyataan menolak para Tergugat untuk bekerja kembali ditempat semula seperti biasa dan PHK yang direncanakan Majelis



berpendapat “bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan dan setelah, mencermati bukti T-8 dan T-18’ Majelis tidak menemukan adanya bukti yang meyakinkan bahwa penolakan tersebut diorganisir oleh Penggugat, oleh karenanya dalil tersebut haruslah dinyatakan tidak beralasan” ;

8. Bahwa dalam pertimbangan hukum paragraf 9 Majelis berpendapat “bahwa dalam memutuskan perkara a quo Majelis tidak mempedomani Surat Anjuran, oleh karenanya Surat Anjuran tidak mempunyai kekuatan hukum tetap, kecuali hal-hal yang baik dan berguna bagi untuk para Pihak ;
9. Tentang THR, pertimbangan Majelis paragraf 10 tentang THR berdasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No-Per-04/Men/1994, tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan, Pasal 6 ayat (1) bahwa” Pekerja yang Putus Hubungan kerja terhitung sejak 30 hari sebelum jatuh tempo hari Raya Keagamaan berhak atas THR. Dan oleh karena para Tergugat dinyatakan Putus Hubungan Kerjanya terhitung tanggal 30 Juni tahun 2010, sedang Hari Raya Lebaran Tahun 2010 jatuh pada tanggal 10 -11 September, maka berdasarkan Peraturan tersebut maka para Tergugat tidak berhak mendapatkan THR ;

DALAM SUBSIDAIR :

1. Dalam paragraf ke 3 halaman 35 pertimbangan hukumnya Majelis menyatakan sebagai berikut “bahwa setelah mencermati dalil-dalil para Pihak dan didukung cukup bukti, maka Majelis berpendapat bahwa berdasarkan Pasal 96 UU No. 2 tahun 2004 Jo Pasal 155 ayat (3) Jo Pasal 19 UU No. 13 Tahun 2003, Jo Kepmenaker Trans RI No. KEP-78/MEN/2001 Pasal 16 Ayat (4) “Pemberian Upah Selama skorsing sebagaimana dimaksud ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan, dan oleh karena upah skorsing bulan Januari, Februari Maret, dan April 2010 telah dibayar dan diterima oleh para Tergugat, Maka Majelis mewajibkan kepada Penggugat untuk membayar upah skorsing bulan Mei dan Juni kepada masing-masing Tergugat dengan perhitungan dan sebagaimana tercantum dalam halaman 35 lima putusan perkara No. 130.G/2010/PHI/PN.BDG. ;
2. Tergugat (sekarang Pemohon kasasi) dinyatakan telah melanggar Tata Tertib Perjanjian Kerja Bersama PT Busana Prima Global sehingga Judex Facti mengabulkan tuntutan Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat (sekarang Pemohon kasasi) ;



3. Bahwa pendapat *Judex Facti* tersebut nyata-nyata merupakan pendapat yang sangat sempit dan sangat keliru. Memandang permasalahan ini tanpa melihat sisi-sisi lain seperti :

- Mengapa para Tergugat tidak masuk Kerja pada tanggal 12 Januari tidak masuk Kerja. Apa yang melatar belakangi para Tergugat tidak masuk Kerja tanggal 12 Januari 2010. Pelanggaran-pelanggaran apa saja yang dilakukan oleh Termohon kasasi terhadap para buruh yang bekerja di PT Busana Prima Global, Apakah PKB yang ada di tempat Termohon Kasasi telah sesuai dengan Undang-Undang serta tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang? ;
- Apakah Termohon Kasasi melaksanakan hal - hal yang diatur dalam PKB yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat (sekarang Termohon Kasasi) ? ;
- Mengapa Unjuk Rasa / mogok kerja dilakukan oleh 30 orang anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global ? ;
- Apakah benar aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh 37 orang anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global mengakibatkan pada tidak terjaminnya keterangan bekerja dan berusaha di tempat Termohon Kasasi ? ;
- Bagaimana unjuk rasa yang dilakukan oleh 37 orang anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global dilakukan tersebut berlangsung ? ;
- Apakah yang menjadi tuntutan 37 orang yang melakukan unjuk rasa tersebut? Apakah pasca aksi unjuk rasa menimbulkan situasi buruk yang menimpa PT Busana Prima Global? ;
- Bagaimana perlakuan Termohon Kasasi terhadap Pimpinan dan Anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen sejak didirikan di PT Busana Prima Global ;
- Adakah pelanggaran - pelanggaran terhadap PKB yang dilanggar oleh Pemohon Kasasi dalam kapasitasnya sebagai Pimpinan Serikat dan sebagai seorang buruh biasa ? ;
- Dapatkah Pasal 71 ayat (4) huruf e yang dijadikan landasan hukum untuk mem-PHK Pemohon Kasasi ? Padahal pasal tersebut dibuat berdasarkan Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 sementara pasal tersebut telah dinyatakan sudah mempunyai kekuatan hukum tetap melalui



Putusan Mahkamah Konstitusi. Nomor: 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

- Mengapa Judex Facti tidak melihat ketentuan dan mempertimbangkan adanya Surat Edaran Menakertrans Nomor SE. 13/MEN/SJ-HKI2005 jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
- Walaupun telah jelas tertulis dalam PKB bahwa melanggar Pasal 71 PKB PT Busana Prima Global dikenakan sanksi PHK, Judex Facti PHK harus merujuk UU atau peraturan yang lebih tinggi, mengapa Judex Facti tetap mengabaikan UU yang seharusnya menjadi dasar hukum tertinggi sesuai dengan TAP MPR III tahun 2000 ? ;

4. Putusan No.130/G/2010/PHI.Bdg Yang Menyatakan Bahwa Pemohon Kasasi Dahulu Tergugat Asal Telah Melanggar Pasal 66 Ayat 18 Adalah Sangat Keliru Karena Bertentangan Dengan Isi PKB Tersebut ;

