



**PUTUSAN**  
**Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT GLOBAL DISPOMEDIKA**, diwakili oleh FOTUHO LAROSA selaku Managing Direktur, berkedudukan di Jalan Penjernihan 1 Nomor 3, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Aksioma Lase, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Aksioma & Partners, Advocate, Solicitor dan Legal Consultant, beralamat di Graha Mustika Ratu, Lantai 5, Suite 505, Jalan Gatot Subroto, Kav 74-75, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 September 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

**ARIE PERMANA**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Cipondoh Makmur Blok F Nomor 3 Tangerang Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada Theresia Purba, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Pengacara beralamat di Jalan Buni Nomor 6 (Mangga Besar) Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Oktober 2014, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Bersaudara sejak tertanggal 28 April 2001 dan efektif menjadi Sales Representatif di Divisi Disposibel sejak 1 Mei 2001;
2. Bahwa sejak tahun 2005 PT Bersaudara mempunyai anak Perusahaan bernama PT Global Dispomedika dan menjadi anak perusahaan PT



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bersaudara dan Penggugat memegang posisi *Product Specialist* dan pada bulan Agustus 2005 Penggugat naik jabatan lagi menjadi *Field Supervisor*.

3. Bahwa perpindahan Penggugat dari PT Bersaudara ke PT Global Dispomedika masa kerja Penggugat tetap diperhitungkan dan jabatan Penggugat semakin meningkat menjadi Sales Manager;
4. Bahwa bulan Desember 2011 ada perubahan Direksi di Perusahaan PT Global Dispomedika dengan susunan pengurus sebagai berikut:  
Komisaris : Ramadhan Husni;  
Direksi : Muhammad Handy (*Managing Director*);  
Yudi Hartono (*Operation Director*);  
Erwin Anwar (*Finance Director*);
5. Bahwa pada bulan Januari 2012 Bapak Ramadhan Husni meminta Penggugat bergabung di PT Global Nindya Prorescue (masih satu group dengan PT Bersaudara) sebagai *marketing* dan *sales* untuk Pasar Pemerintah (Perusahaan BUMN) dan di Perusahaan ini Penggugat;
6. Bahwa tanggal 8 Oktober 2012 Penggugat diminta kembali lagi bekerja di PT Global Dispomedika karena dinilai cukup baik dan berprestasi dibidangnya yang ditempatkan dengan menandatangani Surat Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tertanggal 4 Oktober 2012
7. Bahwa di dalam Surat Perjanjian Kerja tersebut pada Pasal 1 disebutkan, masa percobaan 3 bulan yang dapat di perpanjang 3 bulan berikutnya berdasarkan kesepakatan baru;
8. Bahwa hingga tanggal 31 Januari 2013 Penggugat tidak mendapat surat perpanjangan kontrak atau penetapan sebagai karyawan PT Global Dispomedika oleh karenanya Penggugat menganggap sudah diterima sebagai karyawan tetap karena jangka waktu sudah lewat dan seharusnya juga surat perjanjian kerja itu tidak perlu ada lagi karena Penggugat sudah jadi karyawan sejak tahun 2001;
9. Bahwa pada tanggal 15 Juli 2013 Penggugat dikejutkan dengan Surat tidak lulus masa percobaan dengan alasan yang tidak masuk akal dan sangat dicari-cari yaitu tidak satu visi dengan Perusahaan padahal Penggugat sudah berap kali naik jabatan diikuti kenaikan gaji di perusahaan tersebut;
10. Bahwa Perusahaan (Tergugat) sudah memperlakukan Penggugat dengan sewenang-wenang, tanpa memperhatikan apa yang menjadikah Penggugat;

