

PERBUATAN MELANGGAR HUKUM AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEGARA SEPIHAK OLEH
PENGUSAHA YANG BERTENTANGAN DENGAN
PERATURAN PERUNDANGUNDANGAN

(Studi Kasus Perkara Perdata Putusan MA No 1473K/Pdt/1992)

SKRIPSI



Rewinta Margareth Jampubolon:

NIM : 9407100185

Pembimbing

G. SIMANJUNTAK S.H.

NIP 130261687

Pembantu Pembimbing

HJ. HARTINI INDRARTI S., S.H.

NIP 130879633

Terima :

No. Isituk :

25 NOV 1998

PT 198-6564.186

Klass

346.001

FAM

P

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

1998

**PERBUATAN MELANGGAR HUKUM AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH
PENGUSAHA YANG BERTENTANGAN DENGAN
PERATURAN PERUNDANGUNDANGAN
(Studi Kasus Perkara Perdata Putusan MA No. 1473K/Pdt/1992)**

Oleh :

REWINTA MARGARETH TAMPUBOLON

NIM. 9407100185

Pembimbing :

G. SIMANJUNTAK, S.H.

NIP. 130 261 687

Pembantu Pembimbing:

HJ. HARTINI INDRARTI S. , S.H.

NIP. 130 879 633

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

1998

**Belajar dari yang bodoh rasanya suatu kontradiksi,
berlawanan dengan pikiran yang normal
yang biasa ialah belajar dari yang pandai.
Merupakan kebijaksanaan yang manusiawi
belajar dari yang pandai.
Tetapi belajar dari yang bodoh adalah
kebijaksanaan sorgawi.
Ada pepatah kuno tentang “belajar dari yang bawah
dan menghubungkannya ke atas”.**

SHOZO TANAKA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Orang tuaku: W. Tampubolon dan T. Samosir yang telah melimpahkan cinta dan pengorbanan tak ternilai;
2. Almamaterku Universitas Jember;
3. Ompung boruku M. Simanjuntak yang menjadi 'teman' bagiku;
4. Guru-guruku di SMP Darma - Perkebunan Bukit Lima;
5. Segenap saudaraku, terutama Abang Robin Tampubolon yang turut berjerih lelah membiayai perkuliahanku.

Persetujuan

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada .

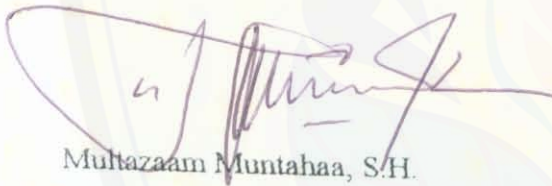
Hari : Kamis
Tanggal : 15
Bulan : Oktober
Tahun : 1998

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji

Ketua,

Sekretaris,



Multazaam Muntahaa, S.H.

NIP. 130 781 338

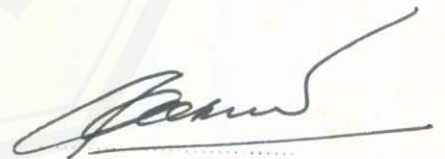


Siti Sudarmi, S.H.

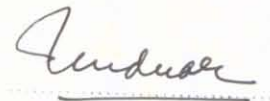
NIP. 131 276 662

Anggota Panitia Penguji :

1. Gerhard Simandjuntak, S.H.



2. Hj. Hartini Indrartu S., S.H.



Disahkan

Skripsi Dengan Judul :

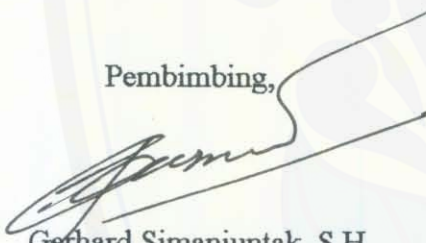
PERBUATAN MELANGGAR HUKUM AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH
PENGUSAHA YANG BERTENTANGAN DENGAN
PERATURAN PERUNDANGUNDANGAN
(Studi Kasus Perkara Perdata Putusan M.A. No. 1473k/Pdt/1992)

Oleh :

REWINTA MARGARETH TAMPUBOLON

NIM. 9407100185

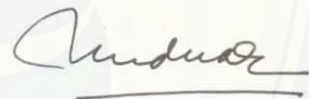
Pembimbing,



Gerhard Simanjuntak, S.H.

NIP. 130 261 687

Pembantu Pembimbing,



Hj. Hartini Indrarti S., S.H.

NIP. 130 879 633

Mengesahkan :

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

DEKAN,



SAMSI KUSAIRI, S.H.

NIP. 130 261 653

KATA PENGANTAR

Segala hormat dan syukur Penulis haturkan kepada Tuhan Yang Penuh Kasih, karena atas kehendakNya sajalah skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi berjudul **Perbuatan Melanggar Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Yang Bertentangan Dengan Peraturan Perundangundangan** ini menyoroti mengenai penanganan perkara perselisihan antara pekerja dan pengusaha karena pengenaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha tanpa perundingan dengan pekerja yang bersangkutan dan tanpa izin lebih dahulu dari pejabat yang berwenang. Umumnya, perselisihan antara pekerja dan pengusaha diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tetapi dalam kasus ini ternyata yang berwenang menanganinya adalah Peradilan Umum. Mengapa dan bagaimana keadaan ini dapat terjadi; itulah yang dibahas oleh Penulis dalam skripsi ini.

Skripsi ini sendiri disusun sebagai pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Dalam penulisan skripsi ini, dengan penuh hormat Penulis menghaturkan terima kasih kepada :

1. Bapak G. Simanjuntak, S.H., selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini;
2. Ibu Hj. Hartini Indrarti S. , S.H. selaku pembantu pembimbing dalam penyusunan skripsi ini;
3. Bapak Samsi Kusairi, S.H., selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
4. Bapak Multazaam Muntahaa, S.H., selaku ketua panitia penguji untuk skripsi ini;
5. Ibu Siti Sudarmi, S.H., selaku sekretaris penguji untuk skripsi ini;
6. Bapak Kusmono, S.H., selaku dosen wali yang banyak memberi bimbingan dan nasehat selama Penulis menjalani perkuliahan;



7. Segenap Bapak dan Ibu dosen serta sivitas akademika Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Naboru Hutapea dan Inangtua Situmorang yang telah memberikan perhatian dan nasehat selama masa perkuliahan Penulis;
9. Teman Penulis: Friska Tinambunan dan Pandapotan Gultom yang telah menolong dalam penyelesaian skripsi ini; Devi, Bintang, Resly dan Ester yang menjadi teman karib; Yati dan Yanti yang menjadi teman baik di 'always number one' dan seluruh keluarga besar HKBP Jember.

Tak ada gading yang tak retak ; demikian pula dengan skripsi ini. Tetapi daripada menunggu lama sampai mampu membuat suatu karya tanpa cacat, Penulis memilih mulai membuat, walaupun pasti banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu, Penulis meminta maaf apabila materi yang dimuat oleh skripsi ini ternyata mengandung keterbatasan pengetahuan.

Demikianlah skripsi ini disusun dengan harapan dapat berguna bagi kalangan yang memerlukan informasi yang dimuat dalam skripsi ini.

Jember, November 1998

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAKSI	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penulisan	3
1.4 Metodologi	3
1.4.1 Pendekatan Masalah	3
1.4.2 Pengumpulan Data	4
1.4.3 Pengolahan Data dan Analisis Data	4
BAB II : FAKTA, DASAR HUKUM DAN KERANGKA TEORITIK	
2.1 Fakta	5
2.2 Dasar Hukum	9

	Hal.
2.3 Kerangka Teoritik	
2.3.1 Pengertian Pekerja, Pengusaha dan Hubungan Industrial Pancasila	12
2.3.2 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Perburuhan	16
2.3.3 Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	20
2.3.4 Pengertian Perbuatan Melanggar Hukum	21
2.3.5 Pengertian Kompetensi Absolut Suatu Badan Peradilan	23
 BAB III : PEMBAHASAN	
3.1 Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dapat Disebut Sebagai Perbuatan Melanggar Hukum dan Akibat Dari Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bersifat Melawan Hukum	25
3.2 Perbedaan Pertimbangan Antara Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dengan Mahkamah Agung	29
3.3 Kajian	34
 BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	44
4.2 Saran	46
 DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	48



ABSTRAKSI

Skripsi ini membahas tentang PHK secara sepihak oleh pengusaha terhadap 22 orang pekerjanya dengan tidak mengindahkan ketentuan perundangundangan yang mengatur mengenai tata cara PHK. Akibatnya, para pekerja tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Malang dengan dalil 'pengusaha telah melakukan perbuatan melanggar hukum'. Menanggapi gugatan ini, Pengadilan Negeri menyatakan bahwa yang berwenang adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), karena perkara ini adalah perselisihan perburuhan. Putusan ini diperkuat oleh Pengadilan Tinggi. Di tingkat kasasi ternyata Mahkamah Agung memutuskan bahwa perkara ini adalah perbuatan melanggar hukum dan bukanlah perselisihan perburuhan, sehingga yang berwenang untuk mengadili perkara ini adalah peradilan umum dan bukan P4. Dengan menganalisis permasalahan ini menurut peraturan perundangundangan yang berlaku, memang benar bahwa kasus ini adalah perbuatan melanggar hukum akibat PHK yang dilakukan secara bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai tata cara PHK.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah di sekitar hubungan pekerja dan pengusaha merupakan masalah yang kompleks. Ini terbukti dari beragamnya alasan yang menjadi sebab timbulnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Mulai dari upah yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerja, tidak adanya jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, sampai kepada masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang kerap kali dilakukan oleh pengusaha secara sepihak.

Tidak dapat diingkari bahwa dalam kenyataan sehari-hari, pekerja memiliki posisi yang lebih lemah dari pengusaha, bahkan cenderung lebih rendah. Pengusaha kerap kali memandang pekerja hanya sebagai faktor produksi yang nilainya sama dengan faktor-faktor produksi lainnya. Akibatnya, pekerja dieksploitasi sedemikian rupa tanpa memperhatikan bahwa berbeda dengan faktor-faktor produksi yang lainnya, pekerja adalah manusia yang memiliki derajat yang sama dengan pengusaha dan karenanya berhak atas imbalan dan perlakuan yang layak dan manusiawi .

Walaupun dalam pola Hubungan Industrial Pancasila diakui bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja bersifat sub ordinasi, tetapi Hubungan Industrial Pancasila tetap menyatakan bahwa pengusaha dan pekerja adalah sederajat dan merupakan mitra dalam perolehan keuntungan perusahaan, dalam usaha produksi dan dalam tanggung jawab untuk memajukan perusahaan.

Hubungan Industrial Pancasila yang diidam-idamkan perwujudannya - terutama oleh pihak pekerja- pada prakteknya ternyata sukar untuk dilaksanakan. Pihak pengusaha masih tetap kurang memperhatikan kepentingan pekerjanya. Akibatnya, pekerja yang telah lebih faham akan hak-haknya sering melakukan demonstrasi dan mogok kerja demi menuntut perbaikan nasib mereka. Adakalanya pihak pengusaha kemudian menyetujui tuntutan mereka, tetapi kerap kali terjadi

bahwa upaya pekerja untuk memperjuangkan apa yang sebenarnya adalah hak-hak mereka ternyata oleh pengusaha 'ditanggapi' dengan melakukan pemutusan hubungan kerja bagi mereka yang menuntut 'macam-macam'. Padahal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tersebut, belum tentu sesuai dengan ketentuan perundangundangan.

Demikian pula yang terjadi dalam kasus yang dibahas oleh Penulis. Direktur Utama PT. Sido Bangun di Malang, telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 22 orang pekerja yang **tanpa izin mendirikan Unit Kerja SPSI di PT. Sido Bangun**. Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan tanpa alasan yang sah dan menyalahi prosedur pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan dalam peraturan perundangundangan yang berlaku. Akibatnya para pekerja yang dikenai pemutusan hubungan kerja mengajukan gugatan terhadap PT. Sido Bangun kepada Pengadilan Negeri Malang dengan dasar bahwa PT. Sido Bangun **telah melakukan perbuatan melanggar hukum**.

Ternyata pengadilan tingkat pertama dan kedua menyatakan tidak memiliki kewenangan untuk mengadili gugatan tersebut. Alasan yang dikemukakan, bahwa pemutusan hubungan kerja adalah merupakan perselisihan industrial sehingga yang berwenang untuk menyelesaikannya adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan . Tetapi dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung ternyata menyatakan bahwa peradilan umumlah yang memiliki kewenangan untuk mengadili gugatan tersebut dan kemudian memenangkan pihak penggugat.

Perbedaan pandangan antara Mahkamah Agung dengan Pengadilan Negeri Malang dan Pengadilan Tinggi Surabaya ini membuat Penulis ingin membahas masalah ini. Penulis bermaksud mengetahui, pandangan manakah yang benar dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku dan yang sepatasnya dianut apabila kelak terjadi lagi kasus-kasus yang sejenis dengan kasus yang dibahas Penulis saat ini.

1.2 Rumusan masalah

Pada bagian akhir dari latar belakang telah diberikan gambaran singkat tentang masalah yang hendak dianalisis oleh Penulis. Adapun masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja yang bagaimanakah yang dapat disebut sebagai perbuatan melanggar hukum dan apakah akibatnya?
2. Bagaimanakah perbedaan pertimbangan antara Mahkamah Agung dengan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja yang bagaimanakah yang dapat disebut sebagai perbuatan melanggar hukum dan apakah akibatnya.
2. Untuk mengetahui perbedaan pertimbangan antara Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dengan Mahkamah Agung.

1.4 Metodologi

Secara ilmiah, sehubungan dengan metodologi, Penulis melakukan beberapa hal, yaitu :

1.4.1 Pendekatan Masalah

Untuk membahas masalah-masalah yang telah dirumuskan tersebut, digunakan metode yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, yang secara deduktif dimulai dari mengamati perundangundangan yang mengatur mengenai masalah yang dibahas dan kemudian dihubungkan dengan masalah tersebut (Soemitro, 1990:97). Dalam hal ini, perundangundangan yang diamati adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1365; Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di

Perusahaan Swasta; Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, khususnya Pasal 50. Dari pengamatan terhadap perundangundangan tersebut, khususnya terhadap peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai masalah perburuhan secara umum, dicoba untuk memecahkan permasalahan yang sedang dibahas, yang bersifat lebih khusus dengan menggunakan peraturan perundangundangan yang berkaitan sebagai dasarnya dan dengan cara menelaah apakah keputusan yang dijatuhkan oleh badan peradilan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau tidak.

1.4.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan membaca bahan-bahan pustaka yang antara lain berupa dokumen hukum, yaitu keputusan Pengadilan Negeri Malang No. 206/Pdt.G/1990/PN Malang dan Keputusan Mahkamah Agung No. 1473k/Pdt/1991 ; peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai masalah yang dibahas dan buku-buku yang memuat mengenai masalah tenaga kerja.

1.4.3 Pengolahan Data dan Analisis Data

Data-data yang berhasil dikumpulkan dengan metode pengumpulan data, diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis dengan cara memberikan gambaran yang selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya tentang keadaan yang dibahas, untuk kemudian dikaji menurut landasan hukum yang berlaku dan teori-teori yang ada, sehingga dapat diberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada.

BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN KERANGKA TEORITIK

2.1 Fakta

Adapun duduk permasalahannya adalah sebagai berikut : Para Penggugat, semula adalah pekerja pada PT. Sido Bangun (selanjutnya ditulis PT. SB) yang beralamat di Jalan Ketindan Nomor 2, Lawang, Malang. Adapun PT. SB tidak memiliki Unit Kerja SPSI sehingga hubungan kerja yang ada hanya diatur dalam sistem kontrak individu. Dalam pelaksanaan hubungan kerja, ternyata PT.SB melakukan pelanggaran terhadap hak-hak buruh, antara lain :

1. Peraturan perusahaan yang ada ternyata bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1978 dan ini merugikan para pekerja. Contohnya : pengenaan sanksi berupa denda yang bersifat sepihak dengan mengabaikan faktor-faktor lain yang berada di luar kesalahan dan kemampuan buruh;
2. Tidak adanya keterbukaan sistem pengupahan dan tertutupnya rincian upah yang diterima buruh, yang mana hal ini bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 08/MEN/1981;
3. Pelanggaran jam kerja, di mana pengusaha mempekerjakan pekerjanya selama 7,45 jam per hari atau 46,30 jam per minggu;
4. Pengusaha mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari, yaitu Pukul 22.00 sampai Pukul 06.00 WIB tanpa pengadaan transportasi jemputan;
5. Perusahaan tidak menyediakan pelayanan kesehatan bagi pekerja;
6. Perusahaan tidak memasukkan para pekerjanya menjadi anggota Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK);
7. Perusahaan tidak memperhatikan pertanggungungan bagi para pekerja dan keluarga pekerja yang sakit, hamil dan bersalin ;

8. Perusahaan tidak memberikan santunan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Akibat dari banyaknya pelanggaran yang dilakukan perusahaan tersebut, para pekerja bermaksud mendirikan Unit Kerja SPSI untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Ternyata pada tahun 1981 sampai tahun 1983, di PT.SB pernah ada Unit Kerja SPSI yang kemudian dibubarkan tahun 1983. Pembubaran ini diikuti dengan pengenaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap pengurus Unit Kerja SPSI yang menuntut perbaikan kesejahteraan buruh. Pengusaha PT.SB sendiri, yaitu Efendy Hartanto yang berkedudukan sebagai Direktur Utama PT.SB sering mengancam akan mengenakan PHK terhadap pekerja yang berusaha mendirikan Unit Kerja SPSI.

Akhirnya, tanggal 8 Oktober 1990, sebagian dari pekerja PT.SB menghadap ke DPRD Kabupaten Malang untuk mengadukan dan meminta pertimbangan dalam upaya perbaikan kesejahteraan kerja dan pendirian Unit Kerja SPSI. Keesokan harinya pengaduan ini dimuat oleh berbagai media massa di Jawa Timur lengkap dengan reaksi berbagai instansi atas kasus tersebut. Akibat peristiwa itu, Efendy Hartanto mengeluarkan surat tertanggal 11 Oktober 1990 No. 19/X/SB-DN/SK/90 yang isinya memberitahu bahwa Kasiadi (kemudian menjadi Penggugat 1) dikenai PHK. PHK ini dilakukan tanpa memberitahu maksud melakukan PHK itu sebelumnya dan dilakukan tanpa perundingan dengan Kasiadi dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Belum lagi masalah PHK terhadap Kasiadi diselesaikan, tanggal 22 Oktober 1990, Efendy Hartanto kembali melakukan PHK terhadap 21 orang pekerja lainnya (kemudian menjadi Penggugat II sampai XXII), juga tanpa pemberitahuan sebelumnya dan tanpa perundingan dengan ke-21 orang tersebut dan dengan P4D. Pada tanggal yang sama, Efendy Hartanto memasang pengumuman kepada para pekerja PT.SB yang berisi alasan pengenaan PHK terhadap ke- 22 orang pekerja tersebut. Adapun alasan PHK tersebut adalah karena melakukan pelanggaran berat terhadap tata tertib perusahaan yaitu membentuk Unit Kerja SPSI PT.SB tanpa minta izin atau memberitahu pimpinan PT.SB.

Tindakan melakukan PHK secara sepihak oleh PT.SB ini adalah bertentangan dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/MEN/1986. Akibat dari penerapan PHK tersebut, ke-22 orang pekerja yang terkena PHK mengalami penderitaan lahir batin karena kehilangan pekerjaan yang merupakan sumber penghidupan mereka dan keluarga. Selain itu juga sangat merugikan harga diri dan mengundang tekanan psikis yang sangat menyiksa, serta mencemarkan nama baik para pekerja korban PHK tersebut.