- 4.1. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI Bandung Halaman 31, paragraf 3 yang menyebutkan bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat Asal telah dinyatakan melanggar Pasal 66 ayat 18 dalam PKB adalah pertimbangan yang keliru ;
- 4.2. Bahwa Pasal 66 ayat 18 PKB PT Buasana Prima Global diberlakukan kepada buruh yang sudah masuk jam kerja dan sedang melakukan kerja produksi. Pasal 66 ayat 18 PKB PT Buasana Prima Global tidak berlaku bagi buruh yang tidak masuk kerja. Buruh tidak masuk kerja tidak dapat dikategorikan meninggalkan pekerjaan. Majelis Hakim telah keliru dalam menafsirkan makna dari isi Pasal 66 ayat 18 PKB PT Buasana Prima Global yang berbunyi sebagai berikut : "Setiap pekerja yang akan meninggalkan pabrik pada jam kerja baik karena urusan dinas maupun urusan pribadi atau keluarga harus memperoleh ijin tertulis dari pimpinan perusahaan melalui atasannya.;"
- 4.3. Bahwa kata "yang akan meninggalkan pabrik pada jam kena baik karena urusan dinas maupun urusan pribadi atau keluarga harus memperoleh ijin tertulis dari pimpinan perusahaan melalui atasannya", harus dipahami/dimaknai buruh yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berada dalam lingkungan kerja dan



sedang melakukan pekerjaan di jam kerja serta dalam lingkungan pabrik ;

- 4.4. Bahwa sebagaimana para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat Asal telah dikemukakan dalam jawaban para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat Asal tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dan sedang tidak melakukan pekerjaan di lingkungan pabrik. para Termohon Kasasi tetapi tidak masuk kerja karenanya Pemohon Kasasi/para Tergugat Asal tidak dapat dikategorikan telah melanggar Pasal 66 ayat 18 PKB PT Busana Prima Global ;
- 4.5. Bahwa walaupun tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi/para Tergugat Asal dianggap suatu kesalahan maka masuk kategori Mangkir bukan meninggalkan pekerjaan tanpa ijin sebagaimana dituduhkan oleh Termohon Kasasi di amini oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bandung ;
- 4.6. Bahwa Majelis Hakim tidak mampu memahami makna dari isi Pasal 66 ayat 18 PKB PT Busana Prima Global. Seharus Majeils Hakim mampu memahami dan menterjemahkan bahasa yang terkandung dalam Pasal 66 ayat 18 PKB PT Daelim Indonesia. Seharusnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bandung mampu membedakan makna dari kata” meninggalkan pekerjaan dengan makna kata tidak masuk kerja” ;
5. Pertimbangan Majelis Hakim dalam putusannya No.130/G/2010/PHI/PN.Bdg halaman 32 paragraf 2 yang menyatakan mutasi dalah hak perusahaan dengan mendasarkan Pasal 7 dan Pasal 18 PKB PT Busana Prima Global adalah tidak tepat dan keliru ;
 - 5.1. Bahwa Mutasi memang menjadi hak perusahaan namun harus dilihat apakah yang melatarbelakangi terjadinya/dilakukannya mutasi, dalam PKB PT Busana Prima Global. Bahwa dalam pasal 7 ayat 6 PKB PT Buasana Prima Global menyatakan sebagai berikut”, Pengusaha berhak melakukan Mutasi, Demosi, dan promosi sesuai dengan kebutuhan perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku” ;
 - 5.2. Bahwa Mutasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat terhadap Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat bukan dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat 6 PKB PT Busana Prima Global, Mutasi yang dilakukan



oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat terhadap para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat dimaksudkan untuk menghukum para Pemohon Kasasi/para Tergugat karena aktif dalam kegiatan keserikat buruhan dan kritis terhadap kebijakan yang ada di Pabrik Termohon Kasasi ;

- 5.3. Bahwa Mutasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat terhadap para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat mengandung unsur pelanggaran terhadap Pasal 28 Undang-Undang No: 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh Serikat Pekerja. Dengan demikian maka Mutasi tersebut bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku. Majelis hakim tidak mempertimbangkan/melihat bahwa alasan mutasi yang sebenarnya bukan disebabkan karena para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat tidak bersedia menandatangani Surat Peringatan tapi disebabkan karena keaktifan para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat Aktif dan gigih dalam memperjuangkan dan menyuarakan hak-hak buruh yang dilanggar oleh Termohon Kasasi ;

Bahwa Majelis Tidak Mengkonfrontir Secara Menyeluruh/Utuh Keterangan Yang Disampaikan Oleh Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak, Apu. Selain Menerangkan/Menyatakan Sanksi Surat Peringatan Meskipun Ditolak Oleh Buruh Yang Bersangkutan, Tetap Berlaku Dan Sah Secara hukum ;

1. Bahwa benar Prf. Dr. Payaman Simanjuntak, APU menyatakan meskipun surat peringatan ditolak oleh buruh yang bersangkutan namun SP tetap berlaku dan sah secara hukum lebih lanjut/lebih lengkap Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak, APU juga menjelaskan/menerangkan Sanksi Surat Peringatan meskipun ditolak oleh buruh yang bersangkutan Surat Peringatan tersebut tetap berlaku dan sah secara hukum oleh karenanya tidak boleh karena menolak Surat Peringatan maka sanksinya ditingkatkan atau (pengusaha tidak boleh meningkat sanksi kepada buruh yang menolak tandatangan Surat Peringatan/menolak sanksi surat peringatan misal, karena buruh menolak SP I maka pengusaha meningkat sanksinya dengan memberi SP II, SP III, Mutasi, Skorsing dan PHK sebagaimana dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap para Pemohon Kasasi pada intinya Pro. Dr. Payaman Simanjuntak, APU menerangkan jika ada buruh yang menolak SP I tidak boleh kemudian dilanjutkan dengan surat peringatan kedua atau berikan tingkatan



sanksinya yang dilakukan secara beruntun sebagaimana dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat ;

2. Bahwa Majelis Hakim tidak melihat dengan seksama maksud dari surat peringatan, dimana surat peringatan tersebut sejatinya adalah upaya Termohon Kasasi dahulu Penggugat untuk memenuhi syarat agar bisa melakukan PHK kepada Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat ;

Mengenai Pertimbangan Majelis Hakim Yang Menyatakan Mogok Kerja Tidak Sah Karena Tidak Ada Ijin Sesuai Dengan Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003 ;

1. Bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangan halaman 32 paragraf 3 menyatakan "bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan tidak ditemukan adanya ijin melakukan mogok kerja sesuai dengan Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003 sehingga, harus dinyatakan mogok karena tidak sah dan sterusnya", adalah perimbangan yang tidak tepat dan keliru ;

