



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

P U T U S A N

Nomor : 611 K /Pdt.Sus/ 2009

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 :

FAHRIZAL, bertempat tinggal di Jalan Sejahtera V/42 RT.02/08, Sumur Pacing, Tangerang, dalam hal ini memberi kuasa kepada : Rudy HB. Daman, Emeliayanti MD. Sihaan, Ngadinah binti Abu Mawardi, SH., Ismet Inoni, Muhamad Ali, Neneng Dian Marliah, Jati Wiyoso Argo, Amin Mustolih, Sari Idayani, Saepudin, Susi Friyanti, Achmad Suri, Titin Asmawati dan Widodo, selaku Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Independen (DPP GSBI) dan Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu (PTP. SBGTS-GSBI), beralamat di Jalan Raya Lenteng Agung No.2 RT.004/03, Srengseng Sawah Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Desember 2008 ;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pekerja ;

m e l a w a n :

PT. PANARUB INDUSTRY, berkedudukan di Jalan Raya Mauk Ps. Baru, Gerendeng Tangerang, dalam hal ini memberi kuasa kepada : Agung Muji Restiono selaku Legal Section Head PT. Panarub Industry, M. Teguh selaku Legal Unit Head PT. Panarub Industry dan F. Fanni Fajar Riani jabatan Legal Affair Staff, PT. Panarub Industry ;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pengusaha ;

Hal. 1 dari 21 hal. Put. No. 611 K /Pdt.Sus/ 2009

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.

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

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 Serang pada pokoknya atas dalil-dalil :

Bahwa TERGUGAT telah melakukan pelanggaran disiplin yaitu melakukan pemukulan terhadap sesama rekan karyawan yaitu Sdr. Ita Kardita pada hari Senin, tanggal 3 Desember 2007 sekitar pukul 21.00 Wib. di ruang kantor bagian Chemical sebanyak 7-8 kali pada pemukulan pertama yang kemudian diulangi kembali pada pemukulan yang kedua sebanyak 5-6 kali. Antara pemukulan pertama dan yang kedua berselang kurang lebih 20 menit. Kejadian tersebut disaksikan langsung oleh Parno (bagian Chemical/Hotpress) dan Sdr. Achmad Fandil (bagian QIP Chemical). Menurut Sdr. Parno dan Sdr. Achmad Fandil bahwa peristiwa tersebut terjadi karena adanya masalah pribadi antara Sdr. Ita Kardita dengan TERGUGAT;

Bahwa TERGUGAT menyatakan proses pemukulan terhadap Sdr. Ita Kardita terjadi diawali oleh adanya masalah berkembangnya isu dimana istri TERGUGAT yaitu Sdri. Sahdiyah telah hamil akibat perbuatan orang lain yang setelah ditelusuri oleh TERGUGAT berita tersebut semula berasal dari informasi Sdr. Parno, Sdr. Parno juga mendengar dari Sdri. Riva (bagian QC Chemical) dan selanjutnya Sdri. Riva bahwa sumber berita tersebut dari Sdr. Ita Kardita. Mendengar hal tersebut TERGUGAT kemudian menjadi emosi dan pada saat shift malam hari Senin tanggal 3 Desember 2007 sekitar pukul 21.00 TERGUGAT yang saat itu masuk pagi kemudian datang ke pabrik dan mencari Sdr. Ita Kardita dan selanjutnya terjadi peristiwa pemukulan tersebut ;

Pada tanggal 31 Januari 2008 TERGUGAT mengundang TERGUGAT untuk melakukan musyawarah Bipartit atas

Hal. 2 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permasalahan hubungan industrial tersebut. Adapun hasil Bipartit sebagai berikut :

Pendirian PENGGUGAT:

1. Bahwa TERGUGAT telah terbukti melakukan pemukulan/ penyerangan pada tanggal 3 Desember 2007 sekitar pukul 21.00 di dalam ruang kerja / kantor bagian Chemical.
2. Bahwa pihak perusahaan berpendapat tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT atau termasuk pelanggaran terhadap tata tertib Pasal 58 Ayat 4 c Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;

Pendirian TERGUGAT:

1. Bahwa TERGUGAT minta agar tidak dilakukan PHK tapi diberikan kesempatan memperbaiki diri (pembinaan) serta dengan mempertimbangkan masa kerja dan kondite / perfoma kerja TERGUGAT yang baik di mata pimpinan.
2. Bahwa TERGUGAT minta agar tidak di PHK dan diberikan sanksi dibawah sanksi PHK;

Dikarenakan dalam musyawarah Bipartit tidak ada kesepakatan, maka pada tanggal 12 Pebruari 2008 PENGGUGAT mengajukan permohonan mediasi dalam rangka proses PHK ke Kantor Disnaker Tangerang. Sementara proses berlangsung PENGGUGAT melakukan skorsing terhadap TERGUGAT pada tanggal 25 Pebruari 2008 sambil menunggu Keputusan Hukum yang bersifat tetap dengan upah tetap dibayar (Surat Skorsing terlampir);

Atas laporan PENGGUGAT ke Kantor Disnaker Tangerang, maka pada tanggal 27 Pebruari 2008 dan 5 Maret 2008 pihak pegawai Mediator Disnaker Tangerang mengundang kami PENGGUGAT dan TERGUGAT untuk melakukan perundingan, namun dalam perundingan tidak ada kesepakatan ;

Karena tidak adanya kesepakatan dalam mediasi tersebut, pihak Pegawai Mediator Disnaker pada tanggal 16 April 2008 memberikan SURAT ANJURAN (Terlampir) yang berisi :

Pendapat PENGGUGAT:

1. Bahwa pihak TERGUGAT adalah Karyawan PT. Panarub Industry.

Hal. 3 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa pihak TERGUGAT pada tanggal 3 Desember 2007 sekitar pukul 21.00 melakukan pemukulan terhadap rekan kerja yaitu Sdr. Ita Kardika di ruang kerja.

