



PUTUSAN
Nomor 1414 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

PT MIKITEK PRATAMA, diwakili oleh Gendro Wiryanto, selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Pungkur Nomor 190, Kota Bandung dan Kantor Pusat berkedudukan di Jalan Budi Asih IV Nomor 4, Kota Bandung, dalam hal ini memberi kuasa kepada Deni Rohmana, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Terusan Jalan Jakarta Nomor 138, Kav. 2, Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Agustus 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

Lawan:

H. ADE MUHAMAD RAMLI, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Kapten Sangun, RT/RW 03/05, Cicalengka, Kabupaten Bandung, dalam hal ini memberi kuasa kepada Mangiring TS Sibagariang, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Lodaya Nomor 40A, Bandung, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 September 2017;
Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Provisi:

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu "(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial", maka yang dimaksud dengan Pasal 151 ayat 3



Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diuraikan di atas dapat diartikan bahwa dengan alasan apapun pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu "(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat 3 batal demi hukum", maka dengan itu pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial batal demi hukum;
3. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "Sebelum lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja ataupun buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";
4. Bahwa sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Tergugat tidak boleh melakukan PHK terhadap Penggugat sampai dengan adanya penetapan/putusan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan Tergugat dengan Penggugat harus melaksanakan segala kewajibannya sebagaimana mestinya, Tergugat mempekerjakan dan membayar upah Penggugat serta Penggugat bekerja selama proses perselisihan berlangsung;
5. Bahwa faktanya Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak pada tanggal 17 Juni 2016, sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 151 ayat (3) maka mengacu pada ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat harus dinyatakan batal demi hukum, sehingga dan karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus;
7. Bahwa mengingat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dianggap belum pernah terputus maka Tergugat wajib membayar upah Penggugat minimal sesuai dengan upah terakhir yang diterima sebesar Rp2.626.940,00 dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat



setiap bulannya sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung yang berkekuatan hukum yang tetap;

8. Bahwa oleh karena sampai gugatan ini diajukan faktanya Tergugat tidak membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya selama dalam proses perselisihan, maka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tuntutan Penggugat akan upah selama proses penyelesaian perselisihan adalah sah menurut hukum;
9. Bahwa ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas telah pula ditafsirkan dan diperkuat dalam Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 yang dalam salah satu pertimbangannya Mahkamah menyatakan "Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13/2003";
10. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 berbunyi sebagai berikut:
Ayat (1) "Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan";
Ayat (2) "Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua";
11. Bahwa pada kenyataannya Tergugat tidak pernah membayar upah Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Penggugat di PHK secara sepihak oleh Tergugat dari bulan Juni 2016 sampai dengan April 2017 sampai dengan perkara *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung;
12. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah terputus maka Tergugat wajib membayar upah Penggugat seharusnya sebesar Rp2.626.940,00 (dua juta enam ratus dua



puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh)/bulan minimal sesuai Upah Minimum Kota Bandung (UMK) Tahun 2016 dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya sampai dengan adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap;

13. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan sela menghukum Tergugat membayar upah Penggugat dari bulan Juni 2016 sampai dengan April 2017 selama 11 bulan dengan rincian sebagai berikut:

Juni sampai dengan Desember 2016 = 7 x Rp2.626.940,00 (sesuai UMK Kota Bandung Tahun 2016) = Rp18.388.580,00;

Januari sampai dengan April 2017 = UMK Kota Bandung Rp2.843.662,00 x 4 = Rp11.374.646,00;

Jadi total seluruhnya = Rp18.388.580,00 + Rp11.374.646,00 = Rp29.763.226,00;

(dua puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh tiga ribu dua ratus dua puluh enam rupiah);

14. Bahwa selama proses permohonan pemutusan hubungan kerja belum berkekuatan tetap, maka Tergugat tetap mempunyai kewajiban membayar upah/gaji Penggugat sebesar Rp2.843.662,00 sesuai dengan UMR Kota Bandung tahun 2017 yang diterima oleh Penggugat dihitung sejak gugatan ini diajukan/didaftarkan sampai putusan Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*);