Rangkaian perbuatan PT.SB dalam melakukan PHK, yang dalam hal ini diwakili oleh Efendy Hartanto selaku Direktur Utama, menurut para pekerja yang dikenai PHK tersebut, merupakan perbuatan melanggar hukum dan telah mencemarkan nama baik para pekerja yang dikenai PHK tersebut. Karena itu, ke-22 orang pekerja tersebut kemudian mengajukan gugatan terhadap PT.SB kepada Pengadilan Negeri Malang. Dalam gugatannya, para Penggugat menuntut ganti rugi dan menuntut apa yang menjadi hak-hak mereka yaitu uang pesangon, uang jasa dan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan cuti dan jenis tunjangan lainnya. Adapun ganti rugi yang dituntut tersebut meliputi :

1. Ganti rugi karena perbuatan melanggar hukum, berupa uang sebesar Rp. 500.000.000,- (Lima ratus juta rupiah);
2. Ganti rugi karena pencemaran nama baik yang bila dinilai dengan uang sebesar Rp. 10.000.000,- (Sepuluh juta rupiah);
3. membayar kewajiban atas hak-hak para Penggugat yang meliputi :
 1. Uang pesangon untuk masing-masing Penggugat sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima juta rupiah) atau menjadi sebesar Rp. 110.000.000,- (Seratus sepuluh juta rupiah) untuk para Penggugat;
 2. Uang jasa selama masa kerja:
 - Penggugat 1, masa kerja 4 tahun sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua juta rupiah) ;
 - Penggugat 15, masa kerja 5 tahun sebesar Rp. 2.500.000,- (Dua juta lima ratus ribu rupiah);

- Penggugat 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, masa kerja 1 tahun masing-masing sebesar Rp. 500.000,- (Lima ratus ribu rupiah) atau Rp. 4.000.000,- (Empat juta rupiah) ;
- 3. Tunjangan-tunjangan meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan cuti dan segala tunjangan lainnya sebesar Rp. 88.000.000,- (Delapan puluh delapan juta rupiah) ;
- 4. Meminta maaf kepada para Penggugat atas segala kebijaksanaan yang telah dilakukan sehingga merugikan nama baik Penggugat. Dimuat pada 4 media harian di Jawa Timur selama 3 hari berturut-turut dengan ukuran 1/4 halaman akhir koran, selambat-lambatnya seminggu sejak keputusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap.

Tergugat juga dituntut membayar gaji para Penggugat sejak hari pemberitahuan PHK. Karena PHK itu bertentangan dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1964, maka berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/MEN/1986 yo. Pasal 8 Peraturan Pemerintah RI No. 08/1981 Tentang Perlindungan upah, maka gaji para Penggugat sejak hari pemberitahuan PHK sampai sekarang harus tetap dibayarkan, yaitu selama 6 bulan penuh, yang totalnya adalah Rp. 8.163.600,- (Delapan juta seratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah).

Selain itu, Tergugat dituntut membayar ganti rugi sebagai kompensasi atas PHK sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua juta rupiah) atau total sebesar Rp. 46.000.000,- (Empat puluh enam juta rupiah). Jadi keseluruhan ganti rugi berjumlah Rp. 980.663.600. (Sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah).

Pengadilan Negeri Malang, setelah meneliti mengenai gugatan tersebut, ternyata memutuskan tidak berwenang menerima, memeriksa dan memutus perkara ini. Alasannya adalah bahwa PHK yang dilakukan oleh PT.SB terhadap ke-22 orang pekerja tersebut adalah merupakan perselisihan perburuhan dan karenanya wewenang untuk memeriksa dan memutus perkara tersebut ada pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Putusan Pengadilan Negeri Malang ini dikuatkan pula oleh Hakim Banding pada Pengadilan Tinggi Surabaya . Atas putusan Hakim Banding tersebut, para Penggugat menolak dan mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung RI.

Mahkamah Agung sendiri kemudian menyatakan berwenang untuk mengadili perkara tersebut dan membatalkan putusan PN Malang dan PT. Surabaya. Menurut Mahkamah Agung tindakan PHK yang dilakukan oleh PT.SB merupakan perbuatan melanggar hukum dan bukan merupakan perselisihan perburuhan sehingga yang memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara tersebut adalah Peradilan Umum. Adapun amar putusan Mahkamah Agung dalam pokok perkara berisi :

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat sebagian;
2. Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat adalah perbuatan melanggar hukum yang mengakibatkan para Penggugat menderita kerugian materiil dan immateriil;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian materiil kepada masing-masing para Penggugat;
 - a. Uang pesangon masing-masing mendapat sebesar Rp. 5.000.000,-
 - b. Uang jasa selama kerja, yang disesuaikan dengan masa kerja masing-masing :
 - Penggugat 1 masa kerja 4 tahun sebesar Rp. 2.000.000,- ;
 - Penggugat 15 masa kerja 5 tahun sebesar Rp. 2.500.000,- ;
 - Para Penggugat selebihnya (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) masa kerja 1 tahun masing-masing sebesar Rp. 500.000,- .
 - c. Berbagai jenis tunjangan yang berhak mereka terima, akan tetapi hilang akibat PHK yang dilakukan Tergugat, masing-masing Penggugat mendapat Rp. 3.000.000,-
4. Menghukum lagi Tergugat untuk membayar ganti rugi immateriil dalam bentuk :
 - a. kesengsaraan akibat kehilangan pekerjaan, masing-masing sebesar Rp. 3.000.000,- ;
 - b. pemulihan nama baik, berupa pemasangan iklan di harian Jawa Pos dengan ketentuan:
 - selama 7 hari berturut-turut;
 - besar iklan 10 x 20 cm;
 - dimuat di halaman akhir;
 - isi redaksi :... (tidak dimuat oleh Penulis. Dapat dibaca dalam lampiran)
5. Menolak selain dan selebihnya.

2.2 Dasar Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam pembahasan masalah ini adalah:

2.2.1 Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.

2.2.2 Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta

1. Pasal 2

Bila setelah diadakan segala usaha, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.

2. Pasal 3

(1) Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah) termaksud pada pasal 5 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 no. 42) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada pasal 12 undang-undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

(2) Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi jika dalam satu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan



10 orang buruh atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan-pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

3. Pasal 5

- (1) Permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasannya yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah, yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan kepada Panitia Pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
- (2) Permohonan izin hanya diterima oleh Panitia Daerah/Panitia Pusat bila ternyata bahwa maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan seperti termaksud dalam pasal 2, tetapi perundingan ini tidak menghasilkan persesuaian faham.

4. Pasal 10

Pemutusan hubungan kerja tanpa izin seperti tersebut pada pasal 3 adalah batal demi hukum.

5. Pasal 11

Selama izin termaksud pada pasal 3 belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding tersebut pada pasal 8, Panitia Pusat belum memberikan keputusan, baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

2.2.3 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

1. Pasal 1 ayat (1) huruf (c)

Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya

persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan.

2. Pasal 2 ayat (1)

- (1) Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.

2.2.4 Pasal 50 Undang-undang No. 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum

Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata di tingkat pertama.

2.3 Kerangka Teoritik

2.3.1 Pengertian Pekerja, Pengusaha dan Hubungan Industrial Pancasila

1. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja sebenarnya merupakan sebutan pengganti bagi istilah buruh. Penggantian tersebut dilakukan dengan alasan bahwa istilah buruh yang sebenarnya hanyalah istilah teknis saja, ternyata telah menyebabkan adanya pemahaman dan keadaan yang kurang menguntungkan bagi para pekerja.

Ada kata 'buruh' berarti ada kata 'majikan' dan ini langsung menggambarkan adanya hubungan yang tidak seimbang di antara kedua pihak. Pihak majikan seolah berada di atas dan menguasai pihak buruh, sementara pihak buruh merupakan pihak yang selalu dieksploitir oleh majikan. Penggunaan istilah buruh dan majikan seolah menyatakan bahwa kedua pihak berasal dari 2 kelas yang memiliki perbedaan kepentingan. Penggunaan kata buruh juga mengesankan bahwa mereka adalah orang-orang yang bekerja dengan mengandalkan otot sehingga mereka yang bekerja pada bidang administrasi enggan disebut sebagai buruh. Akibatnya sukar sekali memasyarakatkan Hubungan Industrial Pancasila karena penggunaan

kata buruh tersebut menghambat tumbuhnya suasana kekeluargaan, kegotongroyongan dan musyawarah dalam perusahaan. (Yayasan Tripartit Nasional, dalam Djumadi, 1995:16)

Untuk mendapatkan istilah pengganti 'buruh' tidaklah mudah, mengingat istilah tersebut harus mampu memberi pengertian positif tentang keberadaan pekerja. Untuk itu, kita kembali kepada Penjelasan Pasal 2 Undang-undang Dasar Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa, "yang disebut golongan-golongan, ialah badan-badan, seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif".

Jelaslah bahwa Undang-undang Dasar 1945 menggunakan istilah pekerja dan bukan 'buruh'. Sebab itu disepakati bahwa istilah buruh kemudian diganti dengan istilah pekerja. (Yayasan Tripartit Nasional, dalam Djumadi, 1995:17)

Adapun pengertian pekerja dimuat dalam Pasal 1 angka (3) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut : "Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah".

2. Pengertian Pengusaha

Dalam pemahaman yang umum, istilah pengusaha kerap disamakan artinya dengan istilah majikan. Pada praktek sehari-hari memang terlihat bahwa seorang pengusaha dalam hubungannya dengan para pekerjanya adalah juga seorang majikan.

Pasal 1 angka (4) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pengusaha sebagai berikut :

Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berlainan dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebut istilah pengusaha, Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya memakai istilah majikan dan sama sekali tidak menggunakan istilah pengusaha. Perbedaan ini dapat dimengerti, karena Undang-undang No. 22 Tahun 1957 dibuat sebelum lahirnya istilah Hubungan Industrial Pancasila yang di dalamnya terkandung pembaharuan istilah bagi 'buruh' dan 'majikan'.

Adapun pengertian majikan menurut Pasal 1 ayat (1) huruf (b) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut : "Majikan ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh".

Apabila dibandingkan defenisi antara 'pengusaha' dan 'majikan', dapat dinyatakan bahwa istilah pengusaha lebih dititikberatkan pada kaitannya dengan jenis usaha yang dijalankannya, sedangkan istilah majikan dipakai untuk menerangkan hubungan antara pengusaha dengan orang-orang yang dipekerjakannya.

3. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila

Sektor produksi barang dan jasa memegang peranan penting dalam pembangunan industri negara dan pemenuhan kebutuhan konsumsi masyarakat Indonesia. Untuk itu diperlukan suasana yang tenang dan hubungan yang harmonis untuk mencapai hasil optimal. Bagi negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila, hanya hubungan industri yang berlandaskan Pancasila pulalah yang dapat menciptakan keadaan tersebut.

Sehubungan dengan tujuan tersebut, pemerintah mengadakan Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila pada tanggal 4 Desember sampai tanggal 7 Desember 1974 di Jakarta. Dalam seminar yang dihadiri oleh wakil-wakil dari pemerintah, buruh, pengusaha dan cendikiawan itu, dicapai kesepakatan untuk melaksanakan suatu sistem perburuhan yang dijiwai Pancasila, yang disebut Sistem Hubungan Perburuhan Pancasila. Atas dasar kesepakatan Tri Partite Nasional, di kemudian hari istilah Sistem hubungan Perburuhan Pancasila diganti menjadi Hubungan industrial Pancasila. Alasan penggantian ini adalah

karena hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari *labour relation*, pada permulaan perkembangannya hanya membahas hubungan antara buruh dan majikan. Padahal dalam kenyataannya, hubungan antara pekerja dan pengusaha juga dipengaruhi oleh masalah-masalah ekonomi, sosial-politik dan kebudayaan, sehingga istilah Sistem Hubungan Perburuhan tidak tepat lagi.

Adapun pengertian dari Hubungan industrial Pancasila adalah sebagai berikut:

“Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia”. (Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 645/MEN/1985 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, dalam Djumadi, 1995:19)

Tujuan Hubungan industrial Pancasila adalah :

“... mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, melalui penciptaan ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan buruh serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia”. (Dirjen Pembinaan Hubungan dan Perlindungan Tenaga Kerja, dalam Asikin, 1997:196)

Hubungan industrial Pancasila berdasarkan landasan idiil Pancasila dan landasan konstitusional Undang-undang Dasar 1945. Adapun landasan operasionalnya adalah Garis-Garis Besar Haluan negara beserta ketentuan-ketentuan pelaksanaannya yang diatur pemerintah dalam program-program pembangunan. (Dirjen Pembinaan Hubungan dan Perlindungan Tenaga Kerja, dalam Asikin, 1997:197)

Untuk dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan Hubungan industrial Pancasila diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional serta kesatuan, kegotongroyongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka saling membantu dan pengendalian diri. Selain itu diperlukan pula sikap mental yang baik, di mana para pelaku dalam Hubungan industrial Pancasila bersikap sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati dan

saling mengerti kedudukan serta peranannya dan sama-sama memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi. Hendaknya pihak pengusaha dan pekerja selaku pelaku utama dalam Hubungan industrial Pancasila menyadari bahwa mereka adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, dalam keuntungan perusahaan dan dalam bertanggung jawab atas kualitas dan hasil kerja mereka.

2.3.2 Pengertian Pemutusan Hubungan kerja dan Perselisihan Perburuhan

1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 19 Undang-undang No. 25 Tahun 1997, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah : "...pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha". Sedangkan menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta, pengertian PHK adalah: "...pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin panitia dacerah atau panitia pusat."

PHK yang terjadi umumnya lebih membawa dampak negatif bagi pihak pekerja, yang mempunyai kedudukan ekonomis lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Melihat akibat dari PHK, seharusnya tindakan melakukan PHK dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan tanggung jawab dari pengusaha yaitu dengan sangat mempertimbangkan bagaimanakah kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya apabila PHK dilakukan.

PHK dapat dibedakan sebagai berikut :

- a. PHK demi hukum;
- b. PHK oleh pihak pekerja;
- c. PHK oleh pihak pengusaha;
- d. PHK oleh pengadilan. (Soepomo, 1994:145)

a. PHK demi hukum

Adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu kerja yang diatur dalam perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh. Meskipun PHK berlangsung dengan sendirinya, namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dengan ketentuan apakah perjanjian kerja atau hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak. (Soepomo, 1994:146)

Selain karena berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, PHK demi hukum juga terjadi apabila pekerja meninggal dunia (Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/ 1986). Akan tetapi PHK tidak terjadi apabila yang meninggal dunia adalah pengusaha (Pasal 14 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/ 1986). Sehubungan dengan meninggalnya pengusaha, maka para ahli waris yang bermaksud untuk melakukan PHK sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, harus lebih dahulu mengajukan permohonan izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Pasal 14 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/ 1986).

b. PHK oleh pekerja

Dalam suatu hubungan kerja, pekerja boleh memutuskan hubungan kerjanya dengan pengusaha pada setiap saat yang dikehendakinya. PHK itu dapat dilakukan dengan persetujuan ataupun tanpa persetujuan pengusaha. Apabila pekerja masih bekerja dalam masa percobaan yang lamanya tidak lebih dari 3 bulan, maka ia dapat seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran, tanpa memerlukan izin dari pejabat yang berwenang (Penjelasan Pasal 4 Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja).

Apabila PHK dilakukan oleh pihak pekerja sebelum berakhirnya pekerjaan yang ditentukan dalam perjanjian kerja, maka pekerja wajib membayar ganti kerugian kepada pengusaha sebesar upah pekerja sampai waktu tertentu atau sampai pekerjaan selesai, kecuali

bila putusnya hubungan kerja itu karena kesalahan besar atau karena alasan mendesak (Pasal 16 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/ 1986).

Kesalahan besar dari pengusaha merupakan alasan mendesak bagi pekerja untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan pengusaha Pasal 19 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/ 1986) dan untuk melakukannya harus mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan(Pasal 19 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/ 1986).

c. PHK oleh pengusaha

PHK oleh pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak pekerja maupun karena kondisi perusahaan. PHK ini sering membawa dampak negatif, khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkannya, seharusnya PHK oleh pengusaha tidak terjadi.

Untuk itu, pemerintah telah mengundangkan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Undang-undang ini dimaksudkan untuk menjamin ketentraman dan kepastian bagi para pekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan jalan mencegah bahkan dalam beberapa hal melarang terjadinya PHK. Seandainya PHK harus terjadi, majikan harus merundingkan maksud melakukan PHK tersebut dengan pekerja yang bersangkutan atau dengan organisasi pekerja, bila pekerja tersebut menjadi anggota organisasi pekerja dan meminta izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

d. PHK oleh pengadilan

Masing-masing pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat meminta kepada PN agar hubungan kerja diputus berdasarkan adanya alasan penting. Alasan penting tersebut adalah keadaan mendesak atau perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak

lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan yang sifatnya menyebabkan layakannya dilakukan PHK dalam waktu sesegera mungkin. (Soepomo, 1994:172)

Alasan penting bagi pihak pekerja untuk mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri adalah adanya kesalahan besar dari pengusaha. Sedangkan pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan kesalahan besar dari pekerja.

Pada masa sekarang, PHK oleh pengadilan ini sudah sangat jarang terjadi, karena untuk menangani masalah hubungan kerja, telah dibentuk panitia khusus yang bertugas untuk itu yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik di pusat maupun di daerah.

2. Pengertian Perselisihan Perburuhan

Menurut Pasal 1 ayat (1) huruf (c) Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, pengertian perselisihan perburuhan adalah "...pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan".

Sesuai dengan rumusan di atas, pekerja secara perseorangan atau serombongan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja tidaklah dapat menjadi pihak dalam suatu perselisihan perburuhan. Dengan perkataan lain, perselisihan yang terjadi antara majikan (pengusaha) atau perkumpulan majikan (pengusaha) dengan seorang pekerja atau serombongan pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, bukanlah perselisihan perburuhan.

Perselisihan perburuhan dapat dibedakan atas :

1. Perselisihan hak , yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum;
2. Perselisihan kepentingan , yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak



adanya persesuaian faham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. (Asikin, 1997:166)

Dalam hal terjadi perselisihan hak, ada 2 badan yang memiliki kewenangan menyelesaikannya, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pengadilan Negeri. Yang dapat menuntut di depan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah organisasi pekerja, sedangkan pekerja secara perseorangan dapat mengajukan tuntutan kepada Pengadilan Negeri. Apabila terjadi perselisihan kepentingan, maka yang berwenang menyelesaikan hanyalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. (Asikin, 1997:166)

2.3.3 Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dibentuk pertama kali dengan Undang-undang Darurat No. 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, kemudian diperbaharui dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 ditentukan bahwa Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan berkedudukan di daerah (disebut dengan Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Daerah, disingkat P4D) dan di pusat (disebut dengan Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat, disingkat P4P). Dalam P4D dan P4P dikenal 2 istilah, yaitu :

1. Kepaniteraan (Panitera);
2. Kepanitiaan (Panitia). (Manullang, 1990:100)

Kepaniteraan (panitera) P4D/P4P maksudnya adalah suatu unit teknis atau pelaksana teknis yang mengurus masalah perselisihan perburuhan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan kepanitiaan (panitia) adalah suatu lembaga yang anggota-anggotanya terdiri dari **tripartit**, yaitu kalangan pekerja, pengusaha dan pemerintah. (Manullang, 1990:100)

P4D merupakan lembaga yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah (tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk masa bakti 2 tahun dan berkedudukan di tempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga

berkewajiban dan memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja secara massal.