3. Bahwa pihak TERGUGAT telah melakukan pelanggaran terhadap PKB pada pasal 58 Ayat 4 E yaitu melakukan penganiayaan terhadap teman sekerja dan dikarenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan kesalahan berat;

Pendapat TERGUGAT:

1. Bahwa TERGUGAT menyatakan benar telah melakukan pemukulan terhadap rekan sekerja yaitu Sdr. Ita Kardita di ruang kerja.

2. Bahwa TERGUGAT melakukan hal tersebut karena emosi, minta agar diberikan sanksi dibawah PHK;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat mohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang berkenan memeriksa dan memutus sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Penggugat berwenang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat dengan tanpa pesangon ;
3. Menghukum Tergugat untuk memberikan Surat Pengalaman Kerja, sesuai dengan masa kerja Penggugat ;
4. Menghukum Tergugat untuk tunduk dan patuh terhadap putusan ini ;

Atau apabila Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan balik (rekonvensi) pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

DALAM KONPENSI

Eksepsi

1. Gugatan Premature
 - A. PHK Atas Kesalahan Berat Harus Memiliki Kekuatan Hukum Tetap terlebih dahulu (Berdasarkan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/2005 Jo. Putusan

Hal. 4 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa gugatan Penggugat didasarkan karena TERGUGAT telah melakukan pemukulan/ pelanggaran terhadap rekan kerjanya pada tanggal 3 Desember 2007 sekitar pukul 21.00 WIB. di lingkungan PT. Panarub Industry dan karena ;

Bahwa tindakan pemukulan/penyerangan seperti tersebut di atas diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan diklasifikasikan sebagai kesalahan berat.

Sehubungan dengan pengaturan kesalahan berat diatur hal-hal sebagai berikut:

Bahwa melalui putusan Mahkamah Kosnstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Uji Materlil Undang-Undang Nomorl 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 158 yang mengatur mengenai kesalahan berat telah dicabut dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat oleh karena dipandang sebagai perlakuan diskriminatif yang bertentangan dengan UUD 1945 khususnya pasal 27 Ayat (1). Dimana Pasal 158, memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh telah melakukan kesalahan berat tanpa due process of law atau melalui putusan pengadilan yang independen dan imparisial, melainkan cukup dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku;

Bahwa mengenai kesalahan berat diatur lebih lanjut dalam Surat Edaran Menakertrans Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/2005 yaitu Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan buruh melakukan kesalahan berat (eks. Pasal 158 Ayat (1) UU 13 Tahun 2003), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;
Butir (3) Surat Edaran Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.SE-13/MEN/SJ-HK/2005 Tentang PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI;

"Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena

Hal. 5 dari 21 hal. Put. No. 611 K /Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjalburuh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

(a). Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks. Pasal 158 Ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;

Bahwa terhadap TERGUGAT yang dikenakan PHK dengan alasan kesalahan berat maka kebijakan PENGGUGAT sebagai pihak pengusaha harus menjadikan pengaturan-pengaturan seperti tersebut di atas sebagai pertimbangan hukum;

Bahwa pasal 158 Ayat 4 huruf c PKB PT. Panarub Industry yang dijadikan dasar oleh PENGGUGAT untuk melakukan skorsing menuju PHK terhadap TERGUGAT adalah bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku maka dengan demikian pasal yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan tidak dapat digunakan sebagai alasan/dasar hukum untuk melakukan PHK terhadap TERGUGAT;

Pasal 124 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003:

"Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Pasal 124 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003:

"Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan" -

Bahwa fakta yang terjadi adalah TERGUGAT di skorsing menuju PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat berupa pemukulan/penyerangan. Hal mana tindakan pemukulan/penyerangan itu sendiri tidak diperiksa oleh pengadilan yang berwenang dan tanpa putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Oleh karena itu tindakan mengkategorikan TERGUGAT telah melakukan kesalahan berat adalah premature dan harus dinyatakan batal demi hukum;

B. Surat Anjuran Berisi Pendapat Mediator / Konsiliator, Bukan Pendapat Para Pihak yang

Hal. 6 dari 21 hal. Put. No. 611 K /Pdt.Sus/ 2009



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

Bersengketa.

Bahwa berdasarkan dalil gugatan yang disampaikan Penggugat dalam Point 6, yang pada intinya menyebutkan bahwa Mediator Disnaker mengeluarkan surat anjuran berisi pendapat para pihak yakni Penggugat dan Tergugat;

Bahwa berdasarkan pasal 13 Ayat (2) point (a) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa:

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka :

a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;

Bahwa lebih lanjut dalam penjelasan pasal terkait di atas, berbunyi: – Yang dimaksud dengan anjuran tertulis adafah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka”;

Bahwa sangat jelas surat anjuran yang berisi pendapat para pihak adalah suatu kekeliruan jika tidak bisa disebutkan kesalahan, karena seharusnya surat anjuran tersebut berisi pendapat mediator ini menunjukkan surat anjuran tersebut cacat hukum sehingga tidak bisa dikategorikan sebagai surat anjuran ;

Bahwa dengan tidak sahnya surat anjuran yang dikeluarkan mediator, berarti gugatan a quo tidak dapat diteruskan karena tidak memenuhi unsur sebagaimana disebutkan dalam tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI sebelum mengajukan gugatan karena tidak memiliki kelengkapan berkas untuk diajukan sebagai risalah Penyelesaian Perselisihan di tingkat kasasi ;

DALAM REKONPENSI

Bahwa gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi dalam rekonpensi tidak terpisahkan dan daill-dalil yang

Hal. 7 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikemukakan dalam Kompensi. Dengan ini menyampaikan pokok-pokok yang menjadi dasar Gugatan Rekonpensi berdasarkan fakta yang ada :

Bahwa PENGGUGAT REKONPENSI adalah buruh PT. Panarub Industry (BuktiP-1);

Bahwa PENGGUGAT REKONPENSI adalah Anggota Serikat Buruh Carmen Tekstil dan Sepatu Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GBSI) PT. Panarub Industry (Bukti P-2) ;

Bahwa TERGUGAT REKONPENSI adalah suatu Perseroan Terbatas (PT. Panarub Industry) Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bergerak di Industri Sepatu Olah Raga dan memiliki 11.250 (sebelas ribu dua ratus lima puluh ribu) orang pekerja/buruh ;