Hal. 2 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



11. Bahwa pada tanggal 15 Juli 2013 sesuai dengan Surat Keputusan Nomor 043/SK/HRD-GDMA/11/2013 dinyatakan saudara Ane Permana (Penggugat) Nomor tidak lulus masa percobaan karena kompetensi menjadi Sales Development tidak memenuhi harapan Perusahaan dan berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tertanggal 4 Oktober 2012 bahwa masa nomor percobaan adalah dari tanggal 8 Oktober 2012 sampai dengan 31 Januari 2013 sedangkan surat keterangan tidak lulus masa percobaan dikeluarkan adalah tanggal 15 Juli 2013 oleh karenanya tidak mungkin tidak lulus dalam percobaan karena pekerjaan yang Penggugat kerjakan tetap sama dari pertama kerja sampai dengan sekarang.
12. Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Kerja tertanggal 15 Juli 2013 bahwa masa kerja saudara Arie Permana (Penggugat) adalah mulai 1 Mei 2001 sampai dengan 31 Januari 2012 berarti masa kerja saudara Arie Permana adalah 11 tahun dan di PHK tanpa pesangon dan tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 (2) (3) (4);
13. Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Kerja tertanggal 15 Juni 2013 saudara Arie dinyatakan bekerja dari tanggal 8 Oktober 2012 sampai dengan 31 Juli 2013 Tergugat (Perusahaan) dalam tanggal yang sama mengeluarkan surat keterangan kerja yang berbeda disini jelas kelihatan Tergugat memperlakukan karyawan perusahaan sewenang-wenang dan mempermainkan nasib karyawan;
14. Bahwa Penggugat menolak untuk di PHK walaupun terjadi PHK Penggugat tetap menerima pesangon berdasarkan Pasal 163 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
15. Bahwa PHK yang telah dilakukan Tergugat (PT Global Dispomedia) dengan alasan sales *development* tidak memenuhi harapan perusahaan;  
Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan tersebut tidaklah memenuhi unsur-unsur:
  - Pasal 151 (3), Pasal 158;
  - Pasal 160 (3), Pasal 162, Pasal 168;
  - Pasal 169 oleh karenanya adalah batal demi hukum dan wajib;  
mempekerjakan Pekerja (*vide* Pasal 170) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
16. Bahwa Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi telah mengeluarkan ajuran kepada PT Global



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dispomedia (Tergugat) sebagaimana ternyata dalam anjuran Nomor 01/ANJ/D/I/14 berbunyi sebagai berikut:

Agar Perusahaan PT Global Dispomedika membayar kepada pekerja Sdr. Arie Permana Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan sesuai Pasal 156 Ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 Ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon  $9 \times 2 \times \text{Rp}14.900.000,00 = \text{Rp}208.200.000,00$
- Uang jasa (penghargaan masa kerja)  
 $4 \times 14.900.000,00 = \text{Rp } 59.800.000,00$   
 $= \text{Rp } 387.400.000,00$
- Uang penggantian hak  $15\% \times 387.400.000,00 = \text{Rp}58.110.000,00$
- Sub Total  $= \text{Rp}445.510.000,00$
- Upahselama proses sejak bulan Agustus s.d.  
 Desember 2013  $= \text{Rp } 89.400.000,00$
- Total  $= \text{Rp}534.910.000,00$

17. Bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012

Pasal (3) mengenai upah kerja:

- Gaji pokok Rp12.200.000,00/bulan
- Tunjangan Transportasi Rp2.000.000,00/hari
- Tunjangan Pulsa Rp700.000,00/hari
- Tunjangan Makan Rp20.000,00/hari
- Untuk itu perusahaan masih belum melunasi Tunjangan transportasi, Tunjangan pulsa, tunjangan makan sejak bulan November 2012 sampai dengan bulan Juli 2013;

Adapun kekurangan adalah sebagai berikut:

			Total/bulan Tunjangan	Tunjangan yang sudah diterima	KETERANGAN
		TOTAL	TOTAL/BLN	TOTAL/BLN	
OKT	Makan	360.000	48.960.000	2.430.000	Dibayar tanggal 7 Nov 2013
	Transport	36.000.000			
	Komunikasi	12.600.000			
NOV	Makan	420.000	57.120.000	3.100.000	Dibayar tanggal 10Des 2013
	Transport	42.000.000			
	Komunikasi	14.700.000			



DES	Makan	380.000	51.680.000	3.080.000	Dibayar tanggal 8 Jan 2013
	Transport	38.000.000			
	Komunikasi	13.300.000			
JAN	Makan	440.000	59.840.000	3.000.000	Dibayar tanggal 6 Feb 2013
	Transport	44.000.000			
	Komunikasi	15.400.000			
FEB	Makan	400.000	54.400.000	3.060.000	Dibayar tanggal 6 Maret 2013
	Transport	40.000.000			
	Komunikasi	14.000.000			
MAR	Makan	400.000	54.400.000	3.060.000	Dibayar tanggal 9 April 2013
	Transport	40.000.000			
	Komunikasi	14.000.000			
APR	Makan	460.000	62.560.000	3.120.000	Dibayar tanggal 8 Mei 2013
	Transport	46.000.000			
	Komunikasi	16.100.000			
MEI	Makan	440.000	59.840.000	3.120.000	Dibayar tanggal 12 Juni 2013
	Transport	44.000.000			
	Komunikasi	15.400.000			
JUN	Makan	440.000	54.400.000	3.080.000	Dibayar tanggal 10 Juli 2013
	Transport	40.000.000			
	Komunikasi	14.400.000			
JUL	Makan	460.000	62.560.000	3.120.000	Dibayar tanggal 26 Juli 2013
	Transport	46.000.000			
	Komunikasi	16.100.000			
			565.760.000	30.170.000	
Total Tunjangan yang belum dibayarkan GDM Surat Perjanjian Kerja Rp 535.590.000,-					berdasarkan

19. Bahwa sesuai anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tergugat harus membayar Penggugat (Tenaga Kerja) sebesar Rp534.910.000,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah);

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

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan pihak Tergugat (PT Global Dispomedika);
3. Menghukum Tergugat (PT Global Dispomedika) untuk membayar secara tunai Uang Pesangon sebesar Rp534.910.000,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah);

Dengan perincian sebagai berikut: A.