- 1.1. Bahwa Pasal 140 UU No. 13 Tahun 2003 bukan mengatur ijin untuk melakukan mogok kerja akan tetapi mengatur mengenai pemberitahuan mogok, antara ijin dan pemberitahuan mempunyai arti dan makna yang berbeda ;

- 1.2. Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh 37 orang anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global adalah menuntut agar para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat yang diberikan sanksi Mutasi dan kemudian di PHK pasca melakukan pengaduan pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat pada Kantor Disnaker Tenaga Kerja Kab. Bogor agar dipekerjakan kembali ditempat semula adalah aksi yang dilakukan secara spontan dan tuntutan yang diajukan juga tuntutan yang sangat wajar ;

- 1.3. Perimbangan Majelis yang menyatakan tuntutan 37 orang pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dinilai sebagai bentuk penekanan yang berakibat tidak jaminannya keterangan bekerja dan berusaha adalah pertimbangan yang subyektif. Karena pada faktanya walaupun pada tanggal 18 Januari 2010, 37 orang buruh melakukan aksi mogok kerja, produksi tetap lancar, target terpenuhi, aksi 37 orang buruh juga bukan aksi yang anarkis, aksi dilakukan secara damai dan sama sekali tidak mengganggu proses produksi ;

Mengenai Tidak Adanya Nota Pemeriksaan/Teguran Dari Pegawai Pengawas Dinas Sosial Tenaga Kerja Kab. Bogor ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa dalam pertimbangan Majelis Hakim putusan perkara No. 130/G/2010/ PHI.PN.BDG halaman 33 Paragraf 1 Majelis menyatakan “Majelis tidak menemukan bukti Nota Pemeriksaan/Teguran dari Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kab.Bogor tentang pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan Penggugat” ;
 - 1.1. Bahwa dengan tidak adanya Nota Pemeriksaan/Teguran dari Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kab.Bogor/sebagaimana dimaksud oleh majelis bukan berarti tidak ada/tidak terjadi pelanggaran di pabrik milik Termohon Kasasi/dahulu Penggugat ;
 - 1.2. Bahwa sesuai dengan kebiasaan yang berlaku sekalipun telah dilakukan pemeriksaan dan ditemukan adanya pelanggaran di pabrik-pabrik yang melakukan pelanggaran namun Pegawai Pengawas yang melakukan Pemeriksaan tersebut tidak pernah bersedia memberikan nota hasil pemeriksaan kepada buruh/serikat buruh yang pelanggaran tersebut. Pegawai Pengawas yang melakukan pemeriksaan dan Kepala Dinas Tenaga Kerja yang bersangkutan selalu menyatakan bahwa Nota Pemeriksaan adalah rahasia dan merupakan dokumen negara, oleh karenanya buruh/serikat buruh tidak terkecuali para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat. Oleh karenanya bukti tertulis berupa Nota Pemeriksaan dari Pegawai Disnaker setempat selalu tidak dapat dibuktikan dalam persidangan. Seharusnya Majelis memahami bahwa Dinas Tenaga Kerja yang ada di Indonesia cenderung menutupi kesalahan/pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha sehingga sulit bagi buruh untuk mendapatkan hak-haknya dan mewujudkan kondisi kerja yang aman, nyaman dan bermartabat ;
2. Lebih lanjut Majelis berpendapat “dan setelah mencermati selebaran/fanilet (Bukti P-6-T-11) Majelis menilai para Tergugat patut dikenakan sanksi Pasal 71 Ayat (4) huruf (e) Perjanjian Kerja Bersama, oleh karenanya Majelis menyatakan para Tergugat Putus Hubungan Kerja tanpa pesangon terhitung tanggal 30 Juni 2010 dan berhak mendapat Uang Ganti Rugi Perumahan dan Pengobatan/Perawatan serta uang pisah ;
 - 2.1. Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim mengenai selebaran PTP. SBGTS-GSBI PT BPG tersebut sangat dangkal, karena selebaran yang dikeluarkan dan diedarkan dilingkungan PT Busana Prima Global oleh PTP SBGTS-GSBI PT BPG sudah merupakan rutinitas dan kegiatan organisasi sejak berdirinya PTP SBGTS-GSBI PT BPG yang

Hal. 16 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



selalu terbit setiap 2 (dua) bulan sekali atau 1 (satu) bulan sekali di perusahaan Penggugat yakni PT Busana Prima Global. Jadi dalil Penggugat yang menyatakan tanpa sepengetahuan dan ijin Penggugat adalah direkayasa karena yang sesungguhnya Penggugat sudah mengetahui hal tersebut sejak dahulu/sejak berdirinya Serikat Buruh para Tergugat, dimana selebaran yang diterbitkan oleh SBGTS-GSBI PT BPG merupakan sarana untuk memberikan pendidikan, pengetahuan dan informasi mengenai hak-hak buruh, undang-undang ketenagakerjaan dan seputar kegiatan yang dilakukan oleh SBGTS-GSBI PT BPG ;

- 2.2. Bahwa isi dari selebaran bersifat agitatif dan propaganda yang cenderung menghasut serta memojokkan perusahaan Penggugat adalah dalil yang menyesatkan dan tidak benar yang benar adalah selebaran yang disebarakan selama ini berisikan fakta akan kondisi konkret yang terjadi di perusahaan Penggugat yakni PT BPG hari ini ;
- 2.3. Bahwa selain SBGTS-GSBI PT BPG, Serikat lain yang ada di tempat Penggugat juga melakukan hal yang sama yaitu menerbitkan informasi-informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perburuhan, bedanya serikat lain ditempel dipapan-papan pengumuman yang disediakan oleh Penggugat, sedangkan SBGTS-GSBI PT BPG memberikan terbitan secara langsung kepada para buruh karena Penggugat tidak menyediakan fasilitas papan pengumuman sebagaimana Penggugat berikan kepada Serikat Pekerja lainnya. Mengenai ijin memang tidak dilakukan, karena jika hal tersebut dilakukan dapat dipastikan Penggugat tidak akan memberikan ijin ;
- 2.4. Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim mengenai Surat Pemberitahuan PTP SBGTS-GSBI PT BPG sangat obyektif dan berat sebelah, karena nyata-nyata ketidakhadiran para Tergugat telah diberitahukan secara tertulis secara organisasi oleh Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global kepada Penggugat melalui Security Penggugat sebelum jam kerja ;
- 2.5. Seandainyaupun para Tergugat melakukan tindakan Mangkir selama 1 (satu) hari dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak termasuk dalam kategori pelanggaran berat ;
- 2.6. Bahwa sanksi beruntun yang diberikan oleh Penggugat terhadap para Tergugat hanya dikarenakan tidak masuk selama 1 (satu) hari dengan



ada keterangan tertulis adalah perbuatan yang sangat keterlaluan, dengan perincian sbb :