Peranan Panitia Pusat/Daerah adalah :

1. Sebagai pendamai dan pembentuk hukum yang berwenang memberikan perantaraan kepada para pihak, berunding dengan para pihak dan berwenang memutus perkara. Keputusan P4 ini berlaku mengikat dan harus ditaati oleh para pihak.
2. Sebagai lembaga legalisasi yaitu yang berwenang memberi izin bagi pemutusan hubungan kerja.
3. Sebagai lembaga peradilan, yaitu yang memproses dan memutus kasus perburuhan berdasarkan hukum, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan /ketertiban umum atau negara dan berwenang menetapkan berat ringannya kesalahan para pihak.
4. Sebagai lembaga stabilisator, yaitu yang berwenang dan berkewajiban untuk mengendalikan tindakan mogok dan bertugas melakukan pengawasan prefentif untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. (Manullang, 1990:105)

2.3.4 Pengertian Perbuatan Melanggar Hukum

Perbuatan melanggar hukum diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Akan tetapi, Pasal 1365 KUH Perdata tersebut tidak memuat definisi dari perbuatan melanggar hukum dan hanya mengatur keharusan memberi ganti kerugian oleh seseorang yang karena perbuatannya orang lain mengalami kerugian.

Pada awalnya, sebelum tahun 1919, perbuatan melanggar hukum diartikan sebagai perbuatan yang melanggar hak orang lain yang timbul karena undang-undang. Dengan demikian perbuatan melanggar hukum sama dengan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang. Seiring dengan perkembangan zaman, pengertian yang terlalu sempit dari perbuatan melanggar hukum menjadi tidak memadai karena berbagai kasus yang timbul kemudian, tidak ditemukan pengaturannya dalam undang-undang tetapi ternyata bertentangan dengan hal-hal yang diwajibkan oleh moral yang ada dalam masyarakat.

Dengan demikian perbuatan melanggar hukum sama dengan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang. Seiring dengan perkembangan zaman, pengertian yang terlalu sempit dari perbuatan melanggar hukum menjadi tidak memadai karena berbagai kasus yang timbul kemudian, tidak ditemukan pengaturannya dalam undang-undang tetapi ternyata bertentangan dengan hal-hal yang diwajibkan oleh moral yang ada dalam masyarakat.

Akhirnya, setelah berbagai kritik yang diajukan oleh para ahli hukum dan masyarakat awam atas rumusan perbuatan melanggar hukum yang tidak mampu menjangkau kebutuhan masyarakat pencari keadilan, maka Hoge raad, dalam putusan perkara Lindenbaum melawan Cohen, tanggal 31 Januari 1919 menyatakan pengertian baru dari perbuatan melanggar hukum yang isinya adalah sebagai berikut:

perbuatan melawan hukum adalah suatu perbuatan atau kealpaan, yang atau bertentangan dengan hak orang lain, atau bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku atau bertentangan, baik dengan kesusilaan baik, maupun dengan keharusan yang harus diindahkan dalam pergaulan hidup terhadap orang lain atau benda, sedang barang siapa karena salahnya sebagai akibat perbuatannya itu telah mendatangkan kerugian pada orang lain, berkewajiban membayar ganti kerugian. (Djodjodirdjo: 1982;26)

Perbuatan melanggar hukum dapat dilakukan baik oleh orang maupun badan hukum (organ). Apabila yang melakukan perbuatan melanggar hukum adalah badan hukum, maka badan hukum tersebut dapat diminta pertanggungjawabannya berdasarkan Pasal 1365 KUHPer. Dalam hal ini, yang mewakili badan hukum tersebut adalah para pengurusnya (organnya). Di sini, pengurus berarti orang atau dewan yang berdasarkan undang-undang atau statuta diberi wewenang untuk melaksanakan atau mengutarakan kehendak dari badan hukum. (Rutten dalam Djodjodirdjo, 1982:178)

Perbuatan dari pengurus suatu badan hukum dapat digolongkan sebagai perbuatan dari badan hukum itu sendiri, apabila pengurus tersebut telah melakukan perbuatan dalam lingkungan formil dari wewenangnya demi memenuhi apa yang menjadi tugasnya. (Djodjodirdjo, 1982:179)

2.3.5 Pengertian Kompetensi Absolut Suatu Badan Peradilan

Apabila hendak mengajukan suatu gugatan, penggugat harus benar-benar memperhatikan badan peradilan manakah yang berwenang untuk memeriksa dan memutus gugatan yang diajukan olehnya. Untuk itu, penggugat harus benar-benar mengetahui mengenai kompetensi absolut dari suatu peradilan.

Kompetensi absolut dapat didefinisikan sebagai wewenang suatu badan peradilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan peradilan lain. (Mertokusumo, 1982:53) Kompetensi absolut ini memberi kejelasan apakah pengadilan tertentu memiliki kewenangan untuk memeriksa perkara tertentu yang diajukan ataukah ada pengadilan lain yang berwenang.

Pengadilan Negeri memiliki kewenangan mutlak mengadili semua perkara pidana dan perdata dalam tingkat pertama. Kekuasaan mengadili perkara perdata, meliputi semua sengketa tentang hak milik atau hak yang timbul karenanya atau hak-hak keperdataan lain. (Pasal 2 ayat (1) Reglement op de Rechterlijke Organisatie dalam Mertokusumo, 1982:52), kecuali apabila undang-undang menetapkan peradilan lain untuk memutusnya, seperti antara lain :

1. Perceraian bagi yang beragama Islam, diputus oleh Pengadilan Agama (Pasal 14 PP No. 9 Tahun 1975 Yo. Undang-undang No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan).
2. Perselisihan perburuhan, diputus oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat pusat maupun daerah (Undang-undang NO. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan).

Wewenang mutlak dari Pengadilan Tinggi meliputi :

1. Pemeriksaan ulang semua perkara perdata dan pidana sepanjang dimintakan banding;
2. Memutus dalam tingkat pertama dan terakhir sengketa wewenang mengadili antara Pengadilan Negeri yang ada di dalam wilayahnya;

3. Prorogasi (pengajuan suatu sengketa, atas persetujuan kedua pihak kepada hakim yang sesungguhnya tidak berwenang untuk memeriksa perkara tersebut, yaitu kepada hakim dalam tingkat peradilan yang lebih tinggi) mengenai perkara perdata.
(Mertokusumo, 1992:54)

Mahkamah Agung memiliki kompetensi absolut untuk mengadili permohonan kasasi. Selain itu juga dalam tingkat pertama dan terakhir memutus :

1. Semua sengketa mengadili antara pengadilan dari suatu lingkungan dengan pengadilan dari lingkungan peradilan lain;
2. Semua sengketa tentang wewenang mengadili antara Pengadilan Negeri dengan Pengadilan Negeri yang tidak terletak dalam daerah hukum suatu Pengadilan Tinggi;
3. Semua sengketa tentang wewenang antara pengadilan-pengadilan yang tidak disebut dalam 1 dan 2 . (Mertokusumo, 1982:54)

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Pemutusan Hubungan Kerja yang Dapat Disebut Sebagai Perbuatan Melanggar Hukum Dan Akibat Dari Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bersifat Melanggar Hukum

Dari keseluruhan masalah yang berada di sekitar hubungan kerja, maka masalah terbesar adalah masalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena berakhirnya waktu kerja yang diperjanjikan, karena putusan pengadilan, karena kehendak buruh sendiri ataupun - inilah yang paling sering terjadi - karena kehendak majikan disebabkan adanya alasan-alasan yang tidak dapat dihindari, baik demi menyelamatkan perusahaan ataupun karena tingkah laku pekerja yang buruk sekali. Bisa saja terjadi dalam hubungan kerja, pengusaha melakukan PHK terhadap pekerjanya. Secara hukum, tidak masalah jika PHK tersebut dilakukan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Tetapi adakalanya pengusaha tersebut melakukan PHK dengan tidak menaati prosedur hukum yang ditetapkan bagi pelaksanaan PHK.

PHK oleh majikan/pengusaha, pelaksanaannya diatur oleh pemerintah dengan mengeluarkan berbagai peraturan perundangundangan yang menentukan syarat-syarat yang ketat bagi pelaksanaan PHK. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja tidak menjadi korban kesewenang-wenangan pengusaha yang secara ekonomis memiliki kedudukan lebih tinggi daripada pekerja. Peraturan tentang PHK dicantumkan dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan diikuti oleh berbagai Peraturan Menteri Tenaga kerja, yang terkenal diantaranya seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang

jasa dan Ganti Kerugian dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1108/MEN/1986 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Untuk dapat melakukan PHK, pertama sekali pengusaha harus lebih dahulu merundingkan mengenai maksudnya tersebut dengan organisasi pekerja yang bersangkutan, atau dengan pekerja tersebut, dalam hal pekerja tidak menjadi anggota organisasi pekerja. Dengan demikian, setiap permohonan yang tanpa melalui perundingan lebih dahulu dan langsung meminta izin kepada P4D, akan langsung ditolak. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1108/MEN/1986 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam perundingan tersebut harus dibuat risalah yang memuat antara lain :

1. Nama dan alamat pekerja;
2. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
3. nama dan alamat perusahaan;
4. Pokok masalah atau alasan PHK;
5. Pendirian para pihak;
6. kesimpulan perundingan;
- 7 Tanggal dan tanda tangan pihak-pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan yang dilakukan mencapai persetujuan yang dibuktikan dengan dibuatnya suatu kesepakatan bersama/persetujuan bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak, maka pengusaha harus mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada P4D (dalam hal melakukan PHK terhadap perorangan/perseorangan) atau P4P (dalam hal melakukan PHK secara massal/besar-besaran). Surat permohonan tersebut diajukan melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja (Kandepnaker) wilayah setempat dengan melampirkan risalah dan kesepakatan bersama/persetujuan bersama untuk disahkan. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah diterimanya berkas permohonan oleh Kandepnaker , maka Kandepnaker

akan menyerahkan berkas tersebut kepada P4D/P4P untuk diproses lebih lanjut dalam rangka pengesahan.

Pengesahan kasus PHK ini harus diselesaikan oleh P4D/P4P dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan. Izin dari P4D/P4P ini, sebenarnya hanya bersifat memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Sebab, kesepakatan bersama/persetujuan bersama adalah sah menurut Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan karena itu dihormati sebagai keputusan bersama yang mengikat para pihak. Lagipula, keharusan memperoleh izin dari P4D/P4P walaupun sudah ada kesepakatan bersama/persetujuan bersama ini dimaksudkan **menghindari timbulnya gugatan** di kemudian hari terhadap PHK yang dilakukan hanya atas dasar kesepakatan bersama/persetujuan bersama .

Apabila ternyata dalam perundingan antara pekerja dan pengusaha tidak dicapai kesepakatan, maka kedua pihak atau salah satu pihak harus mengajukan permintaan kepada Kandepnaker setempat untuk diperantarai dalam perundingannya oleh pegawai perantara. Surat permintaan untuk diperantarai tersebut harus dilampiri dengan risalah perundingan. Pegawai perantara harus sudah melakukan tugas perantaraan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sejak permintaan untuk diperantarai disetujui oleh Kandepnaker. Proses perantaraan tersebut harus telah selesai dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1108/MEN/1986 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, hasil perantaraan harus dibuat dalam Berita Acara yang memuat :

1. Anjuran yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berunding tersebut dengan menyebutkan dasar pertimbangannya serta batas waktu yang diberikan kepada para pihak untuk memberi tanggapan atas anjuran tersebut, terhitung sejak diterimanya anjuran tersebut;

2. Laporan Berita Acara Perantara yang dibuat secara lengkap dalam suatu formulir yang sudah standar bentuknya yang dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai materi kasus.

Apabila pegawai perantara berhasil mendamaikan kedua pihak, maka harus dibuat suatu kesepakatan bersama/persetujuan bersama yang ditandatangani oleh pengusaha, pekerja dan pegawai perantara yang dalam hal ini bertindak sebagai pihak yang mengetahui jalannya perundingan tersebut. Selanjutnya pegawai perantara harus menyerahkan surat permohonan izin melakukan PHK dari pengusaha dengan dilampiri Berita Acara Perantara dan kesepakatan bersama/persetujuan bersama kepada Kandepnaker setempat. Kandepnaker, dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima laporan tersebut, harus menyerahkan segenap berkas kepada P4D (bagi permohonan izin PHK terhadap perorangan/perscorangan) atau P4P (bagi permohonan izin melakukan PHK massal/besar-besaran) untuk diproses lebih lanjut dalam rangka pengesahan.

Dapat saja terjadi bahwa pegawai perantara tidak berhasil dalam usahanya melakukan perantaraan. Bila hal ini terjadi, maka pegawai perantara harus menyerahkan surat permohonan izin melakukan PHK dari pengusaha beserta berkas perkara kepada Kandepnaker untuk diteruskan kepada P4D/P4P. Dalam setiap perantaraan yang dilakukan oleh pegawai perantara, baik bila perundingan tersebut berhasil mencapai kata sepakat atau tidak, maka hasil dari perantaraan tersebut harus disampaikan kepada P4D/P4P untuk disidangkan. P4D/P4P akan menyelesaikan perkara tersebut hanya apabila ada surat permohonan izin PHK dari pengusaha. Setiap perkara yang masuk wajib diselesaikan dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Demikianlah tata cara yang ditentukan oleh peraturan perundangundangan untuk melakukan PHK. apabila tata cara ini dilanggar berarti melanggar ketentuan undang-undang. Juga perlu diperhatikan apa yang dimuat pada Pasal 10 Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang menentukan bahwa PHK tanpa izin dari yang berwenang adalah batal demi

hukum. PHK menjadi batal demi hukum karena ia melanggar aturan yang ditentukan oleh hukum.

Melanggar aturan hukum berarti melakukan perbuatan yang melanggar hukum. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu PHK dapat disebut sebagai perbuatan melanggar hukum apabila PHK tersebut dilakukan secara bertentangan/melanggar peraturan yang berlaku bagi tata cara melakukan PHK.

Apabila suatu PHK merupakan perbuatan melanggar hukum, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata, pihak yang dirugikan oleh perbuatan PHK tersebut dapat mengajukan tuntutan ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan oleh tindakan itu. Maksud dari pemberian ganti kerugian itu adalah untuk membawa pihak yang dirugikan sedapat mungkin pada keadaan seandainya tidak terjadi perbuatan melanggar hukum tersebut. (Djodjodirdjo, 1982:78) Ganti rugi akibat perbuatan melanggar hukum tersebut meliputi ganti rugi terhadap kerugian kekayaan/kerugian dalam bentuk uang dan kerugian moril. (Djodjodirdjo, 1982:76) Dalam bidang lapangan kerja, itu berarti ganti rugi terhadap kehilangan mata pencaharian dan perlukaan harga diri (karena telah dikenai PHK secara sewenang-wenang) serta nama baik yang tercemar.

3.2. Perbedaan Pertimbangan Antara Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dengan Mahkamah Agung

Seperti telah dijelaskan pada fakta mengenai duduknya perkara PHK secara sepihak ini, terdapat perbedaan putusan antara Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dengan Mahkamah Agung dalam mengadili perkara ini. Perbedaan putusan ini disebabkan oleh perbedaan penafsiran tentang dasar gugatan dari para Penggugat.

Dalam pertimbangan hukum yang dimuat pada putusan Pengadilan Negeri Malang No. 206/Pdt.G/1990/PN. Malang, majelis hakim yang bertugas mengadili perkara ini menyatakan bahwa Pengadilan Negeri tidak berwenang menerima, memeriksa dan memutus perkara ini. Putusan ini berawal dari eksepsi Tergugat atas

perbuatan yang bertentangan dengan hukum dalam melakukan PHK terhadap para Penggugat dan karena itu telah melakukan perbuatan melanggar hukum.

Eksepsi Tergugat adalah mengenai kompetensi absolut. Dalam eksepsi dinyatakan bahwa tidak benar kalau Tergugat telah melakukan PHK secara melawan hukum, karena Tergugat telah mengajukan surat permohonan izin melakukan PHK kepada Depnaker melalui kantor kabupaten/Kotamadya Malang. Jikapun sekiranya benar bahwa Tergugat telah melakukan PHK secara melawan hukum, maka yang memiliki kewenangan untuk mengadili perkara ini adalah P4D/P4P beserta Menteri Tenaga Kerja. Karena itu, pengajuan gugatan kepada Pengadilan Negeri Malang adalah tidak memiliki dasar hukum. Ini dinyatakan dengan mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-342/MEN/86 Tentang Pedoman atau Petunjuk Umum Pemerantaraan Perselisihan Hubungan Industrial dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-12/M/1990 Tentang Penanganan Masalah ketenagakerjaan di Perusahaan Swasta yang Belum Tumbuh Unit SPSI. Sehingga segala perselisihan perburuhan-termasuk perkara ini dan yang sejenis dengannya- menurut hukum harus diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan bukan kepada Pengadilan Negeri .

Pengadilan Negeri sendiri setuju dengan alasan yang diajukan dalam eksepsi Tergugat tersebut. Menurut Pengadilan Negeri , untuk mengetahui badan peradilan manakah yang sebenarnya berwenang secara mutlak/ absolut untuk memeriksa suatu perkara, secara formal ada 2 hal yang harus ditinjau lebih dahulu, yaitu :

1. Siapakah yang menjadi pihak-pihak dalam gugatan dan
2. Persoalan apa yang menjadi objek sengketa.

Dalam perkara ini, yang menjadi pihak-pihak adalah para pekerja PT. SB sebagai para Penggugat dan PT. SB- dalam hal ini diwakili oleh Direktur Utama Efendy Hartanto- selaku Tergugat. Sedangkan yang menjadi objek sengketa adalah masalah :

1. PHK;

2. Serangkaian perbuatan Tergugat yang dikualifikasikan oleh para Penggugat sebagai perbuatan melanggar hukum;
3. Ganti rugi sehubungan dengan PHK dan perbuatan melanggar hukum.

Pengadilan Negeri kemudian berpendapat bahwa masalah PHK dan tuntutan-tuntutan para Penggugat yang menyangkut masalah hubungan kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, jaminan sosial dan lain-lain yang belum dipenuhi oleh Tergugat sehingga melanggar serangkaian peraturan perundangundangan yang disebut dalam posita gugatan, semuanya adalah masalah perselisihan perburuhan.

Perselisihan perburuhan sendiri dibedakan atas :

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian tidak memenuhi isi perjanjian tersebut/ tidak terdapat persesuaian faham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama;
2. Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan sehubungan dengan tidak terdapatnya persesuaian pendapat tentang syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Menurut Pengadilan Negeri, untuk terjadinya suatu perselisihan hak, maka harus ada **perjanjian tertulis** maupun lisan yang dilanggar oleh salah satu pihak. Perselisihan hak adalah wewenang Pengadilan Negeri untuk memeriksa dan memutusnya, tetapi perselisihan kepentingan -berdasarkan peraturan perundangundangan yang ada- hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Gugatan para Penggugat ternyata tidak didasari pada suatu perjanjian kerja yang ada atau yang telah disepakati oleh Tergugat selaku pengusaha dan para Penggugat selaku pekerja, melainkan menuntut kepentingan-kepentingan para Penggugat selaku pihak pekerja yang merasa dirugikan. Sebab itu, sesuai dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan kerja di

Perusahaan Swasta beserta peraturan pelaksanaannya, maka perkara ini harus diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Tidak terima atas putusan Pengadilan Negeri tersebut, para Penggugat mengajukan banding kepada Pengadilan Tinggi, Surabaya. Hakim banding yang memeriksa perkara ini ternyata kemudian menjatuhkan putusan yang isinya memperkuat putusan Pengadilan Negeri Malang. Para Penggugat yang tetap tidak menerima putusan tersebut, kemudian mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.

Menurut Mahkamah Agung, Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi selaku *Judex Facti* telah keliru dalam menafsirkan dalil gugatan. *Judex Facti* menganggap dalil gugatan adalah perselisihan perburuhan, padahal dalil yang sebenarnya adalah perbuatan melanggar hukum. *Judex Facti* telah keliru dan menganggap bahwa perkara ini adalah perselisihan perburuhan padahal sebenarnya bukan. Supaya lebih jelas mengenai makna perselisihan perburuhan, maka harus merujuk pada Pasal 1 huruf (c) Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan bahwa:

1. Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja;
2. Pokok perselisihan menyangkut tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan pekerja.