Bahwa pada hari Senin 3 Desember 2008 sekitar pukul 18.30 Wib. TERGUGAT mendapat pengaduan dari istrinya (Sadiyah) yang sedang hamil/mengandung dirinya difitnah kalau Sdri. Sadiyah hamil akibat dari perbuatan selingkuhnya dengan Sdr. Farid teman kerja Sdr. Sadiyah ;

Bahwa mendengar pengaduan dari istrinya Tergugat marah dan tidak terima istrinya dan kemudian TERGUGAT sekitar pukul 20.00 Wib. Berangkat menuju ke pabrik untuk mencari dan menelusuri sumber fitnah tersebut dan siapa yang menyebarkan fitnah tersebut ;

Bahwa setelah melalui proses penelusuran dapat di ketahui sumber orang yang menyebarkan fitnah adalah Sdr. Ita Kardita, oleh karenanya kemudian sekitar pukul 21.00 Wib. TERGUGAT menemui Sdr. Ita Kardita yang telah sebagai penyebab tersebarnya fitnah tersebut untuk menanyakan apakah betul Sdr. Ita Kardita telah menyebarkan fitnah tersebut ;

Bahwa Sdr. Ita Kardita mengakui bahwa dirinya yang menyebarkan fitnah tersebut dan kemudian Sdr. Ita Kardita meminta maaf ;

Bahwa PENGGUGAT melakukan PHK terhadap TERGUGAT tidak obyektif, tidak adil dan cenderung diskriminatif terhadap TERGUGAT karena PENGGUGAT tidak melakukan hal yang sama terhadap Sdr. Ita Kardita dalam menegakkan disiplin;

Hal. 8 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



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

Merendahkan Martabat Teman Sekerja Merupakan Perbuatan Pelanggaran Berat Sesuai PKB yang Berlaku di PT. Panarub Industry.

Bahwa Sdr. Ita Kardita telah melakukan pencemaran nama baik, penghinaan terhadap harga diri dan kehormatan TERGUGAT dan istrinya dengan cara menyebarkan isi bahwa Sdr. Sahdiyah istri dan TERGUGAT hamil dengan laki-laki lain. Hal mana seharusnya PENGGUGAT juga memberikan sanksi PHK terhadap Sdr. Ita Kardita karena menyebarkan Sdr. Ita Kardita telah menyebarkan isu yang merendahkan martabat TERGUGAT dan istri Tergugat. Isu yang disebar oleh Sdr. Fahrizal adalah merupakan perbuatan fitnah dan melakukan penghinaan kepada sesama rekan kerjanya; Bahwa dalam pasal 4 huruf 4e mengatur/ menyatakan Menganiaya/melukai, menghina secara kasar atau mengancam baik itu dengan menggunakan kekerasan secara fisik maupun perkataan yang tidak sopan yang merendahkan martabat manusia terhadap pengusaha, pimpinan perusahaan dan teman sekerja.

Bahwa perbuatan Sdr. Ita Kardita yang mengatakan / menyebarkan isu bahwa istri TERGUGAT hamil dengan laki-laki lain adalah perbuatan yang merendahkan martabat rekan kerja juga merupakan perbuatan pelanggaran terhadap pasal 58 Ayat 4 huruf e PKB yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 58 Ayat 4 PKH PT. Panarub Industry.

Pelanggaran dengan diberikan sanksi tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Huruf e.

Menganiaya/melukai, menghina secara kasar atau mengancam baik itu dengan menggunakan kekerasan secara fisik maupun perkataan yang tidak sopan yang merendahkan martabat manusia terhadap pengusaha, pimpinan perusahaan dan teman sekerja.

Bahwa keputusan PENGGUGAT yang hanya memberikan sanksi PHK terhadap Sdr. Fahrizal cenderung mengesankan atau mencerminkan sikap PENGGUGAT yang intimidasi dan diskriminatif terhadap keanggotaan SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry yang merupakan satu kesatuan dari rangkaian upaya

Hal. 9 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGGUGAT untuk melakukan balas dendam terhadap SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry;

Fakta bahwa PENGGUGAT tidak diberikan sanksi PHK sebagaimana PENGGUGAT memberikan sanksi PHK terhadap TERGUGAT menunjukkan bahwa PENGGUGAT melakukan tindakan diskriminasi dan intimidasi orang yang menyebarkan fitnah dan memancing emosi TERGUGAT sehingga Tergugat khilaf, apakah karena Sdr. Fahrizal adalah Anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu - Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GSBI) sehingga manajemen memberikan sanksi PHK. Kami berani berpendapat ya, Ita Kardita tidak diberikan sanksi PHK karena Ita Kardita adalah Anggota SPN dan ini adalah satu bukti bahwa manajemen PT. Panarub Industry telah melakukan diskriminasi penegakkan hukum dan diskriminasi Anggota Serikat pekerja/Serikat Buruh. Bahwa PENGGUGAT telah berlaku tidak adil dan cenderung melindungi Sdr. Ita Kardita Anggota Serikat pekerja Nasional sebagai penyebab timbulnya peristiwa terjadinya pemukulan pada tanggal 3 Desember 2007 yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap Sdr. Ita Kardita;

Diskriminasi Tergugat Rekompensi/Penggugat Kompensi Membawa Kerugian Terhadap Penggugat Rekompensi/Tergugat Kompensi.