2.6.1. Pertama-tama para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat dianggap mangkir setelah itu diberikan Surat Peringatan Pertama 1, yang kemudian ditolak oleh para Pemohon dahulu para Tergugat karena para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat telah memberikan Surat Pemberitahuan terlebih dahulu ;

2.6.2. Sanksi yang ke-2 para Tergugat di Mutasi ke bagian Printing dengan dalil Penggugat karena para Tergugat telah menolak, SP1 dan ditolak oleh seluruh Staff Supervisor, Sanksi ini juga ditolak oleh para Tergugat. Dengan alasan bahwa dalil Penggugat yang menyatakan kebijakan memutasikan para Tergugat adalah demi kepentingan dan kelancaran produksi serta merupakan pembinaan terhadap para Tergugat dengan mengacu Pasal 7 ayat 6 PKB PT BPG yang berbunyi : “pengusaha berhak mutasi, eliminasi, promosi sesuai dengan kebutuhan perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.” ;

Adalah tidak benar, Mutasi yang diberikan Penggugat merupakan rekayasa sebagai syarat mempercepat proses PHK terhadap para Tergugat dan juga berbeda dengan makna dari Mutasi tersebut. Mengutip PKB PT BPG Pasal 18 ayat 1 tentang Mutasi, Demosi, Promosi dan Pendelegasian adalah sbb : “Mutasi, Demosi, Promosi dan Pendelegasian adalah menjadi hak perusahaan atas dasar prosedur yang sehat dan tidak dilakukan atas dasar sentimen pribadi dan atau diskriminasi” ;

2.6.3. Bahwa yang termasuk kategori pelanggaran berat adalah telah diatur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, sementara tindakan para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat tidak masuk dalam kategori Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 ;

2.6.4. Bahwa PKB tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Faktanya Pasal 71 PKB PT Busana Prima Global adalah peraturan yang bertentangan dengan putusan Mahkamah Kontitusi No. 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;



2.6.5. Sanksi yang ke-3 SK Skorsing disertai SK PHK dengan dalil dikarenakan tindakan dan perbuatan para Tergugat tersebut di atas maka diterbitkan surat keputusan skorsing menuju PHK dan PHK pada tanggal 19 Januari 2010. Dengan alasan sbb :

- Telah melanggar Tata Tertib dan menolak Mutasi ;
- Menggerakkan 37 orang pekerja untuk berunjuk rasa pada jam kerja ;
- Telah mengedarkan selebaran yang bernada membujuk dan menghasut untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum;

Alasan yang menjadi dalil Penggugat sangat dipaksakan hanya agar Penggugat dapat mempunyai syarat untuk melakukan Skorsing Menuju PHK dan PHK sepihak terhadap para Tergugat, karena alasan Skorsing menuju PHK Penggugat dan PHK sepihak Penggugat adalah sbb :

Alasan Skorsing menuju PHK Penggugat adalah sbb:

1. Karyawan melawan perintah atasan/pimpinan
2. Mengganggu ketertiban
3. Sering melanggar tata tertib

Dan alasan dalam surat putusan PHK Penggugat adalah sbb:

1. Melanggar tata tertib (PKB Pasal 66 ayat 18)
2. Berupaya membujuk/merayu teman sekerja (PKB Pasal 71 ayat 4.e)
3. Menolak Mutasi (PKB Pasal 18)

Yang mana kesemuanya itu adalah dalil dari Penggugat yang merupakan rekayasa agar Penggugat dapat/mempunyai alasan untuk melakukan PHK terhadap para Tergugat. Karena faktanya tidak ada dasar maupun bukti yang membenarkan tidak masuk bekerja selama 1 (satu) hari adalah pelanggaran berat dan karenanya Penggugat dapat melakukan Skorsing menuju PHK dan PHK sepihak dengan melampirkan alasan-alasan yang tidak masuk akal, dibuat-buat, mengada-ada dan tidak dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya ;

Dan juga Bertentangan dengan Butir (3) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

3. Bahwa dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 telah diatur mengenai PHK. Antara lain adalah sebagai berikut:



Pasal 161 :

Ayat (1) Satu. 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 ;

Ayat 2 (dua). Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Ayat 3 (tiga) para Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;

4. Bahwa Pemohon Kasasi perlu menjelaskan kembali pokok-pokok permasalahannya agar Majelis Hakim kasasi yang terhormat dapat memperoleh gambaran yang obyektif, utuh dan menyeluruh sehingga dapat mengambil keputusan yang seadil-adilnya demi tegaknya kebenaran dan keadilan ;

4.1. Bahwa telah terjadi pelanggaran hak-hak buruh di perusahaan tempat kami bekerja PT Busana Prima Global (BPG) yang beralamatkan di Jln. Raya Mercedes Benz No. 223 A, Cicadas Gn. Putri, Kab. Bogor.