Selanjutnya pada Pasal 2 Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa bila terjadi perselisihan perburuhan, maka yang pertama sekali harus dilakukan adalah melakukan perundingan. Apabila dalam perundingan itu tidak dicapai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, barulah -sesuai Pasal 3 Undang-undang tersebut- diselesaikan dengan menggunakan jasa pegawai perantara dan kemudian P41D/P4P. Tetapi fakta-fakta yang ada tidak menunjukkan adanya perselisihan perburuhan. Para Penggugat dan Tergugat, sebelumnya tidak pernah berunding untuk menyelesaikan masalah di antara mereka, karena memang secara resmi belum pernah terjadi perselisihan perburuhan. Sebaliknya, perkara ini memang mengenai perbuatan

melanggar hukum karena Tergugat terbukti melanggar Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan kerja di Perusahaan Swasta yang berlaku sebagai syarat melakukan PHK yang semuanya bersifat memaksa (compulsory), yaitu :

1. Telah melakukan PHK terhadap para Penggugat meskipun belum didahului dengan perselisihan perburuhan yang dibawa ke meja perundingan (melanggar Pasal 2);
2. Tidak pernah menyampaikan kepada P4D bahwa ada perselisihan perburuhan antara Tergugat dengan para Penggugat yang diminta untuk diselesaikan (melanggar Pasal 3);
3. Tidak terbukti telah mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Departemen Tenaga kerja melalui kantor Kabupaten Malang (melanggar Pasal 3). Lagipula seandainya Tergugat telah mengajukan surat permohonan izin melakukan PHK, maka Tergugat harus menunggu sampai izin diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, baru dapat melakukan PHK. Ternyata, Tergugat tidak melakukannya (melanggar Pasal 11)

Berdasarkan fakta-fakta di atas, maka apa yang disengketakan bukanlah perselisihan perburuhan yang diatur dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957, tetapi adalah perbuatan melanggar hukum atas alasan PHK yang dilakukan Tergugat. Karena perkara ini adalah perbuatan melanggar hukum, maka merupakan yurisdiksi badan peradilan umum dan bukan yurisdiksi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Dari putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dengan Mahkamah Agung di atas, terlihat bahwa perbedaan putusan yang dijatuhkan oleh Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dengan Mahkamah Agung berasal dari perbedaan penafsiran atas gugatan. Menurut Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi, gugatan bukanlah perbuatan melanggar hukum melainkan perselisihan perburuhan. Sedangkan Mahkamah Agung menyatakan bahwa gugatan bukanlah perselisihan perburuhan, melainkan perbuatan melanggar hukum.

3.1 Kajian

Jika melihat kepada putusan Pengadilan Negeri Malang dan Pengadilan Tinggi Surabaya, dapat diketahui bahwa Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi telah menjatuhkan putusan berdasarkan pertimbangan bahwa kasus ini adalah perselisihan perburuhan. Karena itu, untuk menganalisis kasus ini, pertama sekali Penulis ingin menguji apakah pertimbangan dari Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi tersebut benar atau salah.

Sesuai dengan Pasal 1 huruf (c) Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan, pengertian perselisihan perburuhan adalah : “...pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh, berhubung dengan tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan”.

Juga harus diperhatikan apa yang dimuat oleh Pasal 55 ayat (2) undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

“Perselisihan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perselisihan :

- a. pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan;
- b. pelaksanaan norma-norma kerja di perusahaan;
- c. hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja; dan
- d. kondisi kerja di perusahaan.”

Dari pengertian perselisihan perburuhan seperti yang dimuat oleh Pasal 1 huruf (c) Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan tersebut, kita menuju pada fakta yang ada. Dari fakta didapat bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. SB terhadap Kasiadi dan kemudian terhadap ke-21 orang pekerja lainnya, telah dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya terhadap para pekerja yang bersangkutan mengenai maksud akan diadakannya PHK.

Sebelumnya hanya terjadi peristiwa para pekerja menghadap ke DPRD Malang untuk mengadukan nasib mereka serta meminta pertimbangan dalam upaya perbaikan kesejahteraan kerja dan pendirian Unit kerja SPSI. Setelah itu, reaksi PT. SB adalah

langsung memecat Kasiadi dan teman-temannya yang ikut dalam pengaduan ke DPRD Malang tersebut. Jadi sebelumnya tidak ada tindakan PT. SB yang menunjukkan bahwa sejak terjadinya peristiwa pengaduan tersebut, secara resmi telah terjadi perselisihan perburuhan. Bahkan apabila dilihat, ternyata bahwa **perselisihan justru terjadi setelah dilakukannya PHK dan bukan sebelum dilakukannya PHK**. Jelaslah di sini, bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. SB tersebut, bukan merupakan akibat dari suatu perselisihan perburuhan.

Memang pengaduan para pekerja ke DPRD Malang tersebut mengenai hal-hal yang termasuk dalam pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan dan kondisi kerja di perusahaan. Tetapi, kedua hal tersebut sebelumnya **tidak pernah dituntut oleh para pekerja kepada PT. SB, sehingga tidak pernah terjadi penolakan atas tuntutan para pekerja tersebut, yang berakibat timbulnya perselisihan di antara kedua pihak**. Fakta yang terungkap di persidangan **tidak menyebutkan** bahwa sebelum pengaduan ke DPRD Malang tersebut, para pekerja sebelumnya telah mengajukan tuntutan kepada PT. SB agar keadaan kesejahteraan mereka diperbaiki dan diizinkan mendirikan Unit kerja SPSI. Dari sini jelaslah bahwa sebenarnya **kasus PHK ini bukanlah perselisihan perburuhan karena memang tidak pernah terjadi perselisihan di antara kedua pihak sebelum terjadinya PHK tersebut**.

Pertimbangan dari Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang menyatakan kasus ini sebagai perselisihan perburuhan ternyata tidak benar. Kemudian, bagaimana dengan pertimbangan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa kasus ini adalah perbuatan melanggar hukum? Untuk membahasnya, Penulis kembali kepada fakta yang mula-mula, yaitu 'PT. SB telah melakukan PHK terhadap 22 orang pekerjanya, dengan tidak melakukan perundingan lebih dahulu mengenai maksud PHK tersebut kepada para pekerja yang bersangkutan dan dengan tidak meminta izin lebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4)'.
'

Bila melihat kepada Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, pengusaha dapat melakukan PHK setelah melakukan 2 tahapan pokok sebagai berikut :

1. Merundingkan mengenai maksud untuk melakukan PHK tersebut dengan organisasi pekerja atau pekerja yang bersangkutan (Pasal 2) ;
2. Mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada P4 (P4 Daerah bagi PHK perorangan/perseorangan dan P4 Pusat bagi PHK massal/besar-besaran) dan permohonan tersebut dikabulkan.

Kedua tahap tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain. Pengusaha tidak dapat mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada P4 tanpa melakukan perundingan lebih dahulu dengan pekerja yang bersangkutan (Pasal 5 Undang-undang No. 12 Tahun 1964 yo. Pasal 4 ayat (2) huruf (h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.-04/MEN/1986). Kemudian bila PHK tersebut dilakukan tanpa izin dari P4, maka PHK tersebut menjadi batal demi hukum (Pasal 10 Undang-undang No. 12 Tahun 1964). PHK menjadi batal demi hukum karena telah melanggar syarat yang menyangkut bentuk perbuatan hukum yang ditentukan bagi pelaksanaan PHK. Sebagai akibat dari PHK yang batal demi hukum, maka PHK tersebut oleh hukum dianggap tidak pernah terjadi. (Setiawan, 1994:123)

Ditinjau lebih lanjut, PHK oleh PT. SB dilakukan secara bertentangan dengan ketentuan perundangundangan mengenai prosedur PHK. **Bertentangan dengan perundangundangan berarti melanggar hukum yang juga berarti merupakan perbuatan yang melanggar hukum.**

Sebenarnya, semua perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan norma-norma kesusilaan yang berlaku dalam masyarakat adalah perbuatan melanggar hukum. Akibatnya, hampir semua pelanggaran terhadap hukum, norma-norma ataupun kesusilaan dapat digugat ke pengadilan dengan dalil perbuatan melanggar hukum.

Tetapi untuk rincinya, suatu perbuatan dapat digolongkan sebagai perbuatan melanggar hukum apabila :

1. Bertentangan dengan hak orang lain; atau
2. Bertentangan dengan kewajiban hukumnya sendiri; atau
3. Bertentangan dengan kesusilaan baik; atau
4. Bertentangan dengan keharusan yang harus diindahkan dalam pergaulan masyarakat mengenai orang lain atau benda. (Djodjodirdjo, 1982:35)

Pertama, PHK tersebut bertentangan dengan hak orang lain -dalam hal ini para pekerja yang dikenai PHK-. Dalam konsepsi Hubungan Industrial Pancasila, pengusaha dan pekerja adalah rekan dalam produksi, dalam menikmati keuntungan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja dan dalam bertanggung jawab atas perusahaan. Lebih lanjut dalam Pokok-Pokok Pikiran Hubungan Industrial Pancasila, pada butir ke-2 dinyatakan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah: "Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya." Sedangkan butir ke-4 menyatakan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah : "Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat...." .

Dari ke-2 butir di atas, terlihat bahwa Hubungan Industrial Pancasila menghendaki suatu hubungan yang harmonis dan saling menghormati di antara pengusaha dan pekerja. Seperti juga pengusaha, pekerja merupakan manusia yang memiliki harkat dan derajat yang sama dengan pengusaha dan harus mendapat perlakuan yang wajar seperti yang selayaknya diterima manusia. Perlakuan itu dapat berupa pemberian upah yang layak dan pemberian jaminan kesejahteraan.

Serupa dengan pengusaha, pekerja juga memiliki kepentingan dengan kelangsungan hidup perusahaan. Pekerja - dalam batas-batas tertentu - berhak



mengetahui dan diajak berunding mengenai keputusan perusahaan yang berkaitan dengan keberadaannya di perusahaan tersebut. Pekerja berhak mengetahui dan diajak berunding mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah upah, upaya peningkatan kesejahteraan pekerja dan mengenai rencana PHK. Perundingan mengenai PHK penting sekali, karena di dalamnya ditentukan mengenai kelangsungan perolehan mata pencaharian pekerja yang bersangkutan. Karena itu, tindakan PT. SB yang melakukan PHK tanpa merundingkan lebih dahulu mengenai rencana PHK tersebut kepada pekerja yang bersangkutan merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja yang bersangkutan dan menimbulkan keterkejutan serta melukai martabat pekerja yang tiba-tiba dikenai PHK tanpa mengetahui apa kesalahannya.

Pasal 2 Undang-undang No. 12 Tahun 1964 telah menyatakan bahwa pengusaha **harus** merundingkan maksud melakukan PHK dengan organisasi pekerja atau pekerja yang bersangkutan. Kata 'harus' menunjukkan bahwa pekerja memiliki hak untuk diajak berunding mengenai rencana PHK terhadap dirinya. Rencana PHK itu sangat menentukan kelangsungan perolehan penghasilannya, sehingga ia berhak tahu bahkan diajak berunding mengenai rencana tersebut. Dalam kasus ini, PT. SB ternyata telah melanggar hak pekerja tersebut.

Pelanggaran hak lainnya terlihat dalam alasan pemecatan berupa 'pelanggaran berat terhadap peraturan perusahaan PT. SB, yaitu membentuk SPSI Unit Kerja PT. SB tanpa seizin/ memberitahu pimpinan perusahaan'. Secara internasional, dalam Pasal 23 ayat (4) *Declaration of Human Rights 1948* dinyatakan bahwa: "Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat sekerja untuk melindungi kepentingannya'. Juga pada Pasal 8 *Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* diberikan hak bagi setiap orang untuk membentuk serikat pekerja dan menjadi anggota serikat pekerja. Di Indonesia sendiri, hak untuk memasuki suatu organisasi dijamin oleh undang-undang (Pasal 28 Undang-undang Dasar Tahun 1945). Peraturan perundangundangan yang khusus mengatur mengenai PHK telah menyatakan bahwa PHK tidak dapat didasarkan atas hal-hal yang berhubungan

dengan keanggotaan serikat pekerja (Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986). Artinya, para pekerja memiliki hak untuk menjadi anggota serikat pekerja atau untuk membentuk serikat pekerja. Hak ini juga dijamin oleh Undang-undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Menurut Undang-undang No. 18 Tahun 1956 tersebut, pekerja bebas menjadi anggota/ tidak menjadi anggota dari suatu serikat pekerja dan serikat pekerja dilindungi oleh Undang-undang dari campur tangan majikan dalam cara mendirikan, cara bekerja dan cara mengurus organisasinya.

Kemudian, tindakan PT. SB melakukan PHK adalah bertentangan dengan kewajiban hukum dari PT. SB sendiri. Sesuai dengan peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai tata cara PHK, sebelum melakukan PHK, PT. SB seharusnya melakukan tahap-tahap sebagai berikut :

1. Melakukan perundingan dengan pekerjanya mengenai maksud mengadakan PHK. Apabila perundingan mencapai persetujuan., pengusaha harus mengajukan surat permohonan izin melakukan PHK kepada P4D (bagi PHK terhadap perorangan /perseorangan) atau P4P (bagi PHK secara massal/besar-besaran) (Pasal 2 Undang-undang No. 12 Tahun 1964);
2. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, kedua pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk diperantarai oleh seorang pegawai perantara (Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986);
3. Apabila perundingan lewat pegawai perantara berhasil atau tidak berhasil, maka pegawai perantara harus menyerahkan hasil perundingan tersebut kepada Kepala Wilayah Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk dimintakan petunjuk penyelesaian kepada Menteri Tenaga Kerja, sebelum disidangkan oleh Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). (Pasal 2 ayat (3), Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986)

Ternyata, PT. SB sama sekali tidak melakukan tahap-tahap tersebut. PHK tersebut dilakukan hanya selang 2 (dua) hari setelah para pekerja mengadu ke DPRD Malang. PHK tersebut dilakukan tanpa perundingan sama sekali dan tanpa memberitahukan maksud melakukan PHK tersebut kepada P4P. Jelaslah bahwa PT. SB telah melanggar kewajibannya sendiri.

Dengan analisis di atas, terlihatlah bahwa kasus ini bukanlah masalah 'murni' PHK, dalam artian bahwa PHK tersebut dilakukan dengan cara yang tidak bertentangan dengan prosedur yang berlaku. **Kasus ini adalah mengenai PHK yang tidak prosedural.** TIDAK PROSEDURAL inilah yang menyebabkan kasus ini merupakan perbuatan melanggar hukum. Apabila kasus ini adalah 'murni' PHK, maka yang memiliki kompetensi untuk menyelesaikannya adalah P4. Tetapi karena kasus ini adalah perbuatan melanggar hukum, maka yang berwenang menyelesaikannya adalah peradilan umum, karena perbuatan melawan hukum adalah perkara perdata yang dalam penanganannya tidak diserahkan kepada badan peradilan khusus di luar peradilan umum.

Dengan analisis ini, Penulis setuju pada pertimbangan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa kasus ini merupakan perbuatan melanggar hukum. Fakta yang terjadi dalam kasus ini memenuhi 2 (dua) butir kriteria yang diperlukan untuk menyatakan bahwa suatu perbuatan adalah melanggar hukum.

Dalam hal telah terjadi suatu perbuatan melanggar hukum, Pasal 1365 KUH Perdata memberikan hak bagi orang yang dirugikan untuk menuntut ganti rugi dari orang yang menerbitkan kerugian tersebut. Kewajiban memberikan ganti rugi tersebut dimaksudkan untuk membawa orang yang dirugikan tersebut, sedapat mungkin pada keadaan sekiranya tidak terjadi perbuatan melanggar hukum. (Djodjodirdjo, 1982:78) Ganti rugi tersebut meliputi ganti rugi atas kerugian dalam bentuk kekayaan/ uang dan

dalam bentuk moril. (Djodjodirdjo, 1982:76) Nilai ganti rugi itu harus sebanding dengan nilai kerugian yang ditimbulkannya ditambah dengan nilai keuntungan yang diharapkan akan diperoleh oleh pihak yang dirugikan, bila saja peristiwa itu tidak terjadi. (Djodjodirdjo, 1982:77)

Pada kasus ini, sebagai akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh PT. SB dalam bentuk PHK, para pekerja yang menjadi korban PHK tersebut telah mengalami penderitaan lahir batin karena kehilangan pekerjaan yang menjadi sumber mata pencaharian mereka dan keluarga. Kehilangan pekerjaan telah mengusik ketenangan hidup para pekerja tersebut, karena sejak mereka dikenai PHK, mereka harus mencari pekerjaan lain agar bisa terus memperoleh penghasilan. Perbuatan tersebut telah melukai harga diri dan martabat para pekerja tersebut dan mengundang tekanan psikis yang menyiksa serta mencemarkan nama baik mereka. Karena itu, sudah sepantasnya bila mereka menuntut ganti rugi atas kerugian yang mereka alami.

Akan tetapi, besarnya ganti rugi yang harus dibayar kepada mereka yang mendasarkan gugatannya pada Pasal 1365 KUH Perdata tidaklah ditentukan oleh undang-undang. Dalam hal ini yang menjadi pegangan hanyalah Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1610K/Sip/1968 yang dalam pertimbangannya menyatakan sebagai berikut:

“Meskipun tuntutan ganti kerugian jumlahnya dianggap tidak pantas, sedang Penggugat mutlak menuntut sejumlah itu, hakim berwenang untuk menetapkan berapa sepantasnya harus dibayar, hal ini tidak melanggar Pasal 178 (3) HIR. (Ex aequo et bono)”. (Djodjodirdjo, 1982:74)

Ini berarti, hakim berwenang untuk menentukan berapa sepantasnya jumlah ganti rugi yang harus dibayar, apabila Penggugat ternyata menuntut ganti rugi dalam jumlah yang tidak pantas. (Djodjodirdjo, 1982:74) Dalam hal ini terlihat bahwa peranan hakim sangat penting untuk menetapkan nilai ganti rugi yang sesuai dengan kepantasan dan kewajaran (*ex aequo et bono*).

Tetapi bila melihat kepada penetapan ganti rugi yang diputuskan oleh Mahkamah Agung untuk kasus ini, Penulis berpendapat bahwa telah terjadi kerancuan. Gugatan yang diajukan oleh para Penggugat adalah gugatan atas dasar perbuatan melanggar hukum, sehingga ganti rugi yang ditetapkan haruslah ganti rugi berdasarkan perbuatan melanggar hukum. Tetapi Mahkamah Agung ternyata memberikan rincian ganti rugi dengan menggunakan rincian yang dipergunakan para Penggugat untuk menuntut uang pesangon dan uang jasa serta tunjangan yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian dan Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 Tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Hal itu terlihat dari rincian ganti kerugian materiil yang dalam amar putusan Mahkamah Agung terdiri dari :

- a. Uang pesangon;
- b. Uang jasa, yang disesuaikan dengan masa kerja.

Penetapan ganti rugi dengan menggunakan rincian ini membuat campur aduk antara ganti rugi karena perbuatan melanggar hukum dengan uang yang seharusnya diterima oleh pekerja apabila mereka dikenai PHK secara tidak melanggar hukum. Pemberian ganti rugi dengan menggunakan rincian tersebut justru seperti legalisasi terhadap PHK yang dilakukan oleh PT. SB, padahal PHK tersebut sudah jelas melanggar hukum. Seharusnya ganti rugi tersebut cukup ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Ganti rugi atas kerugian materiil/kekayaan yang berupa kehilangan mata pencaharian untuk waktu yang tidak dapat ditentukan;
2. Ganti rugi atas kerugian immateriil/moril yang berupa:

1. Kehilangan kenyamanan dan ketenangan hidup akibat kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba;
2. perlukaan terhadap harga diri dan martabat para Penggugat;
3. pencemaran nama baik para Penggugat.