Bahwa dengan tersebarnya fitnah yang disampaikan Sdr. Ita Kardita membawa efek jangka panjang karena hal tersebut tidak pernah diralat oleh beliau sendiri. Impaknya karyawan yang bekerja di PT. Panarub Industry menjadi resah. Penggugat Rekompensi/Tergugat Kompensi juga mengalami beban malu sampai sekarang karena telah mendapat cap karyawan yang bekerja di sekitar perusahaan tersebut, sebagai anak luar nikah. Hal ini akan terbawa seumur hidup ;

Bahwa fitnah yang dilakukan oleh Sdr. Ita kardita, istri TERGUGAT mengalami tekanan psikologis yang tinggi, membuat ketidaknyamanan TERGUGAT terlebih pada istri TERGUGAT yang sedang hamil hal tersebut dapat berakibat buruk bagi perkembangan janin yang sedang dikandungnya ;

Bahwa dengan adanya diskriminasi yang dilakukan oleh Penggugat, mengakibatkan diberhentikannya (PHK) Penggugat

Hal. 10 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekompensi/Tergugat Kompensi. Sedangkan Sdr. Ita kardita tidak diberhentikan, padahal secara sadar dan bersama-sama melakukan pelanggaran berat sebagaimana disebutkan dalam PKB;

Bahwa dengan adanya PHK terhadap Penggugat Rekomposisi/Tergugat Kompensi mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik Penggugat Rekomposisi/Tergugat Kompensi serta keluarga yang menggantungkan diri mengingat Penggugat Rekomposisi adalah tulang punggung ekonomi keluarga;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut Tergugat Kompensi/Penggugat Rekomposisi di atas, maka Tergugat Kompensi/ Penggugat Rekomposisi mohon kepada Majelis Hakim kiranya memutuskan perkara a quo sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekomposisi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekomposisi melakukan perbuatan melawan hukum berupa pendiskriminasian;
3. Memerintahkan Tergugat Rekomposisi untuk memenuhi segala kerugian yang ditimbulkan kepada Penggugat Rekomposisi berupa ;
4. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya verzet, kasasi, perlawanan dan atau peninjauan kembali (uit voerbaar bij voerraad) ;

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah menjatuhkan putusan yaitu putusan No.77/G/2008/PHI.Srg., tanggal 30 April 2009 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 30 Maret 2008 tanpa

Hal. 11 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon ;

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan rekonpensi seluruhnya ;
- Menghukum Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonpensi untuk membayar biaya perkara sebesar NIHIL ;

Menimbang, bahwa setelah putusan tersebut diberitahukan kepada pihak Tergugat pada tanggal 3 Juni 2009 kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pekerja diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 9 Juni 2009 sebagaimana ternyata dari akta permohonan kasasi No.22/K/G/2009/PHI.Srg., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 16 Juni 2008 ;

Menimbang, bahwa setelah itu Penggugat/Pengusaha pada tanggal 22 Juni 2009 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pekerja diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 14 Juli 2009 ;

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 Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1.

Bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi dapat membatalkan putusan atau Penetapan Pengadilan parameter sebagai berikut :

a.

Suatu pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya.

Hal. 12 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b.

Pengadilan salah merupakan atau melanggar hukum yang berlaku.

c. Pengadilan Talai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

2.

Bahwa berdasarkan parameter tersebut, telah jelas Judex Factie dalam mengeluarkan putusan telah memenuhi parameter yang telah ditentukan tersebut, antara lain Pengadilan telah menerapkan atau melanggar hukum.

3.

Bahwa Judex factie tidak mempertimbangkan secara benar mengenai latar belakang/duduk permasalahan yang terjadi, sehingga putusan yang dikeluarkan menjadi berat sebelah dan sangat memihak, sebab hanya mempertimbangkan keterangan dan bukti-bukti yang diajukan pihak Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tanpa mempertimbangkan sama sekali keterangan dan bukti-bukti Pemohon Kasasi (Tergugat).

4.

Bahwa Pemohon Kasasi tidak dapat menerima dan menolak seluruh pertimbangan hukum Judex Factie dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang. No. 77/G/2008/PHI.Serang tertanggal 30 April 2009.

5.

Bahwa Pemohon Kasasi keberatan terhadap putusan Judex Factie oleh karena ternyata Judex Factie sama sekali tidak mempertimbangkan jawaban dan kesimpulan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) atas Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang telah diajukan dalam Reg Perkara

Hal. 13 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



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

No.77/G/2008/PHI.Srg perihal yang berhubungan dengan penerapan hukum tentang Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE.13/MEN/SJ-HM/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

(Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), yang mana disebutkan;

(1)

“Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158; Pasal 159; tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

(2)

“Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, tidak digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa Pasal 158 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 melalui Judicial Review pasal 158 yang mengatur mengenai kesalahan berat ini telah dicabut dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat karena pasal ini dipandang sebagai perlakuan diskriminatif yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat 1.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kesalahan Berat diatur lebih lanjut dalam Surat Edaran Menakertrans No. SE.13/MEN/SJ-HK/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang dalam point 3 (tiga) huruf a diwajibkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan Kesalahan Berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka PHK dapat

Hal. 14 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan setelah ada putusan Hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

6.

Keberatan terhadap putusan *Judex Factie* yang tidak menerapkan dan melaksanakan ketentuan undang-undang.

Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) keberatan atas putusan *Judex Factie* yang tidak menerapkan dan melaksanakan ketentuan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku tetapi justru menerapkan Pasal 58 ayat 4 huruf e Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Panarub Industry yang mengatur mengenai "pelanggaran dengan diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja" dan menjadi pertimbangan putusan *Judex Factie*. Karena pasal PKB tersebut tidak jelas mengatur dan menyatakan apakah sanksi pemutusan hubungan kerja di dalam PKB tersebut adalah termasuk kesalahan berat atau tidak. NAMUN JIKA DIBANDINGKAN DAN DISESUIKAN PASAL PKB 58 AYAT 4 HURUF E DENGAN PASAL 158 AYAT 1 HURUF (E) UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TENTANG KESALAHAN BERAT yang berbunyi : bahwa Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut : huruf (e) "menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja" MAKA SECARA SAH DAN MENYAKINKAN ADA KESAMAAN "KALIMAT" "MAKSUD" dan "TUJUAN ATAS PASAL- PASAL TERSEBUT.

Bahwa jelas dengan demikian sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku maka ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja atas dasar kesalahan berat haruslah didasarkan oleh eks pasal 158 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012IPUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 melalui *Judicial Review* asai 158 Jo. Surat Edaran Menakertrans No. SE.13IMEN/SJ-HK12005 tanggal 7 Januari 2005.