Dalam Pokok Perkara:

I. Perselisihan Hak:

1. Bahwa apa yang telah disampaikan oleh Penggugat dalam bagian provisi adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil Penggugat pada bagian pokok perkara dalam perselisihan hak;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal perselisihan hak/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutuskan terlebih dahulu perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan;
3. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013 menyatakan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai



kekuatan hukum mengikat sehingga tuntutan pembayaran kekurangan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dapat diajukan serta tidak ada kadaluarsanya;

4. Bahwa selama terjalin hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, diketahui adanya kekurangan upah yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat yaitu:
 - a. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat yaitu pada tahun 2014 sampai dengan sekarang, Tergugat membayar upah kepada Penggugat dibawah upah minimum, dimana Tergugat telah melanggar ketentuan sebagaimana diatur Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum *juncto* Pasal 2 ayat (1) Kepmen Nomor 231 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
 - b. Bahwa Tergugat tidak pernah sekali pun mengajukan penangguhan upah minimum sebagaimana telah diatur dalam Kepmen Nomor 231 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) "Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum";
5. Bahwa tindakan Tergugat membayar upah Penggugat dibawah upah minimum yang berlaku telah melanggar ketentuan diatur Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum *juncto* Pasal 2 ayat (1) Kepmen Nomor 231 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
6. Bahwa dengan adanya pelanggaran yang terjadi dan telah bertentangan dengan peraturan dan ketentuan di atas maka Tergugat diwajibkan untuk membayar seluruh kekurangan upah semenjak adanya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
7. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menghukum Tergugat membayar kekurangan upah kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

Dalam perselisihan hak ini kami menghitung 3 tahun kebelakang sebagai berikut:



Selisih gaji

Tahun	UMK. Bandung	Terima Gaji	Selisih	Bulan	Kekurangan
2014	2.000.000	1.750.000	250.000	12	3.000.000
2015	2.356.000	1.900.000	456.000	12	5.472.000
2016	2.626.940	2.200.000	426.940	12	5.123.280
Jumlah selisih gaji yang belum dibayarkan					13.595.280

(tiga belas juta lima ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus delapan puluh rupiah);

Tunjangan Hari Raya (THR) dan JHT

Tahun	UMK. Bandung	Iuran JHT			
2014	2.000.000	3,70%	74.000	12	888.000
2015	2.356.000	6%	141.360	12	1.696.320
2016	2.626.940	6%	157.616	12	1.891.397
Jumlah THR	6.982.940	Jumlah Iuran JHT			4.475.717

Jadi jumlah seluruh kewajiban PT Mikitex Pratama dalam perselisihan hak sebesar:

Rp13.595.290,00 + Rp6.982.940,00 + Rp4.475.717,00 = Rp25.053.937,00;

Terbilang: (dua puluh lima juta lima puluh tiga ribu sembilan ratus tiga puluh tujuh rupiah);

- II. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
 1. Bahwa apa yang telah disampaikan oleh Penggugat dalam bagian provisi dan perselisihan hak adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil Penggugat pada bagian pokok perkara dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 2. Bahwa pekerja Penggugat adalah pekerja/buruh Tergugat/PT Mikitex Pratama dan jabatan terakhir wakil kepala gudang dengan masa kerja sejak tanggal 14 Oktober 1991 sampai sekarang;
 3. Bahwa Penggugat telah memasuki usia pensiun dimana lahir tanggal 25 Mei 1950 jadi usia saat ini adalah 66 tahun (usia pensiun);
 4. Bahwa Penggugat pada tanggal 16 Juni 2016 jam 12.30 Wib. Ditelepon oleh Tergugat yang diwakili oleh pimpinan perusahaan yang bernama Lim Kian Yin isi komunikasi tersebut "saudara H. Ade Muhammad Ramli diberhentikan kerja mulai tanggal 17 Juni 2016";



5. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak pernah diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) dan juga tidak dikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan;
6. Bahwa Penggugat telah diberhentikan/PHK secara sepihak oleh Tergugat dan tanpa mendapatkan hak-haknya yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
7. Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat sampai saat ini pada Penggugat tidak dipekerjakan dan juga tidak membayar upah Penggugat selama proses perselisihan telah bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
8. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja telah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah batal demi hukum;
9. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Pasal 15 ayat (1) untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun, maka dengan demikian Penggugat telah melebihi masa usia pensiun dan tindakan Tergugat tidak memensiunkan Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 167 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
10. Bahwa berdasarkan Pasal 154 huruf c pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
11. Bahwa berdasarkan Pasal 167 ayat (1) pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
12. Bahwa oleh karena secara *bipartite* tidak bisa diselesaikan maka dilakukan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, serta Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bandung, telah mengeluarkan Anjuran Nomor 567/16862-Disnaker tanggal 29 Desember 2016 yang isinya sebagai berikut:

- Masa kerja	: 25 tahun;
- Upah terakhir	: Rp2.626.940,00/bulan;
• Pesangon:	
2 x 9 x Rp2.626.940,00	= Rp47.284.920,00;
• Uang penghargaan masa kerja	
10 x Rp2.626.940,00	= Rp26.629.400,00 +
	= Rp73.554.320,00
• Uang penggantian hak	
15% x Rp73.554.329,00	= Rp11.033.148,00 +
Jumlah	= Rp84.587.468,00

13. Bahwa setelah mendapatkan anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Bandung tersebut di atas Penggugat telah menerima anjuran yang dimaksud dan juga telah menyampaikan jawabannya secara resmi;

14. Bahwa tindakan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak jelas bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum". "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya". "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh";
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 170 "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 5 "Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa

Halaman 8 dari 19 hal. Put. Nomor 1414 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah”;
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
15. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas adalah layak dan patut jika Tergugat diperintahkan untuk membayar kepada Penggugat yaitu: Uang pesangon, uang penghargaan dan uang pergantian hak sesuai Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;
16. Bahwa dengan ini kami Penggugat memohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung mengeluarkan putusan yang menghukum Tergugat untuk membayar: Uang Pesangon (UP) 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon

Masa kerja 25 tahun			UMK 2017 (Rp)	Kewajiban (Rp)	
Pesangon	9	2	18	2.843.662,00	51.185.916,00
Uang penghargaan masa kerja	10			2.843.662,00	28.436.620,00
Jumlah pesangon dan masa kerja					79.662.536,00
Uang penggantian hak	15%				11.943.380,00
Jumlah seluruh					91.605.916,00

Terbilang: (sembilan puluh satu juta enam ratus lima ribu sembilan ratus enam belas rupiah) secara tunai;

17. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia dan guna mencegah Tergugat menghindari diri dari kewajibannya untuk melaksanakan putusan perkara *a quo* maka Penggugat mohon untuk diletakkan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat, berupa tanah dan bangunan yang ada di atasnya yang terletak di Jalan Pungkur Nomor 190 Kota Bandung dan Kantor Pusat beralamat di Jalan Budi Asih IV Nomor 4 Kota Bandung;



18. Bahwa guna menjamin agar Tergugat sungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajibannya maka perlu ditetapkan adanya denda uang paksa (*dwangsom*), maka dengan ini Penggugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila Tergugat tidak menjalankan putusan dalam perkara ini;
19. Bahwa Penggugat juga mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) sekalipun ada perlawanan dan upaya hukum lainnya;

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

A. Dalam Provisi:

1. Mengabulkan gugatan provisi Penggugat seluruhnya;
2. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar upah/gaji dari bulan Juni 2016 sampai dengan April 2017 selama 11 bulan dengan rincian sebagai berikut:

Juni sampai dengan Desember 2016 = 7 x Rp2.626.940,00 (sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandung Tahun 2016) = Rp18.388.580,00