Hal lain yang menjadi masalah adalah penggunaan Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 Tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian sebagai dasar untuk menuntut ganti kerugian yang diyuntokan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Padahal menurut Pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986, Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 Tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian **dinyatakan tidak berlaku lagi**. Di sini terlihat bahwa para Penggugat kurang cermat dalam menggunakan dasar hukum, sehingga tidak mengetahui bahwa peraturan yang mereka pergunakan sudah tidak berlaku lagi.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. PHK dapat disebut sebagai perbuatan melanggar hukum apabila PHK tersebut dilakukan secara bertentangan dengan prosedur yang diwajibkan oleh perundangundangan mengenai tata cara melakukan PHK.

Menurut perundangundangan, prosedur melakukan PHK adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha harus melakukan perundingan lebih dahulu dengan serikat pekerja atau pekerja yang bersangkutan dalam hal pekerja tersebut tidak menjadi anggota dari serikat pekerja. *Apabila perundingan mencapai kata sepakat*, dibuatlah suatu kesepakatan bersama/persetujuan bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Pengusaha kemudian harus mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada P4D/P4P melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dengan melampirkan risalah perundingan dan kesepakatan bersama/persetujuan bersama;
2. *Apabila tidak dicapai persetujuan*, maka salah satu atau kedua pihak yang berunding dapat mengajukan permohonan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantarai dalam perundingan oleh seorang pegawai perantara. Pegawai perantara yang bertugas tersebut, harus mengupayakan tercapainya kata sepakat di antara para pihak. apabila tercapai kata sepakat, dibuatlah suatu kesepakatan bersama/persetujuan bersama yang ditandatangani oleh pengusaha, pekerja dan pegawai perantara. Hasil perundingan itu kemudian disampaikan kepada P4D/P4P melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. *Apabila kesepakatan tidak tercapai*, maka pegawai perantara harus menyerahkan berkas perkara dan Berita Acara Perantaraan kepada P4D/P4P. Perundingan yang berhasil atau yang tidak

berhasil diselesaikan, tetap harus disampaikan kepada P4D/P4P untuk diproses dalam persidangan. P4D/P4P harus menyelesaikan setiap perkara yang ada dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Sebagai akibat dari PHK yang bersifat melanggar hukum, maka para Penggugat berhak menuntut ganti rugi kepada Tergugat. Ganti rugi tersebut meliputi ganti rugi atas kerugian kekayaan/ uang dan atas kerugian moril. Hakim berwenang untuk menentukan berapakah nilai ganti rugi yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat, menurut kepatasan dan kewajaran (*ex aequo et bono*).

2. Perbedaan pertimbangan hukum antara Pengadilan Negeri dengan Mahkamah Agung dalam menyelesaikan perkara ini adalah : Pengadilan Negeri Malang menyatakan bahwa kasus PHK tersebut adalah perselisihan perburuhan sehingga yang memiliki kompetensi absolut untuk menyelesaikannya adalah Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan (P4) dan bukan pengadilan Negeri. Sedangkan Mahkamah Agung berpendapat bahwa **kasus PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundangundangan mengenai PHK adalah perbuatan melanggar hukum dan bukan perselisihan perburuhan.** Menurut Mahkamah Agung, Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi telah keliru menafsirkan dalil gugatan dan menganggap kasus ini sebagai perselisihan perburuhan, padahal dalil gugatan adalah perbuatan melanggar hukum. Karena kasus ini adalah perbuatan melanggar hukum, maka yang memiliki kewenangan untuk mengadili adalah peradilan umum dan bukan Panitia Penyelesaian Perburuhan.

4.2 Saran

1. Hakim selaku penegak hukum yang bertugas untuk menemukan kebenaran dan menegakkan keadilan, **seharusnya bekerja dengan sangat teliti dan sistematis dalam memeriksa suatu perkara.** Seperti halnya dalam menangani kasus PHK secara sepihak ini. Apabila hakim (dalam hal ini hakim Pengadilan Negeri Malang dan Hakim Pengadilan Tinggi Surabaya) mau secara cermat meneliti berbagai peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai perselisihan perburuhan dan PHK, akan dapat segera ditemukan pemecahan yang memiliki dasar pertimbangan hukum yang kuat atas perkara ini, yang bahkan mungkin 'menutup' kemungkinan untuk kasasi, karena pertimbangan yang sudah tepat dan benar. keuntungannya, perkara ini tidak akan berlarut-larut dan maemakan waktu lama dalam penyelesaiannya. Wajiblah bila hakim terus-menerus meningkatkan keahliannya dalam menangani setiap perkara, sehingga keadilan yang diharapkan oleh para pencari keadilan, dapat segera terwujud tanpa harus menunggu cukup lama.

3. Apabila masalah hubungan kerja memang hendak diserahkan sepenuhnya kepada Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat, maka sebaiknya **dibuat peraturan perundangundangan yang memberikan kewenangan secara lengkap kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan untuk menyelesaikan setiap kasus di bidang hubungan kerja -apapun macam kasus itu- ,** agar tidak terjadi kebingungan mengenai badan peradilan manakah yang sebenarnya berwenang menyelesaikan perkara tertentu yang merupakan bagian dari bidang hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Z. (Ed). 1997. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badan Penerbit Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember.
- Djodjodirdjo, M. 1982. *Perbuatan Melawan Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Djumadi. 1995. *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Pancasila*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djumhana, M. 1994. *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djumaldji, F.X. 1993. *Himpunan Peraturan Perundangundangan Bidang Pemutusan Hubungan Kerja*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- , 1994. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikatan Hakim Indonesia. 1996. *Varia Peradilan Nomor 125*. Jakarta
- Manullang, S.H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mertokusumo, S. 1982. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Setiawan, R. 1994. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Binacipta.
- Soemitro, R.H. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Soepomo, I. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4P)*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- , 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- , 1994. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Widodo, H. dan Judiantoro. 1989. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali.

- * PENGADILAN NEGERI MALANG : No.206/Pdt.G/1990/PN.Malang, Tanggal 23 Februari.
- * PENGADILAN TINGGI SURABAYA : NO.383/Pdt/1991/PT.Sby, Tanggal, 22 Agustus 1991.
- * MAHKAMAH AGUNG R.I. : No. 1473K/Pdt/1992, Tanggal, 28 April 1994.

Majelis terdiri dari para Hakim Agung : M YAHYA HARAHAP, SH. selaku Ketua Sidang, didampingi para Anggota : H.L. RUKMINI SH dan H. YAHYA SH.

PENGADILAN NEGERI

PUTUSAN

Nomor : 206/Pdt.G/1990/PN.Malang.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Negeri Malang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perdata dalam tingkat pertama, menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

1. KASIADI, bertempat tinggal di Jalan Ngamarto No. 362 Lawang Malang ;
2. ZAINOEL ARIFIN ISYAA'I, bertempat tinggal di Jalan Ngamarto No. 51 Lawang - Malang ;
3. SUGENG PRAYITNO, bertempat tinggal di Jalan Sumber Sekar No. 506 Lawang - Malang ;
4. YULI RINAWAN, bertempat tinggal di Jalan Slamet Riyadi No. 1 Lawang - Malang ;
5. SUNU CAHYONO, bertempat tinggal di Jalan Sumbersuko No. 808 Lawang - Malang ;
6. KADARIYANTO, bertempat tinggal di Jalan Diponegoro Gg. I. No. 103 Lawang - Malang ;
7. SUTARMAN, bertempat tinggal di Jalan Dr. Cipto No. 24 Bedali Lawang - Malang ;
8. TRI WIBOWO, bertempat tinggal di Jalan Ngamarto Gg. III No. 23 Lawang - Malang ;

9. ANDI CAHYONO, bertempat tinggal di Jalan Slamet Riyadi No. 4 Lawang - Malang ;
10. AGUS SURYANTO, bertempat tinggal di Jalan Pandowo No. 43 Lawang - Malang ;
11. IIN SUGIATI, bertempat tinggal di Jalan Sumber Waras No. 126 Lawang - Malang ;
12. SULISTYOWATI, bertempat tinggal di Jalan Dorowati Selatan No. 17 Lawang - Malang ;
13. AGUSSALIM, bertempat tinggal di Jl. Raya Candi Ronggo No. 21 Lawang - Malang ;
14. SUGIARTO, bertempat tinggal di Jl. Dorowati Timur No. 10 Lawang - Malang ;
15. CHRISTANTO SUKANDARI, bertempat tinggal di Jl. Ngamarto I/36 Lawang - Malang ;
16. M. DJUHERI, bertempat tinggal di Jl. Popohan Sentul No. 36 Purwodadi - Pasuruan ;
17. HARIANTO GATOT S, bertempat tinggal di Jl. Ketindan
18. BIMONO SEKTIYO, bertempat tinggal di Jl. Sumber Porong No. 519 Lawang - Malang ;
19. SUSILO, bertempat tinggal di Jl. Dorowati Barat No. 58 Lawang - Malang ;
20. Achmudji, bertempat tinggal di Jl. Sumber Suko Gg. Nongko No. 12 Lawang - Malang ;
22. PURNOMO, bertempat tinggal di Jl. Hamid Rusdi No. 8 Lawang - Malang ;

yang dalam hal ini diwakili oleh :

1. M. ASHOROEL CH, S.H. (SIP NO. 161/812.RATEX/XI/1989)
 2. HASAN JALIL, S. H. (SIP NO. 106/928/RATEX/II/1989)
- Keduanya Pengacara dan penasehat Hukum dari Kantor LBH Surabaya perwakilan Malang, Jl. Panglima Sudirman No. 65 Malang.
- dan
1. JOKO SUPRIYONO, S. H. (SIP/NO.139/731/RATEX/PREP/XI/1988)
 2. SUHENDRO PRIYADI, S.H. (SIP NO. 140/790/RATEX/XI/1989)
- Keduanya Pengacara dan Penasehat Hukum dari "JBS" Associates Jl. Welirang No. 20 B Malang.
- yang dalam hal ini kedua lembaga tersebut diatas merupakan Team yang memilih alamat di Jl. Panglima Sudirman No. 65 Malang, dan pula di pemberi kuasa memilih tempat kediaman hukum (demicili) di alamat "Kuasanya" diatas berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 17 Oktober 1990 sebagai para PENGGUGAT ;

Melawan :

- P.T SIDO BANGUN Pabrik Plastik, berkedudukan di Ketindan No. 2 Lawang Malang, yang dalam hal ini diwakili oleh EFENDY HARTANTO, bertindak selaku Direktur Utama, bertempat tinggal di Jl. Argomulyo No. 9 Malang. memberi kuasa kepada :
1. ARTONO, S.H.
 2. SOEKIMAN DAHLAN SALEH, S.H.
 3. A. RACHMAN SULAIMAN, S.H.
 4. HUSNI THAMRIN, S.H. : baik selaku sendiri-sendiri maupun masing-masing bersama-sama, beralamat kantor Jl. Rambutan No.16 Malang, berdasar surat kuasa khusus tertanggal 20 Desember 1990

sebagai TERGUGAT ;

Pengadilan Negeri tersebut ;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini ;

Setelah mendengar keterangan para pihak ;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa para Penggugat dengan surat gugatnya tertanggal 29 ember 1990 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Malang pada ggal 29 Nopember 1990 itu juga dibawah register ---- No. 206/Pdt.G/1990/PN ; pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

Bahwa semula para Penggugat adalah para pekerja pada PT Sido Bangun Pabrik Plastik yang berkedudukan di Jl. Ketindan No. 2 Lawang - Malang.

Bahwa sesuai dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila (HIP), maka kedudukan para Penggugat sebagai karyawan adalah sederajat dengan Tergugat selaku Pengusaha.

Bahwa oleh karena yang melatar belakangi pemasalahan ini dalam perusahaan karena tidak pernah terbentuk U.K (Unit Kerja), maka sistim hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidaklah pernah diatur dalam KKB (Kesepakatan Kerja Bersama), sehingga yang berlaku adalah sistim kontrak individu (individual contract).

Bahwa oleh karena itu, walaupun buruh telah bekerja dengan sebaik-baiknya, hak-hak dan kepentingan buruh senantiasa tidak terlindungi.

Bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan, para Penggugat menemukan banyak pelanggaran dan kejanggalian terhadap para buruh, yang berkenaan dengan masalah Hubungan Kerja, Kesehatan Kerja, Keamanan Kerja dan jaminan sosial.

Hal tersebut antara lain :

1. Peraturan Perusahaan yang ada tidak sesuai dan bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1978, dan ini sangat merugikan para buruh (para Penggugat). Misalnya, Buruh dikenakan sanksi berupa denda yang bersifat sepihak dan sangat merugikan. Dimana Tergugat mengabaikan faktor-faktor lain diluar kemampuan buruh, seperti hambatan-hambatan teknis diluar kesalahan dan kemampuan buruh.
2. Pelanggaran ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 08/MEN/1981 tentang perlindungan upah, dimana tidak adanya keterbukaan sistim pengupahan dan tertutupnya rincian upah yang diterima buruh.
3. Pelanggaran jam kerja yang diatur dalam Pasal 10 UU Nr. 12/1984 (UU Kerja), dimana perusahaan memperkerjakan buruh 7,45 jam per hari atau 46,30 jam per minggu.
4. Pelanggaran Pasal 7 UU No. 12 Tahun 1948, dimana perusahaan memperkerjakan buruh wanita pada malam hari (shif 3 yaitu pukul 22.00 sampai 06.00 wib), tanpa alat-alat keamanan seperti transportasi jemputan.
5. Pelanggaran terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi No. PER 03/MEN/1982 tentang pelayanan kesehatan kerja. Dimana perusahaan (Tergugat) tidak menyediakan sarana kesehatan bagi buruh sama sekali.
6. Pelanggaran terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi Nr 33/1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja.
7. Tidak diperhatikannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per:02/MEN/1984 tentang petanggungan sakit, hamil dan bersalin bagi tenaga kerja dan keluarga.
8. Pelanggaran UU kecelakaan kerja tahun 1947 Nr. 02/1948, dimana tidak diberi santunan atas kecelakaan dalam melakukan kerja.
6. Bahwa berkenaan dengan keadaan tersebut diatas, maka para Penggugat dan rekan buruh lainnya berkehendak mendirikan Unit Kerja SPSI sebagai alat perjuangan dan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila/
7. Bahwa pada tahun 1981 sampai tahun 1983, pada perusahaan Tergugat telah ada Unit Kerja SPSI. Pada tahun 1983 Unit Kerja SPSI tersebut dibubarkan, sekaligus diikuti pem PHK an para pengurusnya secara sepihak, berkaitan dengan tuntutan kesejahteraan buruh.
8. Bahwa Tergugat (Direktur Utama/Pan Sien Tjiang/Efendi Hartanto) sering mengancam dihadapan para Penggugat dan buruh lainnya, akan mem PHK siapa saja yang berusaha mendirikan Unit Kerja SPSI.
9. Bahwa pada tanggal 8 Oktober 1990 para Penggugat bersama beberapa rekan buruh lainnya menghadap ke DPRD Kabupaten Malang untuk mengadakan serta meminta pertimbangan dalam upaya perbaikan kesejahteraan kerja dan pendirian Unit Kerja SPSI.

10. Bahwa pada tanggal 9 Oktober 1990 berbagai mass media Jawa Timur memberikannya sekaligus memuat reaksi berbagai Instansi terhadap kasus tersebut.
11. Bahwa pada tanggal 11 Oktober 1990, Tergugat karena peristiwa itu dengan suratnya yang tertanggal 11 Oktober 1990 No. 19/X/SB-DN/SK/90 memberitahu bahwa Penggugat I di PHK, PHK mana dilakukan tanpa memberitahu maksud PHK itu sebelumnya, disamping itu PHK yang dilakukan oleh Tergugat tanpa berunding dengan Penggugat I maupun P4D.
12. Bahwa pemrosesan atas PHK secara tidak sah atas Penggugat I belum selesai, Tergugat pada tanggal 22 Oktober 1990 memberitahukan bahwa Penggugat 2- 22 di PHK. PHK mana dilakukan tanpa pemberitahuan maksud PHK itu sebelumnya, disamping itu PHK yang dilakukan oleh Tergugat tanpa berunding dengan para Penggugat maupun ijin dari P4P.
13. Bahwa pada tanggal 22 Oktober 1990, Tergugat memasang pengumuman sekaligus pemberitahuan kepada semua buruh bahwa para Penggugat telah di PHK, dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat tata tertib perusahaan yaitu membentuk pengurus SPSI basis Sido Bangun, tanpa minta ijin/memberitahu Pimpinan PT Sido Bangun.
14. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat adalah melanggar Undang-undang yaitu :
1. Melanggar pasal 2 Undang-undang No. 12/1964 yaitu keharusan merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan buruh sendiri dalam hal ini buruh tidak menjadi anggota serikat buruh.
 2. Melanggar pasal 3 ayat 1 Undang-undang No. 12/1964 yaitu pemutusan hubungan kerja asal hanya dapat dilakukan/diputuskan oleh atau setelah memperoleh izin dari panitia penyelesaian perburuhan pusat (P4P).
 3. Melanggar pasal 8 peraturan menteri tenaga kerja No. 04./MEN/1986, yaitu khususnya dalam sub b dan a bahwa PHK tidak dapat dilakukan atas alasan pengaduan pekerja pada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan Negara. Dan atas keanggotaan Serikat Buruh atau dalam rangka pembentukan Serikat Pekerja.
- Dengan demikian jelaslah bahwa Tergugat dalam hal ini, telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak, yang untuk itu tidak dibenarkan secara hukum.
15. Bahwa dengan tindakan Tergugat itu, disamping melanggar undang-undang yang berlaku, juga tidak mencerminkan adanya Hubungan Industrial Pancasila yang selalu menghendaki adanya musyawarah mufakat dalam menyelesaikan masalah, serta juga telah tidak menunjang program Pemerintah khususnya dalam penyediaan lapangan kerja yang
- justru sebaliknya Tergugat melakukan PHK.
16. Bahwa tindakan Tergugat tersebut sama sekali tidak dapat menghargai hak konstitusional Warga Negara Republik Indonesia untuk memanfaatkan Lembaga Perwakilan Rakyat (DPRD) untuk memecahkan sebagian persoalan penting rakyatnya.
17. Bahwa sebagai akibat tindakan Tergugat itu, yakni mem PHK para Penggugat dengan tidak berdasar hukum, mengakibatkan Penggugat mengalami penderitaan lahir bathin, karena pekerjaan itulah satu-satunya sumber kehidupan Penggugat dalam menghidupkan diri dan keluarga.
18. Bahwa pengumuman PHK terhadap para Penggugat (sebagaimana pada point 12), telah sangat merugikan harga diri dan nama baik para Penggugat dihadapan masyarakat pada umumnya serta para buruh pada khususnya, karena hal tersebut mengandung tekanan psikis yang sangat menyiksa dan merugikan.
19. Bahwa dengan demikian jelaslah bahwa rangkaian tindakan Tergugat yang melakukan PHK sepihak tanpa berunding dengan para Penggugat (Bipartito) dan tanpa ijin dari P4P (Tripartito) ini, adalah merupakan perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad).
- Disamping itu juga telah melakukan perbuatan pencemaran nama baik para Penggugat, yang oleh karenanya sudah pantas dan adil bila dihukum untuk membayar ganti rugi kepada para Penggugat serta dihukum pula untuk membayar hak-hak para Penggugat berdasarkan Peraturan Menteri Kerja No. Per-04/MEN/1986 yo Peraturan Menteri Perburuhan No. 09/1964 yang meliputi : uang pesangon, uang jasa dan tunjangan-tunjangan lainnya seperti kesehatan, cuti, dan segala macam tunjangan lainnya.
20. Bahwa besarnya ganti rugi yang dimaksud adalah sebagai berikut :
- a. Ganti rugi karena melakukan perbuatan melawan hukum yaitu berupa uang sebesar Rp. 500.000.000,-(Lima ratus juta rupiah).
 - b. Ganti rugi karena pencemaran nama baik yang bila dinilai dengan uang sebesar Rp. 10.000.000,-(Sepuluh juta rupiah) untuk masing-masing Penggugat, atau Rp. 220.000.000,-(Dua ratus dua puluh juta rupiah) untuk para Penggugat.
 - c. Berupa membayar kewajiban atas hak-hak para Penggugat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/MEN/1986 yo Peraturan Menteri Perburuhan No. 09/1964 yang meliputi :
 1. Uang pesangon untuk masing-masing Penggugat Rp. 5. 000.000,- (Lima juta rupiah), atau Rp. 110.000.000,-(seratus sepuluh juta rupiah) untuk para Penggugat.
 2. Uang jasa selama masa kerja ;
 - Penggugat 1 masa kerja 4 tahun sebesar Rp. 2.000.000,-
 - Penggugat 15 masa kerja 5 tahun sebesar Rp. 2.500.000,-

- Penggugat 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 masa kerja 1 tahun masing-masing Rp. 500.000,- atau Rp. 4.000.000,- (Empat juta rupiah).