BAHWA JIKALAU PASAL DALAM PKB TERSEBUT BERDIRI SENDIRI,

Hal. 15 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



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

MAKA JELAS PENERAPAN PASAL TERSEBUT BERTENTANGAN DENGAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGIAN TUJUH PERJANJIAN KERJA BERSAMA Pasal 124 ayat 2 - 3 yang berbunyi :

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2). maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Peraturan perundang-undangan.

7.

Keberatan terhadap putusan a quo yang tidak menerapkan "asas presumption of innocence".

Bahwa sesuai "asas presumption of innocence" yaitu sehap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan atau dihadapkan di muka persidangan, wajib dianggap tidak bersalah sampai adanya Putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh hukum tetap. asas ini merupakan "a fundamental truth or doctrine" yang menjadi acuan dalam elaborasi dan pelaksanaan kaidah-kaidah hukum yang termaktub dalam pasal - pasal perundang-undangan.

Bahwa jelas sesuai asas tersebut maka wajiblah seseorang dianggap tidak bersalah sampai adanya putusan Pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh hukum tetap, namun putusan Judex Factie tersebut secara jelas menyatakan dan menganggap bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah bersalah dan telah melakukan pelanggaran dengan sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa mendasari putusan Pengadilan yang berkekuatan tetap mengenai kesalahannya.

8.

Hal. 16 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Keberatan terhadap Pengadilan Hubungan Industrial yang melebihi kewenangannya dalam mengadili dan memutuskan perkara dengan No.77/GI2008IPHI.Srg

Bahwa sesuai point ke 3 keberatan-keberatan dan alasan-alasan permohonan kasasi jelas didasarkan oleh Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sesuai dengan pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa 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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

a.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Bahwa jelas kewenangan mengadili Pengadilan Hubungan Industrial sesuai pasal 56 Bab III Tentang Pengadilan Hubungan Industrial UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

a.

Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;

b.

Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

c.

Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

d.

Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Bahwa jelas dengan demikian kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan memutuskan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan dasar kesalahan berat haruslah didasarkan atas putusan pengadilan yang berkekuatan tetap mengenai kesalahannya. Sedangkan dalam hal ini jelas terbukti dan menyakinkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Serang pada Pengadilan Negeri Serang telah memeriksa dan memutuskan

Hal. 18 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009

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.

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

Reg No. Perkara No.77/G/2008/PHI.Srg Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar kesalahan berat tanpa putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, sedangkan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa dan memutuskan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa putusan pengadilan yang menyatakan Kesalahan Berat dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Karena alasan-alasan tersebut di atas Pemohon Kasasi menolak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang telah memutus Perkara No. 77/G/2008/PHI/Serang karena tidak cukup pertimbangan dan telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku. Untuk lebih jelasnya Perkenankan kami untuk memaparkan duduk perkarannya sebagai berikut :

1)

Bahwa TERGUGAT Kompensi dengan tegas menolak dalil-dalil yang tercantum dalam alasan gugatan maupun pemaparan fakta hukum penggugat kecuali dalil-dalil yang diakui secara tegas

2) Bahwa TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT angka 1, 2, 3 dan 6 yang menyatakan :

"Bahwa TERGUGAT telah melakukan pelanggaran disiplin yaitu melakukan pemukulan terhadap sesama rekan karyawan yaitu Sdr Ita Kardita pada hari Senin tanggal 3 Desember 2007 sekitar pukul 21.00..."

Bahwa melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor O12IPPU-i/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Butir (3) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi, Pasal 158 yang mengatur kesalahan berat telah dicabut. Dan untuk selanjutnya, PHK dengan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan

Hal. 19 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



hukum tetap. Oleh sebab itu tindakan PHK dengan alasan kesalahan berat harus dinyatakan batal demi hukum.

3)

Bahwa TERGUGAT menolak dalil gugatan angka 2 yang menyatakan;

"Bahwa pihak perusahaan berpendapat tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT termasuk pelanggaran berat terhadap tata tertib pasal 58 ayat 4 c Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan sanksi pemutusan hubungan kerja..."

Bahwa penggunaan pasal tersebut dalam perkara ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Butir (3) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi.

4)

Bahwa Pasal 4 huruf c yang dijadikan dasar oleh PENGGUGAT untuk melakukan skorsing menuju PHK terhadap TERGUGAT adalah bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku maka dengan demikian pasal yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan tidak dapat digunakan sebagai alasan/dasar hukum untuk melakukan PHK terhadap TERGUGAT.

Pasal 124 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

"Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku"

Pasal 124 ayat (3) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundangan-undangan."

5)

Bahwa proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diupayakan PENGGUGAT adalah dengan alasan tindakan pemukulan/penyerangan dengan kronologis kejadian sebagai berikut :

5.1.

Bahwa Pada hari Senin 3 Desember 2008 sekitar pukul 18.30 Wib TERGUGAT mendapat pengaduan dari Istrinya (Sadiyah) yang sedang hamil/mengandung dirinya difitnah kalau Sdr Sadiyah hamil akibat dan perbuatan selingkuhnya dengan Sdr Farid teman kerja Sdr. Sadiyah.

5.2.

Bahwa mendengar pengaduan dari istrinya Tergugat marah dan tidak terima istrinya difitnah dan kemudian TERGUGAT sekitar pukul 20.00 Wib berangkat ke pabrik untuk mencari dan menelusuri sumber fitnah tersebut dan siapa yang menyebarkan fitnah tersebut.

5.3.

Bahwa setelah melalui proses penelusuran kemudian dapat diketahui sumber orang yang menyebarkan fitnah adalah Sdr. Ita Kardita, oleh karenanya kemudian sekitar pukul 21.00 Wib TERGUGAT menemui Sdr. Ita Kardita yang telah sebagai penyebab tersebarnya fitnah tersebut untuk menanyakan apakah betul Sdr. Ita Kardita telah menyebarkan fitnah tersebut.

Hal. 21 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



5.4.

Bahwa Sdr. Ita Kardita mengakui bahwa dirinya yang menyebarkan fitnah tersebut dan kemudian Sdr. Ita Kardita meminta maaf.