Januari sampai dengan April 2017 = UMR Kota Bandung Rp2.843.662,00 x 4 = Rp11.374.646,00;

Jadi total seluruhnya = Rp18.388.580,00 + Rp11.374.646,00 = Rp29.763.226,00 (dua puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh tiga ribu dua ratus dua puluh enam) secara tunai, paling lambat 1 minggu setelah putusan sela;

3. Memerintahkan Tergugat tetap membayarkan upah/gaji Penggugat sebesar Rp2.626.940,00 (dua juta enam ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus empat rupiah) setiap bulannya, dihitung sejak gugatan ini diajukan/didaftarkan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*);

B. Dalam Pokok Perkara:

Dalam Perselisihan Hak:

1. Mengabulkan gugatan perselisihan hak Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa kekurangan upah semenjak Penggugat bekerja sebesar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13.595.280,00 (tiga belas juta lima ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus delapan puluh rupiah) secara tunai dengan rincian sebagai berikut:
Dalam perselisihan hak ini kami menghitung 3 tahun kebelakang sebagai berikut:

Selisih gaji

Tahun	UMK. Bandung	Terima Gaji	Selisih	Bulan	Kekurangan
2014	2.000.000	1.750.000	250.000	12	3.000.000
2015	2.356.000	1.900.000	456.000	12	5.472.000
2016	2.626.940	2.200.000	426.940	12	5.123.280
Jumlah selisih gaji yang belum dibayarkan					13.595.280

(tiga belas juta lima ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus delapan puluh rupiah);

Tunjangan Hari Raya (THR) dan JHT

Tahun	UMK. Bandung	Iuran JHT			
2014	2.000.000	3,70%	74.000	12	888.000
2015	2.356.000	6%	141.360	12	1.696.320
2016	2.626.940	6%	157.616	12	1.891.397
Jumlah THR	6.982.940	Jumlah Iuran JHT			4.475.717

Jadi jumlah seluruh kewajiban PT Mikitex Pratama dalam perselisihan hak sebesar: Rp13.595.290,00 + Rp6.982.940,00 + Rp4.475.717,00 = Rp25.053.937,00;

Terbilang: (dua puluh lima juta lima puluh tiga ribu sembilan ratus tiga puluh tujuh rupiah);

Dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dalam perkara ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang secara tunai kepada Penggugat yaitu berupa pesangon dengan total sebesar Rp91.605.916,00 dengan rincian sebagai berikut:

Masa kerja 25 tahun			UMK 2017 (Rp)	Kewajiban (Rp)	
Pesangon	9	2	18	2.843.662,00	51.185.916,00
Uang penghargaan masa kerja	10			2.843.662,00	28.436.620,00
Jumlah pesangon dan masa kerja					79.662.536,00
Uang penggantian hak	15%				11.943.380,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah seluruh	91.605.916,00
----------------	----------------------

Terbilang: (sembilan puluh satu juta enam ratus lima ribu sembilan ratus enam belas rupiah) secara tunai;

4. Menyatakan sah dan berlakunya sita jaminan terhadap harta benda milik Tergugat yaitu berupa tanah dan beserta bangunan di atasnya yang terletak di Jalan Pungkur Nomor 190 Kota Bandung dan Kantor Pusat beralamat di Jalan Budi Asih IV Nomor 4 Kota Bandung;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan perkara ini;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada perlawanan dan upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg., tanggal 21 Agustus 2017 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan “putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak akhir Desember 2016 karena usia pensiun;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kekurangan upah Penggugat selama tahun 2014 sampai dengan Mei 2016, uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, upah sejak Juni sampai dengan bulan Desember 2016 dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) tahun 2014, 2015, 2016 kepada Penggugat sebesar:

Kekurangan upah tahun 2014 sampai dengan Mei 2016	Rp10.606.700,00;
Uang pesangon	Rp47.284.920,00;
Uang penghargaan	Rp 7.880.820,00;
Uang penggantian hak	Rp 8.274.861,00;
Upah bulan Juli sampai dengan Desember 2016	Rp18.388.580,00;
THR (2014, 2015, 2016)	<u>Rp 6.982.940,00;</u>