3. Tunjangan-tunjangan meliputi kesehatan, cuti dan segala macam tunjangan lainnya sebesar Rp. 88.000.000,- (Delapan puluh delapan juta rupiah).

d. Meminta maaf kepada para Penggugat atas segala perbuatan dan kebijaksanaan yang telah dilakukan, sehingga merugikan nama baik para Penggugat. Pada 4 (empat) media harian Jawa Timur (Jawa Pos, Surabaya Post, Suara Indonesia dan Memorandum) selama 3 hari berturut-turut, dengan ketentuan 1/4 halaman akhir koran, selambat-lambatnya 2 minggu sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap dengan kalimat sebagai berikut :

- Pernyataan mohon maaf -

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Efendi Hartanto selaku Direktur Utama PT Sido Bangun Fabrik Plastik Jl. Ketindan No. 2 Lawang - Malang.

Sehubungan dengan penempelan pengumuman pem PHK an sepihak, tanggal 22 Oktober 1990 di lokasi dalam pabrik dan gudang PT Sido Bangun, sehingga merugikan nama baik.

Meminta maaf kepada :

1. Kasiadi
2. Zainoel Arifin Asyaa'i
3. Sugeng Prayitno
4. Yuli Rinawan
5. Sunu Cahyono
6. Kadiriyanto
7. Sutarman
8. Tri Wibowo
9. Andi Cahyono
10. Agus Suryanto
11. Iin Sugiyati
12. Sulistyowati
13. Agus Salim
14. Sugianto
15. Christanto Sukandari
16. M. Djuheri

21. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan

dengan undang-undang, maka berdasarkan pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 04/MEN/1986 yo pasal 8 Peraturan Pemerintah RI No. 08/1981 tentang perlindungan upah, maka gaji Penggugat sejak pemberitahuan PHK sampai saat ini harus tetap dibayarkan, oleh karenanya sudah sepatutnya bila Tergugat juga dihukum untuk membayar gaji Penggugat selama 6 bulan penuh, sebesar :

1. Penggugat I	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
2. Penggugat II	Rp. 68.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 408.000,-
3. Penggugat III	Rp. 68.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 408.000,-
4. Penggugat IV	Rp. 68.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 408.000,-
5. Penggugat V	Rp. 71.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 426.000,-
6. Penggugat VI	Rp. 64.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 385.000,-
7. Penggugat VII	Rp. 77.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 462.000,-
8. Penggugat VIII	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
9. Penggugat IX	Rp. 72.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 432.000,-
10. Penggugat X	Rp. 68.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 408.000,-
11. Penggugat XI	Rp. 50.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 300.000,-
12. Penggugat XII	Rp. 52.400,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 314.400,-
13. Penggugat XIII	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
14. Penggugat XIV	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
15. Penggugat XV	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
16. Penggugat XVI	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
17. Penggugat XVII	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
18. Penggugat XVIII	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
19. Penggugat XIX	Rp. 54.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 324.000,-
20. Penggugat XX	Rp. 60.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 360.000,-
21. Penggugat XXI	Rp. 54.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 324.000,-
22. Penggugat XXII	Rp. 54.000,-/bulan X 6 bulan =	Rp. 324.000,-
	Jumlah	Rp. 8.163.600,-

(Delapan juta seratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah).

22. Bahwa oleh karena itu pula, bagi Penggugat bekerja merupakan sumber nafkah, gergsi keluarga serta kehilangan pekerjaan merupakan kehilangan segala-galanya, sedangkan untuk memperoleh pekerjaan baru semakin sulit, berarti para Penggugat kehilangan pekerjaan selama kurang lebih 5 tahun sampai mendapatkan pekerjaan kembali, maka sudah sewajarnya

Penggugat mengajukan permohonan ganti rugi sebagai kompensasi atas PHK/ pemberhentian sepihak oleh Tergugat yaitu uang sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) untuk masing-masing Penggugat atau Rp. 46.000.000,- (empat puluh juta rupiah) untuk para Penggugat, jumlah berdasarkan perhitungan 50 % dari total pendapatan para Penggugat apabila bekerja sampai mendapat kerja kembali kurang lebih selama 5 tahun.

Jadi keseluruhan ganti rugi serta pembayaran atas hak-hak Penggugat sebagaimana disebut dalam point 20, 21 dan 22 diatas adalah sejumlah Rp. 980.663.600,- (Sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah).

23. Bahwa untuk menjamin beban-beban yang harus dibayar oleh Tergugat mohon ditaruh dalam sita jaminan (conservatoir beslag) kekayaan yang saat ini baru diketahui antara lain :

- Kantor /Pabrik berikut seluruh isinya yang terletak di Jalan Ketindan No. 2 Lawang - Malang.
- Gudang berikut seluruh isinya yang terletak di Jl. Raya Ardimulyo No. Desa Ardimulyo - Singosari - Malang.

Dan menyatakan sitaan ini adalah sah dan berharga sampai sejumlah sekurang-kurangnya Rp. 980.663.600,- (Sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah).

24. Bahwa perkara ini didasarkan pada bukti-bukti yang menurut ketentuan pasal 180 HIR, karenanya layak dan pantas bila putusan dalam perkara ini dapat dijalankan lebih dahulu walau ada perlawanan, banding maupun kasasi (Uitvoerbaar bij Voorrad).

Maka berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka sudi kiranya Pengadilan Negeri Malang berkenan :

I. Dalam Provisi :

Memerintahkan segera menaruh sita jaminan (Conservatoir Beslag) atas seluruh kekayaan milik Tergugat ;

- Kantor /Pabrik berikut seluruh isinya yang terletak di Jl. Raya Ardimulyo Desa Ardimulyo - Singosari -Malang.
- Dan menyatakan sitaan ini adalah sah dan berharga sampai sejumlah sekurang-kurangnya Rp. 980.663.600,- (Sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah).

II. Dalam Pokok Perkara :

Memerintahkan segera memanggil para pihak dalam perkara ini, agar dapat menghadap pada sidang umum perdata Pengadilan Negeri Malang agar dapat diperiksa, diadili dan memberikan putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu walau ada perlawanan, banding maupun kasasi

(Uitvoerbaar bij Voorrad) sebagai berikut :

1. Menerima baik dan mengabdikan seluruh gugatan diatas.
2. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Malang.
3. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak.
4. Menyatakan bahwa rangkaian perbuatan Tergugat tersebut merupakan perbuatan melawan hukum.
5. Menyatakan bahwa perbuatan Tergugat yang melawan hukum tersebut merugikan Penggugat.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi serta membayar hak-hak Penggugat yang berdasarkan undang-undang sebagai berikut :

- a. Ganti rugi karena melakukan perbuatan melawan hukum, uang sebesar Rp. 400.000.000,- (Empat ratus juta rupiah).
- b. Ganti rugi karena pencemaran nama baik yang berupa uang Rp. 80.000.000,- (Delapan puluh juta rupiah).
- c. Meminta maaf kepada para Penggugat karena pencemaran nama baik pada 4 (empat) media harian Jawa Timur (Jawa Pos, Surabaya Post, Suara Indonesia dan Memorandum) selama 3 (tiga) hari berturut-turut, dengan ketentuan 1/4 halaman akhir koran, selambat-lambatnya 2 minggu sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dengan kalimat sebagai berikut :

- Pernyataan mohon maaf -

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Efendi Hartanto selaku Direktur Utama PT Sido Bangun Pabrik Plastik

Jl. Ketindan No. 2 Lawang - Malang.

Sehubungan dengan penempelan pengumuman pem PHK an sepihak, tanggal 22 Oktober 1990 di lokasi dalam pabrik dan gudang PT Sido Bangun, sehingga merugikan nama baik.

Meminta maaf kepada :

1. Kasiadi
2. Zainoel Arifin Asyaa'i
3. Sugeng Prayitno
4. Yuli Rinawan
5. Sunu Cahyono
6. Kadariyanto
7. Sutarman

Menjatuhkan putusan lain yang dipandang adil dan bijaksana sesuai dengan isi dan maksud gugatan ini.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan pihak Penggugat datang kuasanya masing-masing Hasan Djalil, S.H dan Suhendro Priyadi, S.H dan pihak Tergugat datang kuasanya yaitu masing-masing Rachman Sulaiman, S.H dan Husni Thamrin, S.H, oleh Majelis telah diusahakan untuk memperdamaikan kedua belah pihak namun tidak berhasil ;

Menimbang, bahwa selanjutnya dibacakan surat gugat tersebut yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas gugatan tersebut pihak Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

Atas adanya gugatan dari para Penggugat, sebelum memberikan tanggapan dan atau jawaban mengenai pokok perkara terlebih dahulu Tergugat menyampaikan tangkisan (eksepsi) yang sangat prinsipil dengan menunjuk kepada ketentuan pasal 125 ayat 2 HIR, 133 HIR, 134 HIR dan 136 HIR sebagai berikut :
Eksepsi/Tangkisan :

1. Tentang kompetensi absolut :
 - 1.1. Bahwa para Penggugat didalam surat gugatannya mempermasalahkan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) secara melawan hukum u.p pesita nomor 11, 12, 13, 14, dan 19, dengan dalil melawan hukum.
 - 1.2. Bahwa seandainya benar demikian itu - quod - non - pada hal tidak, maka seharusnya yang berwenang adalah justru Departemen Tenaga Kerja Cq. Panitia Penyelenggara Perburuahan Daerah (P4D) dan atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuahan Pusat (P4P) beserta Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia
- u.p. : Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1108/MEN/1986--- tentang Tatacara Penyelesaian Perselisihan Perburuahan/Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.297/MEN/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara.
- 1.2. Bahwa tentang pemutusan hubungan kerja oleh Majikan berlaku Undang-Undang No. 12 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (LM No. 93 tahun 1964), dengan lebih dahulu harus dimintakan izin kepada Instansi yang berwenang ;
- u.p. : Surat permohonan ijin pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan Tergugat kepada Departemen Tenaga Kerja R.I melalui Kantor Kabupaten/Kotamadya Malang ;
- 1.3. Bahwa diajukannya perkara ini di Pengadilan Negeri Malang adalah tidak mempunyai dasar hukum oleh karena dengan menunjuk dan atau mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor KEP-342/MEN/86 tentang Pedoman/Petunjuk Umum Pemerantaraan

8. Tri Wibowo
9. Andi Cahyono
10. Agus Suryanto
11. Iin Sugiati
12. Sulistyowati
13. Agus Salim
14. Sugiarto
15. Christanto Sukandari
16. M. Djuheri

d. Berupa hak-hak para Penggugat antara lain :

1. Uang pesangon sebesar Rp. 110.000.000,- (Seratus sepuluh juta rupiah).
2. Uang jasa sebesar :
 - Penggugat 1 masa kerja 4 tahun Rp. 2.000.000,-
 - Penggugat 15 masa kerja 5 tahun Rp. 2.500.000,-
 - Penggugat 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, dan 22 masa kerja 1 tahun ---- Rp. 4.000.000,-
3. Tunjangan-tunjangan meliputi kesehatan, cuti dan segala macam tunjangan lainnya sebesar Rp 88.000.000,- (Delapan puluh delapan juta rupiah).
4. Menyatakan Penggugat berhak atas upah/gaji minimal selama 6 bulan sejak pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji/upah para Penggugat selama 6 bulan penuh tersebut, sebesar Rp. 980.663.600,-(Sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah).
6. Menyatakan para Penggugat berhak atas kompensasi, atas kehilangan pekerjaan selama 5 tahun.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi sebesar ---- Rp. 46.000.000,-(Empat puluh enam juta rupiah).
8. Membayar bunga 6 % menurut hukum atas sejumlah ganti rugi diatas (Rp. 980.663.600,-) dalam point 6 a, b dan c sejak gugatan ini dimasukkan sampai jatuhnya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.
9. Menyatakan bukti-bukti yang diajukan Penggugat adalah sah menurut hukum.
10. Menyatakan perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walau ada perlawanan, banding maupun kasasi (serta merta/Uitvoerbaar bij Voorraad).

Atau :

Perselisihan Hubungan Industrial serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I No. SE-12/M/1990 tentang Penanganan Masalah Ketenagakerjaan di Perusahaan Swasta yang belum tumbuh unit SPSI, maka dengan demikian berarti bahwa segala perselisihan perburuhan sejenis dengan perkara ini menurut hukum harus diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan, Industrial dan karena itu tidak dapat diajukan ke Pengadilan.

2. Isi gugatan:

Eksepsi tentang kompetensi ini juga berkaitan dengan isi gugatan para Penggugat yang telah disusun dan diajukan menjadi perkara ini yang justru bukan menjadi wewenang dari Kekuasaan Kehakiman (pasal 6 UU Nomor 20/1947);

3. Bahwa eksepsi ini harus diputuskan lebih dahulu sebelum Pengadilan Negeri Malang memeriksa pokok perkara, dan karenanya Tergugat mereserfir diri untuk memberikan jawaban atau sanggahannya.

Berdasarkan kepada hal-hal tersebut, mohon kiranya Pengadilan Negeri Malang memberikan keputusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi dari Tergugat.
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk memeriksa perkara ini.
3. Biaya perkara menurut hukum.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut pihak Tergugat telah mengajukan repliknya tertanggal 28 Januari 1991 dan Tergugat mengajukan dupliknya tertanggal 4 Februari 1991 yang untuk menyingkat ini putusan tidak dikutip disini, namun dianggap tereksepsi selengkapanya dalam putusan ini.

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan para Penggugat seperti tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah mengajukan eksepsi tentang kompetensi absolut, sehingga dengan demikian eksepsi tersebut harus diputus terlebih dahulu sebelum Pengadilan memeriksa pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa dalam eksepsi Tergugat tersebut pada pokoknya mengemukakan:

- Bahwa para Penggugat dalam persuatannya mempermasalahakan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) secara melawan hukum. Kalau benar demikian, pada hal tidak maka yang berwenang adalah Departemen Tenaga Kerja C. F. D atau P4P beserta Menteri Tenaga Kerja

R.I.

Tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, surat permohonan PHK telah diajukan oleh Tergugat kepada Departemen Tenaga Kerja melalui Kantor Kabupaten/Kotamadya Malang;

Bahwa diajukannya perkara ini ke Pengadilan Negeri Malang tidak mempunyai dasar hukum karena menunjuk dan atau mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor KEP 342/MEN/86 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I No. SE 12/M/1990 maka dengan demikian berarti segala perselisihan perburuhan sejenis dengan perkara ini Menurut Hukum harus diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan/Industrial;

Bahwa eksepsi tentang kompetensi ini berkaitan dengan isi gugatan yang justru bukan menjadi wewenang dari Kekuasaan Kehakiman;

Menimbang, bahwa pihak Penggugat dalam tanggapannya (repliknya) pada pokoknya berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tersebut tidak ada relevansinya dengan kompetensi Pengadilan Negeri karena :

- Bahwa sesuai ketentuan hukum yang berlaku, eksepsi baru diperkenankan sejauh tidak menyangkut dalam pokok perkara namun ternyata sebagai dasar dari alasan eksepsi yang diajukan Tergugat adalah posita-posita Penggugat yang terurai dalam pokok perkara, karena itu adalah tepat bila eksepsi Tergugat tersebut ditolak atau tidak-tidaknya dikesampingkan;
- Bahwa gugatan diajukan ke Pengadilan Negeri Malang atas dasar perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat bukan tatacara pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Tergugat, karena pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Tergugat hanyalah merupakan implikasi daripada perbuatan melawan hukum Tergugat yang diatur dalam pasal 1365 KUH Perdata justru yang saat ini dipermasalahkan dalam perkara ini;

Bahwa yang dimaksud dengan peraturan-peraturan sebagaimana dikemukakan Tergugat dalam eksepsinya bukanlah mengatur tentang kewenangan/kompetensi Pengadilan/Kekuasaan Kehakiman, melainkan hanya ketentuan yang mengatur tata kerja intern Departemen Tenaga Kerja R.I Cq Pegawai Perantara;

Bahwa dengan ketentuan pasal 10 UU No. 14 tahun 1970 hanya mengakui keempat kompetensi peradilan, pasal 24 (1) UUD 19 menyebutkan Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan lain-lain Badan Kehakiman menurut Undang-Undang. Bahwa pasal 50 Undang-Undang No.2 tahun 1986 dijelaskan Pengadilan Negeri berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata dengan demikian jelas gugatan Penggugat merupakan tugas dan wewenang Pengadilan Negeri;

Bahwa apa yang dimaksud dalam eksepsi Tergugat point 2 (PHK Majikan harus minta ijin lebih dahulu kepada lembaga yang berwenang) adalah tidak relevant karena telah menyangkut pokok perkara yang seharusnya dibahas diluar eksepsi ;

Menimbang, bahwa arti daripada kompetensi absolut (wewenang mutlak) adalah menyangkut pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan yang tidak hanya terdiri dari 4 badan peradilan sebagaimana pendapat Penggugat dengan menunjuk kepada ketentuan pasal 10 UU tahun 1970, sebab masih banyak peradilan-peradilan semu (tidak sah misalnya MPP (Majelis Pertimbangan Pajak), KUP (Kantor Urusan Perumahan Mahkamah Pelayaran, BUPN, P4D/P4P dan sebagainya).

Menimbang, bahwa untuk mengetahui badan peradilan mana yang berwenang (mutlak/absolut) untuk memeriksa perkara ini, maka harus ditinjau lebih dahulu secara formal 2 hal, yaitu :

1. siapa-siapa pihaknya (subyek gugatan) dan
2. persoalan apa yang menjadi obyek sengketa nya ;

Menimbang, bahwa mengenai siapa-siapa pihaknya, maka para Penggugat (P-1 s/d P-22) adalah para pekerja/buruh dari PT. Sido Bangun yang berkedudukan di Lawang Kabupaten Malang dan sebagai Tergugat adalah PT Sido Bangun tersebut yang dalam kaitannya dengan kedudukan para Penggugat sebagai pekerja/buruhnya, maka kedudukan PT Sido Bangun/Tergugat adalah sebagai Pengusaha/Majikan ;

Menimbang, bahwa mengenai persoalan apa yang menjadi sengketa maka ternyata yang menjadi inti sengketa antara para Penggugat dan Tergugat ialah masalah :

- PHK
- serangkaian perbuatan Tergugat yang dikwalifikasikan oleh pihak Penggugat (lihat posita gugatan) sebagai Perbuatan Melawan Hukum
- dan ganti rugi sehubungan dengan PHK dan Perbuatan Melawan Hukum tersebut ;

Menimbang, bahwa masalah PHK dan tuntutan-tuntutan para Penggugat yang menyangkut masalah hubungan kerja, kesehatan kerja, Keamanan kerja, jaminan sosial dan lain-lain yang belum dipenuhi Tergugat sehingga melanggar serangkaian peraturan perundang-undangan tersebut dalam posita gugatan, keseluruhannya adalah menyangkut masalah "Persetelihan Perburuhan" ;

Menimbang, bahwa perselisihan perburuhan menurut jenisnya dibedakan antara :

a. Perselisihan Hak : yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian tidak memenuhi isi perjanjian tersebut /Tidak terdapat penyelesaian faham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.