Berdasarkan kronologis tersebut di atas, akibat terjadinya pemukulan adalah tindakan Sdr. Ita Kardita dengan sadar dan sengaja menyebarkan fitnah di lingkungan tempat kerja bahwa istri TERGUGAT hamil dengan orang lain bukan dengan TERGUGAT.

6)

Bahwa fitnah yang disebar oleh Sdr. Ita Kardita sangat mengganggu psikologis TERGUGAT dan istrinya, bahkan istri TERGUGAT yang saat itu dalam masa kehamilan merasa tertekan karena fitnah tersebut.

7)

Bahwa nyata-nyata tindakan Sdr. Ita Kardita melanggar pasal 58 ayat 4 e huruf Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Panarub yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 58 ayat 4 huruf e PKB PT. Panarub Industry Pelanggaran dengan diberikan sanksi tindakan Pemutusan Hubungan Kerja. Huruf e.

Menganiaya/melukai, menghina secara kasar atau mengancam baik itu dengan menggunakan kekerasan secara fisik maupun perkataan yang tidak sopan yang merendahkan martabat manusia terhadap pengusaha, pimpinan perusahaan dan teman sekerja.

8)

Bahwa fakta yang terjadi ialah PENGGUGAT tidak menerapkan aturan tersebut di atas kepada Sdr. Ita Kardita dan saat ini Sdr. Ita Kardita bekerja seperti biasa.

Bahwa dalam hal ini PENGGUGAT telah menerapkan/memberlakukan hukum tidak tertulis yakni



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

preseden pada kasus yang sama. Untuk mengisi kekosongan hukum tidak dapat diterapkannya pasal 58 ayat 4 c Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Panarub terhadap TERGUGAT, maka preseden pada kasus yang sama yakni Sdr. Ita Kardita-lah yang seharusnya diberlakukan pula terhadap TERGUGAT.

9)

Bahwa TERGUGAT adalah buruh PT. Panarub Industry bekerja dan mengabdikan pada PENGGUGAT sama seperti halnya Sdr. Ita Kardita maka TERGUGAT juga mempunyai hak yang sama dengan Sdr. Ita Kardita untuk tetap bekerja seperti biasa, menerima dan mendapatkan perlakuan dan hak yang sama seperti halnya perlakuan dan hak yang diterima oleh Sdr. Ita Kardita.

Penggugat Melakukan Diskriminasi Terhadap Serikat Buruh di PT Panarub Industry.

10)

Bahwa Tergugat adalah buruh yang dalam kesehannya di PT Panarub Industry tergabung dalam Serikat Buruh Tekstil Garment dan Sepatu - Gabungan Serikat Buruh Independen dan Sdr. Ita Kardita sendiri tergabung dalam Serikat Pekerja Nasional. Dalam PT Panarub Industry sendiri terdapat 2 (dua) Serikat Buruh yakni Serikat Pekerja Nasional (SPN) PT. Panarub Industry dan Serikat Buruh Tekstil Garment dan Sepatu - Gabungan Serikat Buruh Independen PT. Panarub Industry yang eksis dalam memperjuangkan hak-hak para buruh.

11)

Bahwa Serikat Buruh Tekstil Garmen dan Sepatu adalah merupakan lanjutan dan Perkumpulan Buruh Pabrik Sepatu (PERBUPAS). Pergantian nama tersebut ditetapkan sejak Rapat Anggota Luar Biasa 24 dan 25 Juni 2007.

Hal. 23 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



12)

Bahwa sejak didirikan Organisasi Perkumpulan Buruh Pabrik Sepatu PT. Panarub Industry pada tanggal 28 Juni 1998 (PERBUPAS PT. PANARUB Industry) yang dibentuk/dirikan dan dipilih serta bekerja dan berjuang untuk buruh selalu mendapatkan tekanan dan perlakuan yang tidak adil/ada perlakuan diskriminatif dan PT. Panarub Industry yang selanjutnya dalam gugatan ini disebut PENGGUGAT.

13)

Bahwa PENGGUGAT selalu melakukan upaya-upaya untuk menghancurkan/ memberanguskan keberadaan SBGTS-GSBI sebagai alat perjuangan buruh di PT. Panarub Industry milik dari PENGGUGAT, baik ada saat masih menggunakan nama PERBUPAS maupun sudah berubah menjadi nama SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry.

14)

Bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh PENGGUGAT untuk menahancurkan/ memberanguskan keberadaan PERBUPAS dulu sekarang menjadi SBGTS-GSBI antara lain adalah :

14.1

Bahwa pada tahun 1998 PENGGUGAT telah melakukan PHK terhadap 4 (empat) orang pimpinan PERBUPAS yang sekarang sudah berganti nama SBGTS-GSBI PT. PRB. PHK dilakukan setelah PERBUPAS memberitahukan keberadaan PERBUPAS di PT. Panarub Industry kepada pihak manajemen PT. Panarub Industry.

14.2

Bahwa pada tahun 2001 PT. Panarub Industry/PENGGUGAT mengkriminalkan salah satu pimpinan PERBUPAS (Ngadinah sebagai Selaku



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sekretaris Umum PERBUPAS pada waktu itu, Ngadinah dikriminalkan dengan tuduhan telah melanggar Pasal 335 Jo Pasal 160 KUHP karena telah melakukan aksi mogok kerja pada tahun bulan Agustus 2000 menuntut hak-hak normatif buruh yang tidak diberikan oleh PENGGUGAT.

14.3

Bahwa oleh karena dianggap telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 335 Jo Pasal 160 KUHP Ngadinah Sekretaris Umum PERBUPAS di tahan di LP. Wanita Tangerang pada tanggal 23 April s/d 22 Mei 2001. (Bukti T-3).

14.4

Bahwa pada tahun 2003 PENGGUGAT melakukan PHK terhadap 4 (empat orang) pimpinan PERBUPAS yang sekarang sudah berganti nama SBGTS-GSBI PT. PRB karena aktif di serikat.

14.5

Bahwa pada tahun 2005 PENGGUGAT melakukan PHK terhadap 33 orang pimpinan dan anggota PERBUPAS yang melakukan aksi mogok kerja menuntut kenaikan uang makan dan THR.