Adapun pelanggaran-pelanggaran tersebut adalah sbb:

1. Pelanggaran Atas Waktu Kerja

- a. Dengan memberlakukan gorol/lembur tidak dibayar ;
- b. Jam masuk kerja dan jam istirahat yang di curi masing-masing 15 (lima belas) menit setiap harinya ;
- c. System pergantian hari (tanggal merah) yang merugikan kaum buruh/pekerja ;

2. Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Dengan memaksa buruh/pekerja untuk bekerja hingga Target tercapai dengan perkataan yang kasar dan tidak sopan, seperti ancaman-ancaman dan intimidasi terhadap seluruh buruh/pekerja di PT BPG I ;



3. Pelanggaran Hak-hak Normatif Bagi Karyawan Un-permanen Mengenai Tunjangan Uang Makan yang hanya diperuntukkan karyawan tetap/permanen saja ;

4. Sulitnya Mendapatkan ijin

Apabila buruh/pekerja yang bekerja meminta ijin dikarenakan ada kebutuhan mendesak seperti anak sakit, orang tua meninggal, suami/ isteri sakit, maka akan dipersulit dengan cara apabila buruh/pekerja yang bersangkutan mau dipotong gaji maka akan diberikan ijin ;

5. Mengenai Perubahan Kolom Target

Sebelumnya kolom Target di bagian sewing berjumlah 16 (enam belas) kolom, dimana per 1 (satu) jam dibagi menjadi 2 (dua) kali setoran setiap 30 (tiga puluh) menit, sehingga dalam 1 (satu) hari yang mana PT BPG memakai system kerja 8 (delapan) jam kerja maka jumlah kolom target menjadi 16 (enam belas) kolom. Akan tetapi sekarang tidak demikian, jumlah kolomnya menjadi 19 (sembilan belas), sehingga menyebabkan kelebihan waktu kerja 15 (lima belas) menit tanpa ada upah lembur ;

4.2. Bahwa menyikapi permasalahan tersebut, maka PTP.SBGTS-GSBI PT BPG (sekarang para Pemohon Kasasi) menyampaikan Surat Permohonan Klarifikasi ke I, II, dan III kepada Pihak Perusahaan PT. Busana Prima Global ;

4.3. Bahwa menanggapi surat kami tersebut, Pihak Manajemen PT BPG I memberikan jawaban/klarifikasi yang pada intinya bahwa pihak perusahaan PT BPG mengelak telah terjadi pelanggaran-pelanggaran tersebut di atas, dengan kata lain Pihak Perusahaan tidak mengakui adanya pelanggaran di PT BPG I dan tidak merespon/tidak menanggapi surat-surat yang disampaikan oleh Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen yang di pimpin oleh para Pemohon Kasasi ;

4.4. Bahwa oleh karena hal tersebut di atas maka pada tanggal 12 Oktober 2009, para Pemohon Kasasi dalam kapasitasnya selaku Pimpinan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global menyampaikan surat Pengaduan yang I (pertama) ke Disnakertrans Kab. Bogor dengan tujuan agar pihak Dinas dapat melakukan dan menjalankan fungsi pengawasan terhadap Perusahaan PT BPG. ;



- 4.5. Bahwa oleh karena surat yang dikirimkan oleh Serikat Buruh Garmen Tekstil dan sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global belum mendapatkan respon/jawaban dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kab. Bogor maka pada tanggal 18 November 2009, kami menyampaikan surat pengaduan yang ke II (dua) ;
- 4.6. Bahwa menanggapi surat pengaduan yang ke II (dua) tersebut pada Bulan Desember 2009, Pihak Dinas Tenaga Kerja Kab. Bogor memberikan respon dan melakukan tindakan dengan berkunjung ke PT BPG I guna mengadakan pertemuan antara Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja, Kab. Bogor, Pihak Perusahaan PT BPG dan pimpinan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat buruh Independen PT Busana Prima Global. Dalam pertemuan tersebut Pihak Dinas memberikan teguran kepada pihak perusahaan PT BPG I atas adanya pelanggaran-pelanggaran seperti yang di utarakan dalam surat pengaduan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan serikat Buruh Independen ;
- 4.7. Bahwa sehubungan dengan belum adanya perubahan yang baik atas kondisi kerja di PT Busana Prima Global, maka pada tanggal 12 Januari 2010, kami 7 orang Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan sepatu-Gabungan serikat Buruh Independen yaitu (Sdri. Wasriah, Sdri Winarti, Sdri Winny Mardalena, Sdri Jenny lubis, Sdri Mey Ana, Sdri. Haryani, Sdri Kurbana Yastika) menyampaikan surat pemberitahuan tidak masuk kerja kami kepada perusahaan PT BPG melalui security PT BPG ;
- 4.8. Bahwa pada hari Selasa tanggal 12 Januari 2010, datang ke Disnakertrans Kab Bogor menyampaikan Surat Teguran sekaligus Surat Pengaduan yang ke III (tiga) ;
- 4.9. Bahwa pada hari itu juga Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global yaitu hari Selasa tanggal 12 Januari menghadap Bpk. Sandi R dan Bpk. Agus Saiful A dari Bagian Pengawasan guna , melakukan Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global hearing (dengar pendapat) dengan pihak Dinas. Dalam pertemuan tersebut Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global menanyakan dan memberikan penjelasan

Hal. 22 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011

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)



kepada dinas bahwa setelah kedatangan pihak dinas ke PT Busana Prima Global (BPG) guna melakukan fungsi pengawasan akan tetapi sejauh ini menurut penilaian Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global (sekarang para Pemohon Kasasi) belum ada perubahan yang lebih baik bahkan justru keadaan semakin buruk ;

4.10. Bahwa hasil dari pertemuan dengar pendapat tersebut Pihak Dinas (Bpk. Sandi R dan Bpk. Agus Saiful A) berkomitmen akan datang ke PT Busana Prima Global I guna merundingkan hal ini hari Kamis, tanggal 14 Januari 2010. Dengan catatan Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global minta di dalam perundingan nanti harus ada bukti tertulisnya yang menyatakan PT Busana Prima Global I tidak akan melakukan pelanggaran-pelanggaran tersebut di atas kembali ;

4.11. Bahwa pada Hari Rabu, 13 Januari 2010 Pukul 07.30 di ruangan SPN PT BPG, Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global (Sekarang Para Pemohon Kasasi) yang diwakili oleh : Sdri. Wasriah, Sdri Winarti, Sdri Winny Mardalena, Sdri Jenny Lubis, Sdri Mey Ana, Sdri. Haryani, Sdri Kurbana Yastika. Dipanggil oleh Bpk. Yosie dan Bpk. Theo selaku Manajemen Perusahaan PT Busana Prima Global untuk menghadap ;

4.12. Bahwa pada Pukul 08.30 mereka menemui ke-7 orang Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global (sekarang para Pemohon Kasasi) di Ruang PSP SPN, yang kemudian kami diajak ke ruangan Compliance & care, kami dipanggil untuk klarifikasi tentang surat pemberitahuan yang mendadak yang memberitahukan bahwa pada hari Selasa, tanggal 12 Januari 2010 Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global (sekarang para Pemohon Kasasi) ada urusan organisasi yang harus di selesaikan dan tidak masuk bekerjanya ke-7 orang Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global (sekarang para