Jadi harus ada perjanjian baik tertulis maupun lisan yang diingkari salah satu pihak ;

b. Perselisihan kepentingan : yaitu pertentangan sehubungan dengan tidak terdapatnya persesuaian pendapat tentang syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan ;

Menimbang, bahwa mengenai perselisihan hak jelas adalah menjadi wewenang Pengadilan Negeri yang akan memeriksa dan memutus berdasar hukum perjanjian yang ada ;

Menimbang, bahwa mengenai perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) berdasar ketentuan perundang-undangan perburuhan yang ada ;

Menimbang, bahwa ternyata pihak para Penggugat, tidak mendasarkan gugatannya pada suatu perjanjian kerja yang ada /yang telah disepakati antara Tergugat sebagai Pengusaha/Majikan dan para Penggugat sebagai buruh/pekerjanya, melainkan menuntut kepentingan-kepentingan para Penggugat sebagai pihak buruh yang merasa dirugikan, sehingga dengan demikian untuk memperjuangkan kepentingan-kepentingannya tersebut sesuai ketentuan U.U. No. 22 tahun 1957, U.U. No.12 tahun 1964 dan peraturan-peraturan pelaksanaan/pedoman pelaksanaan yang bersangkutan, maka perkara ini harus diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka Pengadilan Negeri harus menyatakan tidak berwenang menerima, memeriksa dan memutus perkara ini ;

Menimbang, bahwa karena Penggugat yang mengambil inisiatif untuk berperkara, maka harus dibebani untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Mengingat selain peraturan perundang-undangan yang telah disebut diatas, juga peraturan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Menyatakan bahwa Pengadilan Negeri tidak berwenang menerima, memeriksa dan memutus perkara ini ;

Menghukum para Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp, 25.000,-(dua puluh lima ribu rupiah)

Demikianlah diputuskan pada hari ini : SABTU, 23 FEBRUARI 1991 oleh kami PAULINE PRIMAWATI, SH. sebagai Ketua Majelis, Ny. NUR INTAN DALIMUNTHE, S.H. dan D.L. MANGIRI, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana pada hari itu juga diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis tersebut dengan dihadiri oleh Ny. NUR INTAN DALIMUNTHE, S.H. dan D.L. MANGIRI, S.H. serta dibantu Ny. BATIRAH SOERENO dengan hadirnya Kuasa para Penggugat dan Kuasa Tergugat.

MAHKAMAH AGUNG RI

PUTUSAN

Reg. No. 1473K/Pdt/1992.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata dalam tingkat kasasi telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

1. KASIADI, bertempat tinggal di Jalan Ngamarto No. 362, Lawang, Malang;
2. ZAINOEL ARIFIN ASYAA'I, bertempat tinggal di Jalan Ngamarto No.51 Lawang, Malang;
3. SUGENG PRAYITNO, bertempat tinggal di Jalan Sumber Sekar No. 506 Lawang, Malang;
4. YULI RINAWAN, bertempat tinggal di Jalan Slamet Riyadi No. 1 Lawang, Malang;
5. SUNU CAHYONO, bertempat tinggal di Jalan Sumber Suko No. 808 Lawang, Malang;
6. KADARIYANTO, bertempat tinggal di Jalan Diponegoro Gg. I No. 103 Lawang, Malang;
7. SUTARMAN, bertempat tinggal di Jalan Dr. Cipto No. 21 Bedali Lawang, Malang;
8. TRI WIBOWO, bertempat tinggal di Jalan Ngamarto Gg. III No. 23 Lawang, Malang;
9. ANDI CAHYONO, bertempat tinggal di Jalan Slamet Riyadi No. 4 Lawang, Malang;
10. AGUS SURYANTO, bertempat tinggal di Jalan Pandowo No. 43

Lawang, Malang;

11. IIN SUGIANTI, bertempat tinggal di Jalan Sumber Waras No. 126 Lawang, Malang;
12. SULISTYOWATI, bertempat tinggal di Jalan Dorowati Selatan No. 17 Lawang, Malang;
13. AGUS SALIM, bertempat tinggal di Jalan Raya Candi Renggo No. 21 Lawang, Malang;
14. SUGIARTO, bertempat tinggal di Jalan Dorowati Timur No. 10 Lawang, Malang;
15. CHRISTANTO SUKANDARI, bertempat tinggal di Jalan Ngamarto I/36 Lawang, Malang;
16. M. DJUHERI, bertempat tinggal di Jalan Popohan Sentul No. 36 Purwodadi, Pasuruan;
17. HARIANTO GATOT S., bertempat tinggal di Katindan;
18. BIMONO SEKTIYO, bertempat tinggal di Jalan Sumber Porong No. 519 Lawang, Malang;
19. SUSILO, bertempat tinggal di Jalan Dorowati Barat No. 58 Lawang, Malang;
20. ACHMUDJI, bertempat tinggal di Jalan Sumber Suko Gg. Nongko No. 12 Lawang, Malang;
21. SUGIANTO, bertempat tinggal di Jalan Dorowati Timur No. 20 Lawang, Malang.
22. PURNOMO, bertempat tinggal di Jalan Hamid Rusdi No. 8 Lawang, Malang, dalam hal ini memberi kuasa kepada : 1. M. ANSHOROEL CH. SH., 2. HASANDJALIL, SH. dan 3. MUNIR, SH. para Pengacara L.B.H Surabaya, yang beralamat Jalan Kidal No. 6 Surabaya, para Pemohon kasasi dahulu Penggugat-Penggugat Pembanding;

m e l a w a n :

PT. SIDO BANGUN PABRIK PLASTIK, beralamat di Ketindan No. 2 Lawang, Malang, Termohon kasasi dahulu Tergugat Terbanding;

Mahkamah Agung tersebut :

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang para Pemohon kasasi sebagai Penggugat asli telah menggugat sekarang Termohon kasasi sebagai Tergugat asli dimuka persidangan Pengadilan Negeri Malang pada pokoknya atas dalil-dalil :

bahwa Penggugat-Penggugat asli adalah karyawan dari Tergugat asli bahwa didalam perusahaan Tergugat asli tidak pernah terbentuk Unit Kerja (UK) maka sistim hubungan kerja yang ada tidak diatur dalam KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) sehingga yang berlaku adalah sistim kontrak

mohon pertimbangan dalam upaya perbaikan kesejahteraan kerja dan pendirian Unit Kerja SPSI tersebut ;

bahwa pada tanggal 9 Oktober 1991 berbagai mas media Jawa Timur memuat reaksi berbagai instansi atas kasus tersebut ;

bahwa pada tanggal 11 Oktober 1991 Tergugat asli dengan suratnya tertanggal 11 Oktober 1990 No.19/X/SB-DN/SK/90 mem PHK Penggugat asli I tanpa pemberitahuan sebelumnya dan tanpa berunding dengan P4D terlebih dahulu ;

bahwa pada tanggal 22 Oktober 1991 Tergugat asli memasang pengumuman/pemberitahuan kepada semua buruh bahwa para Penggugat-Penggugat asli telah di PHK dengan alasan melakukan pelanggaran berat tata tertib perusahaan yaitu membentuk pengurus SPSI basis Sido Bangun tanpa izin atau memberi tahu Pimpinan PT. Sido Bangun ;

bahwa tindakan Tergugat asli mem PHK Penggugat-Penggugat asli adalah melanggar Undang-Undang No.12/1964 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/MEN/1986 karena Tergugat asli telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak dibenarkan secara hukum ;

bahwa tindakan Tergugat asli tersebut tidak mencerminkan adanya hubungan industrial Pancasila, serta tidak menunjang program Pemerintah, serta tidak menunjang program Pemerintah khususnya dalam penyediaan lapangan kerja yang justru Tergugat asli melakukan PHK ;

bahwa tindakan Tergugat asli tersebut tidak menghargai hak konstitusional Warga Negara R.I. untuk memanfaatkan Lembaga Perwakilan Rakyat (DPRD) dalam memecahkan persoalan penting oleh rakyat ;

bahwa sebagai akibat tindakan Tergugat asli tersebut para Penggugat asli mengalami penderitaan lahir batin karena kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan Penggugat-Penggugat asli beserta keluarga ;

bahwa pengumuman PHK mengenai Penggugat-Penggugat asli tersebut sangat merugikan harga diri dan mengundang tekanan psikis yang sangat menyiksa dan sangat merugikan ;

bahwa rangkaian perbuatan Tergugat asli dalam melakukan PHK sepihak kepada Penggugat-Penggugat asli tersebut merupakan perbuatan melawan hukum, dan telah mencemarkan nama baik Penggugat-Penggugat asli, dan oleh karena itu Penggugat-penggugat asli menuntut ganti rugi dan menuntut apa yang menjadi hak-hak Penggugat asli mengenai uang pesangon dan tunjangan-tunjangan lainnya seperti kesehatan, cuti dan lain-lainnya sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-04/MEN/1986 Yo Peraturan Menteri Perburuhan No.09/1964 yang jumlah dan perinciannya sebagaimana tersebut dalam gugatan ;

bahwa selain itu Penggugat-Penggugat asli menuntut agar supaya Tergugat asli meminta maaf kepada Penggugat-Penggugat asli atas perbuatan dan kebijaksanaannya yang telah merugikan nama baik Penggugat-Penggugat

individu (individual contract) ;

bahwa meskipun buruh telah bekerja sebaik-baiknya namun hak-hak dan kepentingan buruh senantiasa tidak terlindungi ;

bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan Penggugat-Penggugat asli banyak menemukan kejanggalan/pelanggaran terhadap para buruh yang berkenaan dengan masalah hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja dan jaminan sosial ;

Antara lain :

1. Peraturan-peraturan perusahaan tidak sesuai dan bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1978 sehingga sangat merugikan para buruh (Penggugat-Penggugat asli).
- Misalnya : buruh dikenakan sanksi berupa denda bersifat sepihak dan sangat merugikan.
- Tergugat asli mengabaikan faktor-faktor diluar kemampuan buruh, seperti hambatan-hambatan teknis diluar kesalahan dan kemampuan buruh ;
2. Adanya pelanggaran Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.08/MEN/1981 tentang perlindungan upah, dimana tidak adanya keterbukaan sistim pengupahan dan tertutupnya rincian upah yang diterima buruh ;
3. Pelanggaran jam kerja dimana perusahaan mempekerjakan buruh 7,45 jam per-hari atau 46,30 jam per-minggu ;
4. Perusahaan mempekerjakan buruh wanita pada malam hari (shif 3 yaitu pukul 22.00 sampai 06.00 Wib) tanpa alat-alat keamanan seperti transportasi jemputan ;
5. Perusahaan tidak menyediakan pelayanan kesehatan bagi buruh ;
6. Perusahaan tidak mengasuransikan para tenaga kerja pada Asuransi Tenaga Kerja ;
7. Perusahaan tidak memperhatikan tentang pertanggung jawaban sakit, hamil dan bersalin bagi tenaga kerja dan keluarga ;
8. Perusahaan tidak memberikan santunan atas adanya kecelakaan kerja ;
- bahwa berkenaan dengan hal-hal tersebut Penggugat-Penggugat asli berkehendak mendirikan Unit Kerja SPSI sebagai alat perjuangan dan pelaksanaan hubungan Industrial Pancasila ;
- bahwa pada tahun 1981 sampai tahun 1983 perusahaan Tergugat asli telah ada Unit Kerja SPSI tetapi pada tahun 1983 dibubarkan dengan diikuti PHK kepada para pengurus Unit Kerja SPSI secara sepihak berkaitan dengan tuntutan kesejahteraan buruh ;
- bahwa Tergugat asli dengan Direktur Utamanya Pan Sien Tjiang/Efendi Hartanto sering mengancam para Penggugat asli maupun buruh lainnya akan mem PHK kan siapa saja yang berusaha mendirikan Unit Kerja SPSI ;
- bahwa pada tanggal 8 Oktober 1990 Penggugat-Penggugat asli bersama beberapa rekan buruh lainnya menghadap DPRD Kabupaten Malang untuk

UTUSAN BADAN PERADILAN

asli melalui 4 media harian Jawa Timur Jawa Pos, Surabaya Pos, Suara Indonesia dan Memorandum selama 3 hari berturut-turut, dengan ketentuan 1/4 halaman akhir koran, selambat-lambatnya 2 minggu sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, dengan redaksi/kalimat sebagaimana tersebut dalam gugatan Penggugat-Penggugat asli ;

bahwa oleh karena PHK tersebut bertentangan dengan Undang-Undang maka Penggugat-Penggugat asli menuntut pembayaran gaji sejak pemberitahuan PHK tersebut selama 6 bulan gaji yang perincian serta jumlahnya sebagaimana tersebut dalam gugatan ;

bahwa oleh karena Penggugat-Penggugat asli kehilangan sumber nafkah, gensi keluarga dan kehilangan pekerjaan sampai memperoleh pekerjaan kembali diperkirakan 5 tahun lamanya, maka Penggugat-Penggugat asli menuntut ganti rugi sebagai kompensasi atas PHK oleh Tergugat asli uang Rp. 2.000.000,-(dua juta rupiah) untuk masing-masing Penggugat, jumlah seluruhnya Rp. 46.000.000,-(empat puluh enam juta rupiah) sehingga jumlah besarnya ganti rugi secara keseluruhannya = Rp. 980.663.600,-(sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah) ;

bahwa untuk menjamin gugatannya Penggugat-Penggugat asli memohon agar supaya Pengadilan Negeri Malang meletakkan conservatoir beslag atas kantor/pabrik berikut seluruh isinya yang terletak di Jalan Ketindan No. 2 Lawang, Malang dan gudang berikut isinya di Jalan Raya Ardimalyo Desa Ardimalyo, Singosari, Malang ;

bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut Penggugat-Penggugat asli menuntut agar supaya Pengadilan Negeri Malang memberikan putusan yang dapat dijatuhkan lebih dahulu sebagai berikut :

I. DALAM PROVISI :

Memerintahkan segera menaruh sita jaminan (conservatoir beslag) atas seluruh kekayaan milik Tergugat :

- Kantor/pabrik berikut seluruh isinya yang terletak di Jalan Ketindan No. 2 Lawang-Malang ;
 - Gudang berikut seluruh isinya yang terletak di Jalan Raya Ardimalyo Desa Ardimalyo-Singosari-Malang ;
- Dan menyatakan sitaan ini adalah syah dan berharga sampai sejumlah sekurang-kurangnya - Rp. 980.663.600,- (sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah) ;

II. DALAM POKOK PERKARA :

Memerintahkan segera memanggil para pihak dalam perkara ini, agar dapat menghadap pada sidang umum perdata Pengadilan Negeri Malang agar dapat diperiksa, diadili dan memberikan putusan yang dapat dijatuhkan terlebih dahulu walau ada perlawanan, banding maupun kasasi (uitvoerbaar bij voorrad) sebagai berikut :

1. Menerima baik dan mengabulkan seluruh gugatan diatas ;
 2. Menyatakan syah dan berharga sita jaminan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Malang ;
 3. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak ;
 4. Menyatakan bahwa rangkaian perbuatan Tergugat tersebut merupakan perbuatan melawan hukum ;
 5. Menyatakan bahwa perbuatan Tergugat yang melawan hukum tersebut merugikan Penggugat ;
 6. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi serta membayar hak-hak Penggugat yang berdasarkan undang-undang sebagai berikut :
 - a. Ganti rugi karena melakukan perbuatan melawan hukum, uang sebesar Rp. 400.000.000,-(empat ratus juta rupiah) ;
 - b. Ganti rugi karena pencemaran nama baik yang berupa uang Rp. 80.000.000,-(delapan puluh juta rupiah) ;
 - c. Meminta maaf kepada para Penggugat karena pencemaran nama baik pada 4 (empat) media harian Jawa Timur (Jawa Pos, Surabaya Post, Suara Indonesia dan Memorandum) selama 3 (tiga) hari berturut-turut, dengan ketentuan 1/4 halaman akhir koran, selambat-lambatnya 2 minggu sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap ;
- Dengan kalimat sebagai berikut ;

- PERNYATAAN MOHON MAAF -

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Efendi Hartanto selaku Direktur Utama PT. Sido Bangun Pabrik Plastik Jalan Ketindan No. 2 Lawang Malang.
 Sehubungan dengan penempelan pengumuman Pem PHK an sepihak, tanggal 22 Oktober 1990 di Lokasi dalam pabrik dan gudang PT. Sido Bangun, sehingga merugikan nama baik.
 Meminta maaf kepada :

1. Kasiadi.
2. Zainoel Arifin Isyaa i.
3. Sugeng Prayitno.
4. Yuli Rinawan.
5. Sunu Cahyono.
6. Kadariyanto.
7. Sutarman.
8. Tri Wibowo.
9. Andi Cahyono.

10. Agus Suryanto.
 11. Iin Sugiati.
 12. Sulistyowati.
 13. Agus Salim.
 14. Sugiarto.
 15. Christianto Sukandari.
 16. M. Djuherti.
- d. Berupa hak-hak para Penggugat antara lain :
1. Uang pesangon sebesar ---- Rp. 110.000.000,-(seratus sepuluh juta rupiah) ;
 2. Uang jasa sebesar :
 - Penggugat 1 masa kerja 4 tahun---- Rp. 2.000.000,-
 - Penggugat 15 masa kerja 5 tahun --- Rp. 2.500.000,-.
 - Penggugat 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 dan 22 masa kerja 1 tahun Rp. 4.000.000,-.
 3. Tunjangan-Tunjangan meliputi kesehatan, cuti dan segala macam tunjangan lainnya sebesar Rp. 88.000.000,-(delapan puluh delapan juta rupiah) ;
 4. Menyatakan Penggugat berhak atas upah/gaji minimal selama 6 bulan sejak Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja ;
 5. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji/upah para Penggugat selama 6 bulan penuh tersebut, sebesar ---- Rp. 980.663.600,-(sembilan ratus delapan puluh juta enam ratus enam puluh tiga ribu enam ratus rupiah) ;
 6. Menyatakan para Penggugat berhak atas kompensasi, atas kehilangan pekerjaan selama 5 tahun ;
 7. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi sebesar Rp. 46.000.000,-(empat puluh enam juta rupiah) ;
 8. Membayar bunga 6 % menurut hukum atas jumlah ganti rugi diatas ---- (980.663.600.-) dalam point 6a, b dan c sejak gugatan ini dimasukkan sampai jatuhnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap ;
 9. Menyatakan bukti-bukti yang diajukan Penggugat adalah syah menurut hukum ;
 10. Menyatakan perkara ini dapat dijalanakan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan, banding maupun kasasi (serta merta/ uitvoerbaar bij voorraad) ;

ATAU :

Menjatuhkan putusan lain yang dipandang adil dan bijaksana sesuai dengan isi dan maksud gugatan ini ;

bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Negeri Malang telah mengambil putusan, yaitu putusannya tanggal 23 Februari 1991 No. 206/Pdt.G/1990/PN.Malang, yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

- " - Menyatakan bahwa Pengadilan negeri tidak berwenang menerima, memeriksa dan memutuskan perkara ;
 - " - Menghukum para Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar ---- Rp. 25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) ;
- putusan mana dalam tingkat banding atas permohonan para Penggugat Pembanding telah diperbaiki oleh Pengadilan Tinggi Surabaya dengan putusannya tanggal 22 Agustus 1991 No.383/Pdt/1991/PT.Sby yang amarnya berbunyi sebagai berikut :
- " - Menerima permohonan banding dari para Penggugat Pembanding ;
 - " - Mengatakan putusan Pengadilan Negeri Malang tanggal 23 Februari 1991 No.206/Pdt.G/1990/PN. Mig. dengan sekeadur perbaikan mengenai urutan amar putusannya sehingga menjadi sebagai berikut :
- " **DALAM EKSEPSI :**
- " - menerima eksepsi tergugat ;
 - " **DALAM POKOK PERKARA :**
 - " - Menyatakan Pengadilan Negeri Malang tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini ;
 - " - menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;
 - " - menghukum para Penggugat pembanding untuk membayar biaya perkara dikedua tingkat peradilan, yang ditingkat banding ini ditentukan sebesar Rp. 20.000,-(dua puluh ribu rupiah) ;

bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada para Penggugat Pembanding pada tanggal 7 Desember 1991 kemudian terhadpanya oleh para Penggugat Pembanding dengan perantaraan kuasanya khusus berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Desember 1991 diajukan permohonan kasasi secara tertulis pada tanggal 21 Desember 1991 sebagai mana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 206/Pdt.G/1990/PN. Malang je No.68/KS/1991. yang dibuat oleh Panitera/Sekretaris Pengadilan Negeri Malang, permohonan mana kemudian disusul oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 4 Januari 1992 ;

bahwa setelah itu oleh Tergugat Terbanding yang pada tanggal 18 Maret 1992 telah diberitahu tentang memori kasasi dari para Penggugat pembanding, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Malang pada tanggal 31 Maret 1992 ;

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 keberatan-keberatan yang diajukan oleh pemohon kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa judex facti telah keliru dalam menerapkan hukum karena meskipun memang benar gugatan Penggugat asal menyangkut masalah "perselisihan perburuhan" atau perselisihan industrial, dan bahwa perselisihan perburuhan atau perselisihan industrial dapat dibedakan dalam perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, namun pengertian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan tersebut tidak sempit yang perselisihan hak dan perselisihan kepentingan lebih luas telah dipertimbangkan oleh judex facti tetapi pengertiannya lebih luas seperti tercantum dalam lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I., No. Kep-120/MEN/1988 tanggal 23 Januari 1988 tentang pedoman penuntut perilaku (code of conduct) dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan perburuhan industrial ;

Perselisihan hak : adalah perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan suatu peraturan, kesepakatan, peraturan perundangan atau kebiasaan ;

Perselisihan kepentingan : adalah perselisihan karena tidak adanya kata sepakat mengenai keinginan untuk mengadakan perubahan terhadap peraturan perjanjian atau kebiasaan yang sudah berlaku atau untuk mengadakan suatu peraturan atau perjanjian yang belum ada atau belum diatur.