14.6

Bahwa akhir bulan Maret sampai dengan bulan Oktober 2008 PENGGUGAT melakukan intimidasi terhadap anggota SBGTS-GSBI dengan cara memanggil buruh-buruh PT. Panarub Industry anggota SBGTS-GSBI yang terlibat dalam aksi mogok kerja pada tanggal 18 s/d 19 Maret 2008 dan tanggal 1 April 2008 untuk menuntut kenaikan upah tindakan pemanggilan tersebut dilakukan untuk menekan anggota SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry untuk keluar dari keanggotaan SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry dan juga.

Hal. 25 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



14.7

Bahwa PENGGUGAT melakukan tekanan terhadap buruh yang menjadi anggota SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry agar mengundurkan diri dari SBGTS-GSBI PT. Panarub Industry.

15)

Bahwa tindakan PHK yang diterima oleh Tergugat tetapi tidak diterima oleh Sdr. Ita Kardita yang dilakukan Penggugat menunjukkan adanya diskriminasi yang dilakukan secara sadar oleh Penggugat, yang dimana ini bertentangan dengan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”;

16)

Bahwa atas tindakan diskriminasi tersebut, Penggugat bisa dikenakan ancaman sesuai dengan pasal 190 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan sanksi antara lain meliputi pembekuan kegiatan usaha, penghentian sebahagian atau seluruh alat produksi, bahkan pencabutan izin usaha;

DALAM REKONVENSI

Bahwa gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dalam Rekonvensi tidak terpisahkan dan dalil-dalil yang dikemukakan dalam Konvensi. Dengan ini menyampaikan pokok-pokok yang menjadi dasar gugatan rekonvensi berdasarkan fakta yang ada :

1. Bahwa PENGGUGAT Rekonvensi adalah buruh PT. Panarub Industry.

2.

Bahwa PENGGUGAT Rekonvensi adalah anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GSBI) PT. Panarub Industry.

3.



Bahwa TERGUGAT REKONPENSI adalah suatu Perseroan Terbatas (PT.Panarub Industry) Penanam Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bergerak di Industri Sepatu OIah Raga dan memiliki 11.250 (sebelas ribu dua ratus lima puluh ribu orang) pekerja/buruh.

4.

Bahwa Pada hari Senin 3 Desember 2008 sekitar pukul 18.30 WIB, TERGUGAT mendapat pengaduan dan istrinya (Sadiyah) yang sedang hamil/mengandung dirinya difitnah kalau Sdr. Sadiyah hamil akibat dari perbuatan selingkuhnya dengan Sdr Farid teman kerja Sdr. Sadiyah.

5.

Bahwa mendengar pengaduan dari istrinya Tergugat marah dan tidak terima istrinya difitnah dan kemudian TERGUGAT sekitar pukul 20.00 Wib berangkat menuju ke pabrik untuk mencari dan menelusuri sumber fitnah tersebut dan siapa yang menyebarkan fitnah tersebut.

8.

Bahwa setelah melalui proses penelusuran kemudian dapat di ketahui sumber orang yang menyebarkan fitnah adalah Sdr. Ita Kardita, oleh karenanya kemudian sekitar pukul 21.00 Wib TERGUGAT menemui Sdr. Ita Kardita yang telah sebagai penyebab tersebarnya fitnah tersebut untuk menanyakan apakah betul Sdr. Ita Kardita telah menyebarkan fitnah tersebut.

7.

Bahwa Sdr. Ita Kardita mengakui bahwa dirinya yang menyebarkan fitnah tersebut dan kemudian Sdr. Ita Kardita meminta maaf.

8.

Bahwa PENGGUGAT melakukan PHK terhadap TERGUGAT tidak obyektif, tidak adil dan cenderung diskriminatif



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap TERGUGAT karena PENGGUGAT tidak melakukan hal yang sama terhadap Sdr. Ita Kardita dalam menegakkan disiplin.

Merendahkan Martabat Teman Sekerja Merupakan Perbuatan Pelanggaran Berat Sesuai PKB Yang Berlaku di PT. Panarub Industry.

9.

Bahwa Sdr. Ita Kardita telah melakukan pencemaran nama baik, penghinaan terhadap harga diri dan kehormatan TERGUGAT dan istrinya dengan cara menyebarkan isu bahwa Sdri Sahdiyah istri dari TERGUGAT hamil dengan laki-laki lain. Hal mana seharusnya PENGGUGAT juga membelikan sanksi PHK terhadap Sdr. Ita Kardita karena menyebarkan Sdr. Ita Kardita telah menyebarkan isu yang merendahkan martabat TERGUGAT dan Istri Tergugat. Isu yang disebar oleh Sdr. Fahrizal adalah merupakan perbuatan fitnah dan melakukan penghinaan kepada sesama rekan kerjanya; Bahwa dalam pasal 4 huruf e mengatur/menyatakan Menganiaya/melukai, menghina secara kasar atau mengancam baik itu dengan menggunakan kekerasan secara fisik maupun perkataan yang tidak sopan yang merendahkan martabat manusia terhadap pengusaha, pimpinan perusahaan dan teman sekerja.

10.

Bahwa perbuatan Sdr. Ita Kardita yang mengatakan/menyebarkan isu bahwa istri TERGUGAT hamil dengan laki-laki lain adalah perbuatan yang merendahkan martabat rekan kerja juga merupakan perbuatan pelanggaran terhadap pasal 58 ayat 4 huruf e PKB yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 58 ayat 4 PKB PT. Panarub Industry

Pelanggaran dengan diberikan sanksi tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Huruf e.

Menganiaya/melukai, menghina secara kasar atau mengancam

Hal. 28 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

baik itu dengan menggunakan kekerasan secara fisik maupun perkataan yang tidak sopan yang merendahkan martabat manusia terhadap pengusaha, pimpinan perusahaan dan teman sekerja.

11.