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi) pada hari dan tanggal tersebut telah sampaikan kepada security PT BPG. Pada pertemuan tersebut Bpk. Yossie (selaku personalia) menyatakan kecewa, karena menurut-penilaian Bpk. Yossie surat ijin tidak masuk kerja yang di ajukan mendadak dan tidak mendapat persetujuan dari pihak manajemen juga tidak disiplin dan tidak mengikuti prosedur yang ada, dan oleh sebab itu Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global (sekarang para Pemohon Kasasi) dianggap mangkir dan akan mendapatkan Surat Peringatan ;

5. Bahwa permasalahan antara Termohon kasasi dengan buruh-buruh yang menjadi Pimpinan dan anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global sebenarnya telah berlangsung sejak lama, yaitu menyangkut sejumlah permasalahan yang tak kunjung ada solusinya karena sikap Termohon Kasasi yang tidak koperatif dan akomodatif, yaitu:
 - 5.1. Bahwa Penggugat melakukan PHK terhadap Sdri Priska dkk 400 orang pada Tahun 2003 ketika pertama kali mendirikan Serikat Buruh Independen di PT Busana Prima Global (Bukti T- 1). Sdri Priska dkk 400 orang adalah pendiri Serikat Buruh Garmen Independen di PT Busana Prima Global ;
 - 5.2. Penggugat pada tahun 2004 melakukan PHK sepihak terhadap Sdr. Asep selaku Ketua Umum Serikat Buruh Garmen Independen PT Busana Prima Global periode tahun 2004 (Bukti T -2) ;
 - 5.3. Penggugat pada Tahun 2007 Melakukan PHK terhadap Sdri Yati Daryati selaku Ketua Umum dan Sdri Puryati selaku Sekretaris Umum Serikat Buruh Garmen Tesktil dan Sepatu Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global. Keduanya di PHK karena mengirimkan surat pengaduan ke buyer dan meminta buyer untuk terlibat mengawasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi di tempat Penggugat. Keduanya dianggap telah mencemarkan nama baik dan dianggap telah membocorkan rahasia perusahaan karena telah mengirimkan surat pengaduan ke buyer yang memberikan order kepada Penggugat. (Bukti T -3) ;
 - 5.4. Penggugat melakukan PHK terhadap 7 (tujuh) orang pimpinan Serikat Buruh Garmen Tesktil dan Sepatu Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global alasan telah melanggar PKB PT

Hal. 24 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011

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)



BPG Pasal 71 ayat 4 huruf yang mengatur tentang pelanggaran terhadap kesalahan berat yang menyebabkan PHK dan dianggap telah melanggar Tata Tertib Pasal 66 ayat 18 PKB PT Busana Prima Global yang menyatakan : “setiap pekerja yang meninggalkan pabrik pada jam kerja baik karena urusan dinas maupun urusan pribadi atau keluarga harus memperoleh ijin tertulis dari pimpinan perusahaan melalui atasannya.” ;

Dan... Dianggap telah melanggar PKB PT BPG Pasal 18 ayat 1 yang mengatur tentang Mutasi, Demosi, Promosi dan Pendelegasian yang berbunyi sbb : Mutasi, Demosi, Promosi dan Pendelegasian adalah menjadi hak perusahaan atas dasar prosedur yang sehat dan tidak dilakukan atas dasar sentimen pribadi dan atau diskriminasi ;

6. Atas permasalahan yang tak kunjung selesai, maka pada tanggal 12 Januari 2010 pergi ke Disnakertrans Kab. Bogor untuk mengadukan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi. Hal mana terpaksa dilakukan oleh para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat mengingat langkah dan upaya-upaya secara persuasif melalui dialog-dialog yang konstruktif, tidak mendapat tanggapan positif dari Termohon kasasi, maka para Pemohon Kasasi selaku Pimpinan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global tidak datang ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kab. Bogor guna meminta kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kab. Bogor khususnya bagian pengawasan untuk memindaklanjuti laporan/ pengaduan yang dilakukan oleh Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu- Gabungan serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global yang telah disampai berulang kali ;
7. Bahwa dari keterangan di atas sangat jelas, keitdak hadiran para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat bukan dilakukan secara tiba-tiba dan tanpa alasan yang jelas, melainkan setelah melalui suatu proses dialog/tahapan perundingan yang berlangsung cukup lama atas suatu permasalahan yang tak kunjung ada perbaikan dan perubahannya. Termohon kasasi yang tidak mempunyai niat baik untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan bahkan cenderung mengabaikan hal-hal yang disampaikan oleh Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen. Artinya, Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu sangat sadar akan pentingnya langkah-langkah dialog dalam upaya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu



Penggugat). Sebelum para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat mengambil keputusan untuk tidak masuk kerja guna mendatangi Pegawai Pegawai Disanker Kab. Bogor. Di sinilah Judex Facti tidak melihat permasalahan ini secara proporsional, utuh dan menyeluruh. Judex Facti hanya memandang tindakan Mangkir 1 (satu) hari, tindakan menolak Surat peringatan dan menolak Mutasi para Termohon Kasasi dahulu para Tergugat dari sisi akibat bukan pada sebab musababnya. Sehingga pertimbangan-pertimbangan hukumnya melahirkan sebuah putusan yang menurut Pemohon Kasasi berat sebelah dan akhirnya keliru ;

8. Bahwa selain itu, harus dipahami bahwa konflik yang terjadi bukanlah persoalan perseorangan (persoalan pribadi) antara para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi. Konflik yang terjadi dan berkembang adalah konflik antara Termohon Kasasi dengan para buruh yang secara kolektif tergabung dalam Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global ;
9. Bahwa sangat jelas, Judex Facti dalam pertimbangan-pertimbangan hukumnya telah melenceng dan sama sekali tidak mendasarkan pada bukti dan fakta-fakta yang sebenarnya. Judex Facti benar-benar sudah masuk dan terperangkap dalam pola dan alur pikir Termohon Kasasi yang bermaksud menghancurkan keberadaan serikat Buruh Garmen tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen sebagai Serikat yang kritis dan konsisten memperjuangkan hak-hak buruh di tempat Termohon Kasasi ;
10. Bahwa putusan Hakim PHI benar-benar tidak melihat peraturan yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur Ketenagakerjaan di Republik Indonesia ;
11. Bahwa kategori jenis pelanggaran berat adalah bila perbuatan yang dilakukan adalah pelanggarannya membawa akibat yuridis/hukum atau berupa pelanggaran hukum atau pelanggaran lain terhadap peraturan Undang-Undang Negara Republik Indonesia yang berlaku. Contoh :
 - 11.1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan ;
 - 11.2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan ;
 - 11.3. Mabuk, minuman minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aditif lainnya di lingkungan kerja ;
 - 11.4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja ;