Jumlah Rp99.418.821,00;
(sembilan puluh sembilan juta empat ratus delapan belas ribu delapan ratus dua puluh satu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp336.000,00 (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 21 Agustus 2017, kemudian terhadapnya Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Agustus 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 Agustus 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 95/Kas/G/2017/PHI/PN Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 11 September 2017;

Bahwa, memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 25 September 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 4 Oktober 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

1. Bahwa *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Bandung sebagaimana dalam pertimbangan putusannya, tidak berwenang atau melampaui batas wewenang, salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan-peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan sebagaimana dimaksud Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *juncto* Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *juncto* Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985



tentang Mahkamah Agung, pertimbangan hukum serta putusan *Judex Facti* tidak mencerminkan serta mewujudkan rasa keadilan;

2. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 23 dan 24, yang pada pokoknya menyatakan:

“..... bahwa dalam jawabannya Tergugat mengakui upah Penggugat setiap bulannya yang disesuaikan dan telah disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan upah Penggugat sejak tahun 2014 sampai dengan 2016 sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya”;

“..... bahwa berdasarkan pertimbangan di atas jelas terbukti Tergugat membayar upah dibawah upah minimum yang ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan melanggar Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003”;

“Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan beralasan menurut hukum petitum angka (2) Dalam Perselisihan Hak haruslah dikabulkan”;

“Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat angka (2) Dalam perselisihan hak dikabulkan maka Tergugat wajib membayar kepada Penggugat kekurangan upah yang diterima di tahun 2014 sampai dengan bulan Mei 2016 sebesar Rp10.606.700,00 (sepuluh juta enam ratus enam ribu tujuh ratus rupiah) dengan rincian sebagai berikut.....”;

Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum atau melampaui batas kewenangannya serta telah melalaikan khususnya syarat-syarat/ketentuan hukum pembuktian, yang hanya suatu keyakinan Hakim semata, penerapan serta pertimbangan hukum tersebut hanya memberikan penilaian sepihak terhadap dalil-dalil dari Termohon Kasasi yang bersifat mendukung dan untuk kepentingan Termohon Kasasi tanpa memberikan penilaian terhadap dalil-dalil, penyangkalan dan alat bukti yang diajukan Pemohon Kasasi (*onvoldoende gemotiveerd*) dimana tidak terdapat alat bukti yang sah dan mempunyai nilai pembuktian atau yang dijadikan dasar gugatan yang dapat membuktikan dan dapat dijadikan pertimbangan hukum bahwa upah Tergugat di tahun 2014, 2015 dan 2016 dibawah upah minimum kota Bandung, berdasarkan yurisprudensi tetap:

“Putusan pengadilan yang didasarkan atas pertimbangan yang menyimpang dari dasar gugatan haruslah dibatalkan (Putusan Mahkamah Agung tanggal 1-9-1971 Nomor 372 K/Sip/1970)”;



“Sistem hukum bukti di Indonesia didasarkan pada “*negatif wettlijk bewijsleer*” (Pasal 249 *juncto* 289 HIR) dan bukan atas dasar sistem “*vrij bewijsleer*” yang tidak diperkenankan oleh undang-undang (keyakinan Hakim semata-mata) (Putusan Mahkamah Agung tanggal 10 Februari 1971 Nomor 583 K/Sip/1970);

“Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (“*onvoldoende gemotiveerd*”) harus dibatalkan *ic* Pengadilan Negeri yang putusannya dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi setelah menguraikan saksi-saksi, barang-barang bukti yang diajukan terus saja menyimpulkan “bahwa oleh karena itu gugat Penggugat dapat dikabulkan sebagian dengan tidak ada penilaian sama sekali terhadap penyangkalan (*tegenbewijs*) dari pihak Tergugat (Putusan Mahkamah Agung Nomor 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970);

3. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 25, 26 dan 27, yang menyatakan:

“.....Tergugat juga tidak pernah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sehingga belum memenuhi unsur yang diamanatkan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

“.....Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah terputus, karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya selama proses PHK sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial”;

“.....bahwa Penggugat saat ini telah berusia lebih 67 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dan pendapat Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam anjurannya yang menyatakan tuntutan pekerja atas PHK karena usia pensiun dapat dipertimbangkan.....”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, adil dan patut Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus sejak akhir Desember 2016 karena usia pensiun, maka gugatan Penggugat pada petitum (2) dalam perselisihan PHK dinyatakan dikabulkan sebagian”;

“.....bahwa secara yuridis Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat sampai adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan



Industrial yang menyatakan hubungan Tergugat dan Penggugat terputus, dan Penggugat sudah tidak menerima upahnya sejak bulan Juni 2016, maka adil dan tepat menurut Majelis Hakim Tergugat wajib membayar upah Penggugat bulan Juni sampai dengan Desember 2016 (7 bulan) sebesar 7 x Rp2.626.940,00 = Rp18.388.580,00 (delapan belas juta tiga ratus delapan puluh delapan ribu lima ratus delapan puluh rupiah).....”;

“Menimbang, bahwa dalam dalilnya Penggugat menyatakan tidak pernah mendapat THR sejak tahun 2014, begitu pula mengingat hubungan kerja antar Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak akhir bulan Desember 2016 dan Hari Raya Idul Fitri di tahun 2016 jatuh pada bulan Juli, maka mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 6 Tahun 2016, Tergugat juga berkewajiban membayar kepada Penggugat Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2014, 2015 dan 2016 sebesar Rp2.000.000,00 + Rp2.356.000,00 + Rp2.626.940,00 = Rp6.982.940,00 (enam juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu sembilan ratus empat puluh rupiah).....”;

Pertimbangan hukum serta putusan *Judex Facti* selain tidak benar juga tidak mencerminkan/mewujudkan rasa keadilan yang semata-mata hanya menegakkan penerapan pasal undang-undang/kebenaran formal tidak menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan sehingga penegakan hukum dalam proses peradilan tidak sama dengan penegakan keadilan, karenanya unsur keadilan telah terabaikan;

Semula Termohon Kasasi adalah orang kepercayaan sdr. Lim Kian Yin yang pada saat ini sebagai salah satu pemegang saham PT Mikitex Pratama/Tergugat, halmana sejak tahun 1992 hingga 2016 Penggugat dipercaya untuk mengelola dan menjaga batas tanah, tanah-tanah sawah di daerah Cicalengka milik sdr. Lim Kian Yin dan selama itu Termohon Kasasi telah hidup berkecukupan, Termohon Kasasi telah sepenuhnya memperoleh hasil serta keuntungan dari para petani yang bekerjasama dengan Termohon Kasasi menggarap tanah-tanah tersebut tanpa membagi/memberikan sebagian keuntungan pada sdr. Lim Kian Yin, yang sebenarnya merugikan sdr. Lim Kian Yin sebagai pemilik tanah dan untuk hal tersebut tidak disangkal lagi oleh Termohon Kasasi;

Disamping pekerjaan atau tugas yang senyatanya adalah mengelola dari tanah-tanah milik sdr. Lim Kian Yin, Termohon Kasasi juga mendapatkan upah/penghasilan dari Pemohon Kasasi dengan jumlah setiap bulannya yang disesuaikan dan telah disepakati oleh Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi yang selama itu tidak pernah dipermasalahkan oleh Termohon Kasasi,



justru pada kenyataannya sejak tanggal 16 Juni 2016 sampai saat ini Termohon Kasasi sudah tidak masuk lagi bekerja pada Pemohon Kasasi tanpa ada alasan serta pemberitahuan pada Pemohon Kasasi, bilamana terdapat hubungan kerja antara Termohon Kasasi baik dengan sdr. Lim Kian Yin sebagai salah satu pemegang saham PT Mikitex Pratama/Tergugat maupun dengan Tergugat sesungguhnya selama ini Penggugat telah mendapatkan haknya lebih dari cukup dan/atau lebih dari yang telah ditentukan secara formal dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga sesungguhnya tidak ada kewajiban lagi bagi Tergugat untuk membayar upah serta hak-hak Penggugat;