Bahwa keputusan PENGGUGAT yang hanya memberikan sanksi PHK terhadap Sdr. Fahrizal cenderung mengesankan atau mencerminkan sikap PENGGUGAT yang intimidatif dan diskriminatif terhadap keanggotaan SBGTS - GSBI PT. Panarub Industry yang merupakan satu kesatuan dari rangkaian upaya PENGGUGAT untuk melakukan balas dendam terhadap SBGTS - GSBI PT. Panarub Industry.

Fakta bahwa PENGGUGAT tidak diberikan sanksi PHK sebagaimana PENGGUGAT memberikan sanksi PHK terhadap TERGUGAT menunjukkan bahwa PENGGUGAT melakukan tindakan diskriminasi dan intimidasi orang yang menyebarkan fitnah dan memancing emosi TERGUGAT sehingga tergugat khilaf, apakah karena Sdr. Fahrizal adalah anggota Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu - Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GSBI) sehingga manajemen memberikan sanksi PHK. Kami berani berpendapat ya, Ita Kardita tidak diberikan sanksi PHK karena Ita Kardita adalah anggota SPN dan ini adalah satu bukti bahwa manajemen PT. Panarub Industry telah melakukan diskriminasi penegakkan hukum dan diskriminasi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Bahwa PENGGUGAT dalam hal ini telah berlaku tidak adil dan cenderung melindungi Sdr. Ita Kardita anggota Serikat Pekerja Nasional sebagai penyebab timbulnya peristiwa terjadinya pemukulan pada tanggal 3 Desember 2007 yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap Sdr. Ita Kardita.

Diskriminasi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi Membawa Kerugian Terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi

12. Bahwa dengan tersebarnya fitnah yang disampaikan

Hal. 29 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Sr. Ita Kardita membawa efek jangka panjang karena hal tersebut tidak pernah diralat oleh beliau sendiri. Impaknya karyawan yang bekerja di PT Panarub Industry menjadi resah. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi juga mengalami beban malu sampai sekarang karena telah mendapat cap dari karyawan yang bekerja di sekitar perusahaan tersebut, sebagai anak luar nikah. Hal ini akan terbawa seumur hidup;

13.

Bahwa fitnah yang dilakukan oleh Sdr. Ita Kardita, istri TERGUGAT mengalami tekanan psikologis yang tinggi, membuat ketidaknyamanan TERGUGAT terlebih pada istri TERGUGAT yang sedang hamil hal tersebut dapat berakibat buruk bagi perkembangan janin yang sedang dikandungannya;

14.

Bahwa dengan adanya diskriminasi yang dilakukan oleh Penggugat, mengakibatkan diberhentikannya (PHK) Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi. Sedangkan Sdr. Ita Kardita tidak diberhentikan, padahal secara sadar dan bersama-sama melakukan pelanggaran berat sebagaimana disebutkan dalam PKB;

15.

Bahwa dengan adanya PHK terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi serta keluarga yang menggantungkan diri mengingat Penggugat Rekonvensi adalah tulang punggung ekonomi keluarga;

Kesimpulan dan Permohonan

- Berdasarkan uraian tersebut di atas maka Pemohon Kasasi berkesimpulan bahwa Judex Factie dalam putusannya tidak menerapkan ketentuan hukum dan menerapkan ketentuan hukum tidak sebagaimana mestinya serta melebihi kewenangannya dalam mengadili dan memutuskan perkara.



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

Oleh karena itu cukup alasan bagi Pemohon Kasasi untuk mengajukan permohonan kasasi kepada MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat :
mengenai alasan ad. 1 s/d ad.15 :

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum, lagi pula dalam pertimbangan putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 berkenaan Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 pada pokoknya menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang mem PHK Pekerja tanpa terlebih dahulu dibuktikan adanya kesalahan berat dengan *due process of law* melalui putusan Pengadilan Independen dan Imparsial, sementara dalam perkara *a quo* Termohon Kasasi (Pengusaha) tidak langsung mem PHK Pemohon Kasasi (Pekerja), namun melakukan tindakan skorsing dengan tetap membayar upahnya dan untuk menguji adanya pemukulan dengan *due process of law in casu* Pengadilan Hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa namun demikian berdasarkan Pasal 66 ayat (2) PKB di atas tentang akibat PHK kesalahan berat dengan memberi kompensasi uang pisah dan uang pengganti kerugian, oleh karena itu Mahkamah Agung berpendapat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No.77/G/2008/PHI.Srg tanggal 30 April 2009 harus diperbaiki sepanjang mengenai hak-hak Pemohon Kasasi akibat PHK ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Fahrizal tersebut harus ditolak dengan memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No.77/G/2008/PHI.Srg, tanggal 30 April 2009 sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp.150.000. 000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No.2

Hal. 31 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2004 pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan biaya perkara dibebankan kepada negara ;

Memperhatikan Pasal-Pasal dari Undang-Undang No.2 Tahun 2004, Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Undang-Undang No.48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-undang No.3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : FAHRIZAL tersebut ;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No.77/G/2008/PHI.Srg, tanggal 30 April 2009, sehingga amar selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 30 Maret 2008 tanpa pesangon ;
- Menghukum Penggugat untuk membayar hak Tergugat berupa uang pisah dan uang ganti kerugian sesuai Pasal 66 ayat (2) PKB PT. Panarub Industry tahun 2006 – 2008 ;

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan rekonsensi seluruhnya ;
Membebankan biaya perkara ini kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 10 Maret 2010 oleh MOEGIHARDJO, SH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, FAUZAN, SH.,MH. dan HORADIN SARAGIH, SH.,MH Hakim-Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk

Hal. 32 dari 21 hal. Put. No. 611 K /Pdt.Sus/ 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh SOESILO ATMOKO, S.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim – Hakim Anggota :

Ketua : ttd./

ttd./

Fauzan,
Moegihardjo, SH.

SH.,MH.

ttd./

Horadin Saragih, SH.,MH.

Panitera Pengganti :

ttd./

Soesilo Atmoko, SH.

untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perkara Perdata Khusus

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

NIP. : 040 049 629

Hal. 33 dari 21 hal. Put. No. 611 K
/Pdt.Sus/ 2009

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. 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)



untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perkara Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. : 040 049 629