- 11.5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja ;
 - 11.6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
 - 11.7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - 11.8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja ;
 - 11.9. Membongkar dan membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - 11.10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih ;
12. Bahwa baik, mangkir 1 (satu) hari, menolak Surat Peringatan maupun menolak Mutasi sama sekali tidak memenuhi satupun unsur dalam kriteria jenis pelanggaran berat dan secara UU tidak dapat dilakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi karena ketidak hadiran para Pemohon Kasasi Dahulu para Tergugat pada tanggal 12 Januari 2010 adalah menjalankan fungsinya sebagai Pimpinan Serikat Buruh Garmen tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen, selain itu para Pemohon Kasasi tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan ke II dan Ke III, Dengan demikian putusan PHK kepada Pemohon Kasasi sangat mengada-ada dan tidak mempunyai landasan hukum yang jelas ;
13. Bahwa dengan hanya menggunakan Pasal 71 ayat 4 huruf e PKB PT Busana Prima Global, yang berbunyi : Kesalahan berat yang dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja: "membujuk atau merayu teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang melawan hukum di lingkungan perusahaan". Nyata sekali bahwa pertimbangan Judex Facti sangat sempit dan terlampau memaksakan diri menggunakan pasal yang jelas-jelas sangat multi-tafsir. Karena hal-hal apa saja yang dianggap dapat menurunkan, tidak jelas. Kehormatan dan martabat yang bagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut, juga tidak jelas. Yang utama, terdapat perbedaan mendasar antara pertimbangan Judex Facti dengan aturan tersebut. Aturan tersebut menyebutkan kehormatan dan martabat Bank dan/atau Pegawai. Sementara dalam pendapat Judex Facti secara berulang-ulang menyebutnya martabat dan kehormatan Direksi. Dengan demikian, selain keliru dalam penerapannya, Judex Facti juga keliru dalam penafsirannya ;

Hal. 27 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



14. Bahwa dari keterangan 2 (dua) orang saksi fakta yang dihadirkan di persidangan dan disumpah, yaitu Sdri Nunuk.S dan Sdr. Priyati terbukti keduanya membenarkan bahwa Termohon Kasasi melakukan pelanggaran-pelanggaran hak-hak normatif buruh hal ini nyatanya dikesampingkan oleh Judex Facti ;
15. Bahwa dari keterangan seorang saksi ahli yang dihadirkan di persidangan dan disumpah, yaitu Prof. Doktor Payaman Simanjuntak APU, yang menyatakan bahwa jika tindakan mangkir 1 (satu) hari yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat dianggap kesalahan dan patut diberikan Surat Peringatan namun para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat menolak untuk menandatangani Surat Peringatan tersebut, Surat/Peringatan tersebut sah dan tetap berlaku, oleh karenanya Termohon Kasasi dahulu Penggugat tidak boleh meningkatkan pemberian sanksi selanjutnya "yaitu memberikan sanksi mutasi kepada para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat karena para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat menolak Surat Peringatan ;
16. Bahwa selain itu Judex Facti mengesampingkan adanya fakta bahwa pada tanggal 12 Januari 2010 Pemohon kasasi (sebelumnya para Tergugat) telah kembali mengirimkan surat pemberitahuan perihal ketidakhadirannya di pabrik (bukti T-6) seharusnya Termohon Kasasi tidak memberikan sanksi Mutasi kepada para Pemohon Kasasi (sebelumnya para Tergugat) karena Surat Peringatan yang tidak ditandatangani oleh para Pemohon Kasasi sah secara hukum dan masa berlakunya sanksi Surat Peringatan I tersebut belum selesai dijalani namun sangat mengherankan pada tanggal 19 Januari 2010 Termohon Kasasi (sebelumnya Penggugat) mengeluarkan surat skorsing (bukti T-10) dan kemudian pada hari dan tanggal yang sama pula Termohon Kasasi (sebelumnya Penggugat) mengeluarkan Surat Keputusan PHK ;
17. Bahwa dengan dijatuhkannya skorsing kepada Pemohon Kasasi (sebelumnya para Tergugat) dan yang kemudian PHK, maka jelas/ Termohon Kasasi (sebelumnya Penggugat) telah menjatuhkan sanksi Surat Peringatan dan saksi Mutasi hanya karena para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat tidak masuk kerja selama 1 (satu) hari ;
18. Bahwa sesungguhnya pemberian sanksi Surat Peringatan, sanksi Mutasi, tandatangan penolakan Para Staf dan Pimpinan Produksi yang menyatakan menolak para Pemohon Kasasi dahulu para Terguat penuh dengan rekayasa dari pihak Termohon Kasasi. Tujuannya tiada lain ingin



menghancurkan/mentiadakan keberadaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu - Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global yang selama ini sangat vokal memperjuangkan aspirasi hak-hak buruh di tempat Termohon Kasasi dahulu Penggugat. Rekayasa dengan tujuan untuk menghancurkan/mentiadakan keberadaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu - Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global telah dilakukan oleh Termohon Kasasi sejak didirikan Serikat Buruh Independen yaitu tahun 2003. Tindakan Termohon Kasasi memberikan sanksi Mutasi karena para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat menolak Surat Peringatan, dan kemudian memberika sanksi PHK terhadap para Pemohon Kasasi karena para Pemohon Kasasi menolak Mutasi nyata-nyata sebuah tindakan yang melanggar kebebasan berserikat (freedom of association) ;

19. Kepemimpinan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen PT Busana Prima Global yang dipimpin oleh para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat sudah 2 kali berkirim surat mengajak Manajemen PT Busana Prima Global untuk duduk bersama bermusyawarah guna membicarakan beberapa pelanggaran yang terjadi di tempat Termohon Kaasi dahulu Penggugat namun sampai hari ini tidak ada tanggapan dari yang Termohon Kasasi dahulu Penggugat ;