Selaras dengan paparan Ketua Muda Mahkamah Agung RI Negara dalam Rakernas di Balikpapan pada tanggal 10-14 Oktober 2010 yang pada pokoknya menyatakan:

Ilmu hukum hanya dipandang sebagai sebuah eksemplar normologi saja, cara pandang tersebut melahirkan *legisme* hukum, hal ini dapat mengakibatkan peran peradilan hanya *subsumtie automat* penerap pasal undang-undang atau hanya mengedepankan kepastian hukum melalui pendekatan legalistik formal pada ketentuan undang-undang (*ia bouche des lois*), sehingga penegakan hukum dalam proses peradilan tidak sama dengan penegakan keadilan, yang dapat pula mengakibatkan dalam penegakan hukum jika hanya memperhatikan kepastian hukum, maka unsur keadilan akan terabaikan, karena dalam menerapkan hukum hanya menerapkan undang-undang dan hasilnya adalah kebenaran formal. Hakim harus dapat mendekati (menjembatani) "*legal justice*" dengan "*moral justice*", sehingga dalam proses peradilan tersebut keadilan dapat diwujudkan, menegakkan hukum tidak semata hanya menegakkan undang-undang, dalam penegakan hukum dan penerapan hukum, Hakim harus dapat mewujudkan keadilan, yang dapat mewujudkan keadilan atau putusan yang mencerminkan rasa keadilan yang dapat dilaksanakan dan dapat diterima atau memuaskan pencari keadilan Hakim wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di dalam masyarakat;

4. Bahwa terlepas dari yang telah dikemukakan tersebut di atas untuk membuktikan dalil-dalilnya dalam persidangan Termohon Kasasi hanya mengajukan/menunjukkan surat-surat bukti berupa photocopy tanpa disertai aslinya serta tidak dikuatkan oleh keterangan saksi, sehingga surat-surat bukti yang diajukan Penggugat tidak mempunyai nilai pembuktian atau tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat digunakan sebagai alat bukti dan haruslah dikesampingkan (*vide* Bukti P-1, P-2), berdasarkan yurisprudensi tetap yang menyatakan:

“Surat bukti fotokopi yang tidak pernah diajukan atau tidak pernah ada surat aslinya, harus dikesampingkan sebagai surat bukti”. (Putusan Mahkamah Agung Nomor 3609 K/Pdt/1985);

“Fotocopy surat tanpa disertai surat/dokumen aslinya dan tanpa dikuatkan oleh keterangan saksi dan alat bukti lainnya, tidak dapat digunakan sebagai alat bukti yang sah dalam persidangan pengadilan”. (Putusan Mahkamah Agung Nomor 112 K/Pdt/1996);

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

Bahwa keberatan-keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 11 September 2017 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 4 Oktober 2017 dihubungkan dengan putusan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah tepat dan benar dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja Penggugat didasarkan pada alasan pensiun, sesuai dengan Pasal 167 ayat (5) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka beralasan untuk dan karenanya dalam pengakhiran hubungan kerja ini mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT MIKITEK PRATAMA, tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang

Halaman 18 dari 19 hal. Put. Nomor 1414 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT MIKITEK PRATAMA**, tersebut;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;
Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 20 Desember 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Hj. Widia Irfani, S.H., M.H., Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota:

ttd/. H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H

ttd/. Dr. Fauzan, S.H., M.H

Ketua Majelis,

ttd/. Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M

Panitera Pengganti,

ttd/. Hj. Widia Irfani, S.H., M.H

Untuk Salinan :
MAHKAMAH AGUNG RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H.,M.H
NIP 19591207 198512 2 002

Halaman 19 dari 19 hal. Put. Nomor 1414 K/Pdt.Sus-PHI/2017