Bahwa dari pengertian tersebut jelaslah bahwa perselisihan hak tidak saja terbatas pada tidak dipenuhinya kesepakatan tertulis atau lisan yang dibuat oleh kedua belah pihak, tetapi juga karena tidak dilaksanakannya suatu peraturan yang berlaku ;

Bahwa tidak adanya perjanjian tertulis atau lisan antara kedua belah pihak berarti akan mengesampingkan peraturan yang berlaku umum, tetapi justru sebaliknya peraturan perundangan yang ada adalah merupakan peraturan yang berlaku dimana Tergugat harus tunduk kepadanya ;

Bahwa oleh karena itu adalah tidak benar pertimbangan judex facti yang mengategorikan gugatan Penggugat asli bukan merupakan perselisihan hak karena tidak didasarkan pada perjanjian kerja yang ada. Justru judex facti telah keliru meletakkan perjanjian hanya pada kesepakatan nyata, tidak pada kesepakatan diam-diam (tunduk pada peraturan perundangan yang berlaku) ;

Menimbang :

mengenai keberatan ad. 1 :

bahwa keberatan ini dapat dibenarkan karena judex facti telah salah melaksanakan tata cara mengadili menurut ketentuan undang-undang sebagaimana yang diatur dalam hukum acara perdata, dan sekaligus juga berbarengan dengan kesalahan penerapan hukum karena telah keliru menafsirkan ketentuan undang-undang No.22/1957 dikaitkan dengan dalil gugat yang diajukan para Penggugat ;

1. Bahwa judex facti telah keliru kenafsirkan dalil gugat-seolah-olah dianggap perselisihan perburuhan, padahal dalil gugat adalah perbuatan melawan hukum (PMH) atas (PHK) yang dilakukan Tergugat sebagai majikan (pengusaha).
- Baik Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi sama-sama terjerumus dan keliru menafsirkan apa yang disengkatakan dalam perkara ini termasuk bidang perselisihan perburuhan. Penafsiran itu jelas keliru dan menyimpang dari ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.12/1964 dikaitkan dengan Undang-Undang No.22/1957, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan dan pekerja. Supaya lebih jelas memahami tentang makna perselisihan perburuhan, merujuk kepada pasal 1 huruf c undang-undang No.22/1957 yakni :

- pertentangan antara majikan dengan buruh atau syarikat buruh (syarikat pekerja) ;
- Pokok perselisihan menyangkut tidak ada persesuaian paham mengenai hubungan kerja syarat-syarat kerja dan keadaan pekerja ;

Selanjutnya pasal (2) Undang-Undang No.22/1957 menegaskan, apabila terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian secara damai dengan jalan perundingan. Sekiranya penyelesaian secara damai sebagaimana yang dikehendaki pasal 2 tidak terjadi maka pasal 3 memberi pedoman agar penyelesaian perburuhan ditempuh melalui ketentuan pasal 5 yakni melalui P4D dan P4P atau badan arbitrase lain.

Ternyata berdasar fakta-fakta yang ditemukan selama proses persidangan berlangsung, secara yuridis formal maupun materil, tidak pernah terjadi perselisihan perburuhan sesuai dengan ketentuan yang digariskan Undang-Undang No.22/1957. Secara yuridis formal tidak pernah terjadi :

- suatu pertemuan atau perundingan antara para Penggugat sebagai pekerja dan Tergugat sebagai majikan, untuk membicarakan tentang sesuatu perselisihan paham diantara kedua belah pihak.
- juga tidak ada suatu fakta apapun yang menunjukkan adanya kegagalan perundingan damai tentang perselisihan paham, karena memang belum pernah terjadi perselisihan yang resmi maupun perundingan yang resmi.

Oleh karena itu sama sekali tidak pernah ada penyampaian permintaan penyelesaian perburuhan kepada badan yang kompeten untuk itu yakni ke P4 ;

Dari fakta dan alasan yang dikemukakan diatas tidak pernah terjadi perselisihan perburuhan seperti yang dimaksudkan Undang-Undang No.22/1957. Oleh karena itu sangat keliru penafsiran dan pendapat judex facti yang mengatakan apa yang disampaikan dalam perkara ini adalah perselisihan perburuhan, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan adalah P4D dan P4P. Oleh karena itu, dalam perkara yang disengketakan sekarang tidak ada masalah yuridiksi P4 yang diatur Undang-Undang No.22/1957 ;

2. Bahwa judex facti telah keliru dan salah menerapkan isi jiwa dan semangat ketentuan Undang-Undang No.12/1964.

Sesuai dengan dalil pokok perkara para Penggugat adalah perbuatan melawan hukum (PMH) atas alasan Tergugat melakukan PHK yang secara nyata nyata melanggar Undang-Undang No.12/1964, karena tindakan PHK tersebut melanggar prinsip dan azas yang ditegaskan dalam pasal 2 dan pasal 3 Undang-Undang No.12/1964 tersebut.

Landasan filosofis maupun landasan yuridis PHK yang diatur dalam Undang-Undang dimaksud :

- a. sedapat mungkin harus dicegah dan dihindarkan PHK baik oleh pihak pekerja maupun oleh pihak majikan.
- b. oleh karena itu, apabila timbul perselisihan paham antara majikan dan pekerja, diupayakan mencari penyelesaian secara damai melalui perundingan, sesuai dengan tata cara yang diatur dan digariskan Undang-Undang No.22/1957.
- c. apabila tidak tercapai perdamaian melalui perundingan, permasalahan disampaikan kepada pihak yang berwenang, dalam hal ini kepada P4, untuk memperoleh izin tentang PHK yang akan dilakukan majikan (dalam hal ini Tergugat), sesuai dengan ketentuan yang diatur pasal 5 :
 - pengajuan permohonan izin PHK kepada P4 dibuat secara tertulis.
 - permohonan izin hanya boleh diterima oleh P4 apabila ternyata maksud PHK telah dirundingkan menurut ketentuan pasal 2, tetapi tidak menghasilkan persesuaian paham ;
 - d. selanjutnya pasal 11 telah memperingatkan dengan keras, selama izin PHK yang sebagaimana yang disebut pasal 3 belum diberikan oleh P4, maka baik buruh maupun majikan mesti tetap memenuhi segala kewajibannya sebagaimana yang berjalan sebelumnya ;
 - e. tentang akibat hukum atas pelanggaran yang digariskan pada pasal 2 dan pasal 3, pasal 10 telah mengancam, bahwa PHK yang tidak memperoleh izin dari P4 adalah batal demi hukum (null and void) yang berarti, semuanya harus dikembalikan kepada semula ;

Ketentuan hukum yang diatur dalam Undang-Undang No.12/1964 itulah yang dilanggar dan disalahgunakan Tergugat sebagai majikan :

1. telah melakukan PHK terhadap para Penggugat meskipun belum didahului dengan proses perselisihan perburuhan yang telah dibawa ke meja perundingan antara Tergugat dengan para Penggugat sehingga melanggar ketentuan Pasal 2 ;
2. juga belum pernah ada perselisihan antara Tergugat dengan para Penggugat yang disampaikan kepada P4 untuk diminta penyelesaian, sehingga melanggar ketentuan pasal 3 ;
3. tidak terbukti bahwa Tergugat pernah mengajukan permohonan izin kepada P4 untuk melakukan PHK terhadap para Penggugat, sehingga tindakan PHK yang dilakukan Tergugat melanggar ketentuan Pasal 2 dan Pasal 11.

Memang dalam jawabannya Tergugat menyatakan, sebelum PHK sudah mengajukan permohonan izin PHK kepada Departemen Tenaga Kerja melalui kantor Kabupaten Malang. Akan tetapi ternyata :

- tidak terbukti adanya permohonan izin tersebut karena tidak diajukan bukti tentang itu dalam persidangan,
- lagi pula seandainya pun benar Tergugat ada mengajukan permohonan izin PHK kepada P4, Tergugat harus mentaati ketentuan Pasal 11, yakni selama izin PHK belum diberikan P4, Tergugat dilarang mengambil tindakan apapun terhadap pekerja (pasal 11 mempergunakan kalimat selama izin termasuk pada pasal 3 belum diberikan), baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya) Ternyata dan terbukti, Tergugat telah melakukan PHK terhadap para Penggugat dengan cara melanggar semua aturan yang digariskan dalam Undang-Undang No.12/1964, khususnya ketentuan pasal 1 huruf c pasal 2, pasal 3 dan pasal 11. Pada hal semua ketentuan itu bersifat MEMAKSA (compulsory). Hal itu sesuai dengan penegasan pasal 10 yang mengatakan tindakan PHK yang tidak mentaati ketentuan pasal 2 pasal 3 dan pasal 4, adalah BATAL DEMI HUKUM ;

bahwa berdasarkan fakta diatas, apa yang disengketakan bukan perselisihan perburuhan yang diatur Undang-Undang No.22/1957, tetapi yang disengketakan adalah PMH atas alasan PHK yang dilakukan Tergugat melanggar semua ketentuan Undang-Undang No.12/1964. Dengan demikian dapat disimpulkan :

1. telah terbukti Tergugat melakukan PMH dalam bentuk perbuatan melanggar PHK terhadap para Penggugat dengan sewenang-wenang dengan cara melanggar ketentuan Undang-Undang No.12/1964.
2. dengan demikian apa yang menjadi sengketa adalah Yurisdiksi Badan Peradilan Umum, bukan Yurisdiksi P4 sebagaimana yang telah keliru disimpulkan Judex facti ;

Mengenai masalah ganti kerugian yang dialami para Tergugat dapat dirinci sebagai berikut :

A. Ganti rugi materil berdasar Per.Men.Tenaga Kerja No.04/MEN/1986, dapat disetujui apa yang diminta oleh para Penggugat ;

1. Uang pesangon masing-masing Penggugat Rp. 5.000.000,-
2. Uang jasa selama kerja, disesuaikan dengan masa kerja :
 - Penggugat I masa kerja 4 tahun, sebesar Rp. 2.000.000,-
 - Penggugat 15 masa kerja 5 tahun, sebesar Rp. 2.500.000,-
 - para Penggugat selebihnya, masa kerja 1 tahun masing-masing sebesar Rp. 500.000,-
3. berbagai jenis tunjangan sejak di PHK sampai sekarang dianggap para Penggugat berhak menerima. Meskipun seolah-olah uang pesangon dianggap sebagai pengganti gaji yang harus diterima, namun hal itu tidak mengurangi tunjangan yang berhak mereka terima seandainya tidak di PHK dan masing-masing para Penggugat berhak memperoleh tunjangan sebesar Rp. 3.000.000,-

B. Ganti rugi immateriel :

Dalam hal ini ada dua jenis kerugian materiel yang diderita para Penggugat :

1. kerugian immateriel berupa kehilangan mata pencaharian untuk suatu jangka waktu yang tidak dapat dipastikan sebagai akibat langsung dari PHK yang melawan hukum tersebut, yang tidak lain dari bentuk pemecatan secara tidak hormat tanpa alasan yang dibenarkan hukum. Oleh karena akibat PHK yang berbentuk pemecatan tanpa dasar hukum dapat diperkirakan akan menyengsarakan kehidupan para Penggugat sebagai penganggur paling tidak untuk 2 sampai 4 tahun, maka layak dan adil untuk menghukum membayar ganti rugi yang bersifat dan bernilai ekonomis berupa uang sebesar ---- Rp. 3.000.000,- kepada masing-masing para Penggugat ;
2. ganti rugi materiel berupa pemulihan nama baik para Penggugat sehubungan dengan pengumuman yang dilakukan Tergugat pada tanggal 22 Oktober 1990. Tindakan Tergugat tersebut dianggap merusak dan menghancurkan harkat derajat kemanusiaan para penggugat, karena pengumuman yang Tergugat lakukan berkaitan dengan PHK yang dilakukan secara melawan hukum, sehingga pengumuman itu sendiri berbobot sebagai perbuatan melawan hukum pula.
 Maka sehubungan dengan itu, adalah beralasan dan layak menghukum Tergugat dengan sesuatu yang bersifat dan bernilai non - ekonomis berupa pemulihan (reabilitasi) nama baik para Penggugat, yang dianggap membantu mereka untuk lebih mudah mendapat pekerjaan.
 Hal itu hanya dapat dicapai apabila rehabilitasi nama baik para

Penggugat, tersebar luas melalui iklan di surat kabar yang terbit di Surabaya ;

Sehubungan dengan itu, patut dan adil untuk menghukum Tergugat memasang iklan tentang pemulihan itu sesuai dengan redaksi permintaan maaf yang diajukan para Penggugat dalam petitum gugat. Akan tetapi menurut pendapat Mahkamah Agung, pemulihan nama baik melalui iklan di surat kabar sudah terpenuhi apabila hal dilakukan Tergugat :

- cukup dalam satu surat kabar yang terbit di Kota Surabaya yakni Harian Jawa Pos ;
- besar iklan 15 x 20 cm. dan dimuat pada halaman akhir ;
- pengiklanan dilakukan 7 hari berturut-turut terhitung sejak putusan berkekuatan hukum tetap ;

Menimbang, bahwa berdasarkan apa yang dipertimbangkan diatas, ternyata judex facti telah memberikan penafsiran dan pendapat yang keliru sehingga bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi yang diajukan oleh pemohon kasasi Kasiadi dan kawan-kawan tersebut dapat dikabulkan ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 14 tahun 1970 dan Undang-Undang No.14 tahun 1985 yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari para Pemohon kasasi :
 1. KASIADI. 2. ZAINOEL ARIFIN ASYAA'I, 3. SUGENG PRAYITNO, 4. YULI RINAWAN, 5. SUNU CAHYONO, 6. KADARIYANTO, 7. SUTARMAN, 8. TRI WIBOWO, 9. ANDI CAHYONO, 10. AGUS SURYANTO. 11. IIN SUGIANTI, 12. SULISTYOWATI, 13. AGUS SALIM, 14. SUGIARTO, 15. CHRISTANTO SUKANDARI, 16. M. DJUHERI, 17. HARIANTO GATOT S., 18. BIMONO SEKTIYO, 19. SUSILO, 20. ACHMUDJI, 21. SUGIANTO dan 22. PURNOMO, tersebut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Tinggi Surabaya tanggal 22 Agustus 1991 No. 383/Pdt/1991/PT.Sby. yo putusan Pengadilan Negeri Malang tanggal 23 Pebruari 1991 No. 206/Pdt.G/1990/PN.Malang ;

DAN MENGADILI SENDIRI :

Dalam Provisi :

- Menolak permohonan provisi para Penggugat ;

Dalam Eksepsi :

- Menolak eksepsi Tergugat ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugat para Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat adalah Perbuatan Melawan Hukum yang mengakibatkan para Penggugat menderita kerugian materiil dan immateril ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian materiil kepada masing-masing para Penggugat ;
 - a. uang pesangon masing-masing mendapat sebesar Rp. 5.000.000,- ;
 - b. uang jasa selama kerja, yang disesuaikan dengan masa kerja masing-masing :
 - Penggugat 1 masa kerja 4 tahun sebesar Rp. 2.000.000,- ;
 - Penggugat 15 masa kerja 5 tahun sebesar Rp. 2.500.000,- ;
 - para Penggugat selebihnya (2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17,18, 19,20,21,22) masa kerja 1 tahun masing-masing mendapat Rp. 500.000,- ;
 - c. Berbagai jenis tunjangan yang berhak mereka terima, akan tetapi hilang akibat PHK yang dilakukan Tergugat, masing-masing Penggugat mendapat Rp. 3.000.000,- ;
4. Menghukum lagi Tergugat untuk membayar ganti rugi immateriel, dalam bentuk :
 - a. kesengsaraan akibat kehilangan pekerjaan, masing-masing sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah)
 - b. pemulihan nama baik, berupa pemasangan iklan di Harian Jawa Pos dengan ketentuan :
 - selama 7 hari berturut-turut.
 - besar iklan 10 x 20 cm.
 - dimuat dalam halaman akhir.
 - isi redaksi :
 - Pernyataan mohon maaf -

Yang bertanda tangan dibawah ini :
 Efendi Hartanto selaku Direktur Utama PT. Sido Bangun Pabrik Plastik Jalan Ketindan No. 2 Lawang - Malang.
 Sehubungan dengan penempelan pengumuman pem - PHK - an sepihak, tanggal 22 Oktober 1990 di Lokasi dalam pabrik dan gudang PT. Sido Bangun, sehingga merugikan nama baik.

Meminta maaf kepada :

1. Kasiadi.
2. Zainoel Arifin Isyaa'i.

3. Sugeng Prayitno.
4. Yuli Rinawan.
5. Sunu Cahyono.
6. Kadariyanto.
7. Sutarman.
8. Tri Wibowo.
9. Andi Cahyono.
10. Agus Suryanto.
11. Iin Sugjati.
12. Sulistyowati.
13. Agus Salim.
14. Sugianto.
15. Christanto Sukandari.

5. Menolak selain dan selebihnya ;

Menghukum Termohon kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini ditetapkan sebanyak Rp. 20.000,- (dua puluh ribu rupiah) ; Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : Senin, tanggal 18 April 1998 dengan M. YAHYA HARAHAP, SH. Hakim Agung yang ditunjuk oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Sidang, H.L.RUKMINI, SH. dan H. YAHYA SH. sebagai Hakim-hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari : KAMIS, TANGGAL 28 APRIL 1994 oleh Ketua Sidang tersebut, dengan dihadiri oleh H.L. Rukmini, SH. dan H. Yahya, SH. Hakim-hakim Anggota dan Djoko Soejatno SH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh kedua belah pihak.-

Salinan Resmi putusan ini diberikan Kepada VARIA PERADILAN

MAHKAMAH AGUNG. RI.

Direktur Perdata

(ROBERT, S. SITINDJAK. SH)