Dari berbagai keterangan yang telah diuraikan di atas, maka keputusan Judex Facti memutus perkara aquo yang intinya memPHK Tergugat, perlu dipertanyakan, yaitu :

1. Apakah para Pemohon Kasasi selaku Pimpinan Serikat yang telah menyampaikan surat pemberitahuan tidak masuk kerja 1 (satu) hari secara organisasi untuk melakukan tugas organisasi layak dikenakan sangsi PHK? ;
2. Dapatkah tindakan tidak masuk kerja/mangkir 1 (satu) hari, tindakan menolak Surat Peringatan dan Menolak Mutasi sebagaimana dilakukan oleh para Pemohon Kasasi/dahulu para Tergugat dikategorikan planggaran berat dan layak di kenakan sangsi PHK? ;
3. Bahwa Termohon Kasasi dahulu Penggugat tidak/belum pernah memberikan saksi Surat Peringatan ke II dan Surat Peringatan Ke III sebagaimana diatur dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 161 telah diatur mengenai PHK. Antara lain adalah sebagai berikut:

Ayat (1) Satu. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut ;

Ayat 2 (dua). Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama ;

Ayat 3 (tiga). Para Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;

4. Bahwa seandainya pun jika Mangkir 1 (satu) hari, menolak Surat Peringatan dan Menolak Mutasi yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat dianggap sebagai pelanggaran, nyatanya pelanggaran tersebut tidak masuk dalam kategori pelanggaran berat karena tidak menimbulkan akibat yuridis/hukum ;
5. Bahwa dalam pertimbangan majelis hakim halaman 35 paragraf 2 majelis berpendapat "bahwa setelah mencermati secara seksama dalil-dalil Tergugat dan Penggugat Majelis Hakim menemukan fakta hukum, bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja untuk masing-masing Tergugat dibuat tanggal 19 Januari 2010 dan berlaku sejak tanggal 20 Januari 2010 (bukti P-5 T-4/11), Surat Skorsing dibuat tanggal 19 Januari 2010 dan berlaku 20 Januari 2010, dan upah/gaji yang dibayar dan diterima para Tergugat sampai dengan bulan April 2010 (Bukti P-9) ;
6. Dan berdasarkan fakta hukum tersebut Majelis menyatakan bahwa dalam mengeluarkan Putusan Sela Majelis berpedoman pada besaran upah yang ditandatangani oleh para Tergugat yaitu Daftar Upah bulan April 2010 (bukti P-9), Dan dalam paragraf selanjutnya dalam pertimbangan menyatakan "bahwa setelah mencermati dalil-dalil para Pihak dan didukung cukup bukti, maka Majelis berpendapat bahwa berdasar Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 Jo. Pasal 155 ayat (3) Jo Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003, Kepmenakertrans RI No. KEP-/MEN/2001 Pasal 16 ayat (4), Pemberian Upah selama Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan, dan oleh karena upah sekorsing bulan Januari, Februari, Maret dan April 2010 sudah dibayar dan diterima para Tergugat, maka Majelis mewajibkan kepada Penggugat untuk membayar upah Skorsing

Hal. 30 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011



bulan Mei dan Juni kepada masing-masing Tergugat dengan perhitungan sebagai berikut :

7. Bahwa pertimbangan Majelis hakim sebagaimana tersebut dalam halaman 35 Paragraf 2 dan 3 telah mengesampingkan fakta hukum sampai dengan proses perselisihan ini berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung bahkan sampai dengan diputuskannya perkara ini tidak ada surat/pencabutan skorsing yang dikeluarkan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat (Termohon Kasasi dahulu Penggugat tidak mencabut surat Skorsing), seharusnya Majelis dalam Putusan selahnya memerintahkan/mewajibkan kepada Termohon Kasasi dahulu Penggugat untuk membayarkan upah penuh selama proses, bukan hanya memerintahkan/mewajibkan kepada Termohon Kasasi dahulu Penggugat untuk membayar upah para Pemohon Kasasi dahulu para Tergugat selama 2 bulan ;
8. Bahwa nominal upah yang dibayarkan Termohon Kasasi kepada para Pemohon Kasasi tidak sesuai dengan yang biasanya diterima para Pemohon Kasasi setiap bulannya ketika Termohon Kasasi masih membayarkan upah Skorsing terhadap para Pemohon Kasasi yang tertuang didalam bukti T -12 yaitu sbb:
 1. Jenny Lubis Rp 1.283.795/Rp 1.271.295/Rp 1.276.295
 2. Meyana Rp 1.322.895/Rp 1.301.895/Rp 1.310.295
 3. Wasriah Rp 1.283.795/Rp 1.271.295/Rp 1.276.295
 4. Winny Mardalena Rp 1.282.973/Rp 1.270.473/Rp 1.275.473
 5. Haryani Rp 1.282.973/Rp 1.270.473/Rp 1.275.473
 6. Kurbana Yastika Rp 1.282.973/Rp 1.270.473/Rp 1.275.473
 7. Winarti Rp 1.322.073/Rp 1.301.073/Rp 1.309.059

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

Bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi/para Tergugat tidak dapat dibenarkan, putusan Judex Facti tidak salah menerapkan hukum, lagipula mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang No. 14 Tahun 1985, sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi : **JENNI LUBIS**, dkk tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara, dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi : **1. JENNI LUBIS, 2. MEYANA, 3. WASRIAH, 4. WINNY MARDALENA, 5. HARYANI, 6. WINARTI, 7. KURBANA YUSTIKA** tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu** tanggal **30 Oktober 2011** oleh **H. Achmad Yamanie, SH., MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Jono Sihono, SH.**, dan **Arsyad, SH.,MH.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Dulhusin, SH.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim Hakim Anggota :

ttd./ Jono Sihono, SH.,

ttd./ Arsyad, SH.,MH.,

Ketua Majelis :

ttd./

H. Achmad Yamanie, SH., MH.,

Hal. 32 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011

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

Biaya-biaya :

- Nihil ;

Panitera Pengganti :

ttd./Dulhusin, SH.,

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

RAHMI MULYATI, SH.,MH
NIP. 040049629

Hal. 33 dari 33 hal. Put. No. 197 K/Pdt.Sus/2011