Uang Pesangon

- Uang pesangon masa kerja 12 tahun  $9 \times 2 \times$   
Rp14.900.000,00 = Rp268.200.000,00
- Uang jasa (penghargaan masa kerja)  $4 \times$



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp14.900.000,00 = Rp 59.800.000,00 = Rp387.400.000,00

- Uang penggantian hak 15% x Rp387.400.000,00 = Rp58.110.000,00  
Sub Total = Rp445.510.000,00

- Upahselama proses sejak bulan Agustus s.d.  
Desember 2013 = Rp89.400.000,00  
Total = Rp534.910.000,00

B. KekuranganTunjangan yang belum dilunasi

		Total/bulan Tunjangan	Tunjangan yang sudah diterima	KETERANGAN	
TOTAL		TOTAL/BLN	TOTAL/BLN		
OKT	Makan	360.000	48.960.000	2.430.000	Dibayar tanggal 7 Nov 2013
	Transport	36.000.000			
	Komunikasi	12.600.000			
NOV	Makan	420.000	57.120.000	3.100.000	Dibayar tanggal 10Des 2013
	Transport	42.000.000			
	Komunikasi	14.700.000			
DES	Makan	380.000	51.680.000	3.080.000	Dibayar tanggal 8 Jan 2013
	Transport	38.000.000			
	Komunikasi	13.300.000			
JAN	Makan	440.000	59.840.000	3.000.000	Dibayar tanggal 6 Feb 2013
	Transport	44.000.000			
	Komunikasi	15.400.000			
FEB	Makan	400.000	54.400.000	3.060.000	Dibayar tanggal 6 Maret 2013
	Transport	40.000.000			
	Komunikasi	14.000.000			
MAR	Makan	400.000	54.400.000	3.060.000	Dibayar tanggal 9 April 2013
	Transport	40.000.000			
	Komunikasi	14.000.000			
APR	Makan	460.000	62.560.000	3.120.000	Dibayar tanggal 8 Mei 2013
	Transport	46.000.000			
	Komunikasi	16.100.000			
MEI	Makan	440.000	59.840.000	3.120.000	Dibayar tanggal 12 Juni 2013
	Transport	44.000.000			
	Komunikasi	15.400.000			
JUN	Makan	400.000	54.400.000	3.080.000	Dibayar tanggal 10 Juli 2013
	Transport	40.000.000			
	Komunikasi	14.000.000			
JUL	Makan	460.000	62.560.000	3.120.000	Dibayar tanggal 26 Juli 2013
	Transport	46.000.000			
	Komunikasi	16.100.000			
		565.760.000	30.170.000		
Total Tunjangan yang belum dibayarkan GDM berdasarkan Surat Perjanjian Kerja		Rp 535.590.000,-			

4. Menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada Kasasi maupun verzet (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Subsida

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:



- Bahwa terlebih dahulu Tergugat menyatakan menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang tegas Tergugat akui kebenarannya;

Eksepsi Prosesual (*processuele exceptie*)

a. Gugatan Penggugat Prematur

(Risalah Mediasi Yang Diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta Merupakan Hasil Pelanggaran Prosedur Hukum)

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI") khususnya Pasal 3 dan Pasal 4 Ayat (1), (2), dan (3) mengatur sebagai berikut:

Pasal 3:

- "1. Perselisihan hubungan industrial Wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal"

Pasal 4 Ayat (1). (2). dan (3):

- "1. Dalam melalui perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
2. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
3. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan



kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase."

2. Bahwa faktanya, perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit sesuai amanat Pasal 3 UU PPHI, dimana hal tersebut terkonfirmasi kebenarannya dengan tidak pernah diserahkannya bukti risalah perundingan bipartit oleh Penggugat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, termasuk tidak dapat ditunjukkannya bukti risalah perundingan bipartit dimaksud dalam sidang mediasi yang dipimpin oleh Ibu Laila Arlini, S.Sos., Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, padahal syarat pembuatan risalah perundingan bipartit merupakan keharusan yang wajib diserahkan sebelum diselenggarakannya acara tripartit (mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase) sebagaimana diwajibkan oleh ketentuan Pasal 4 Ayat (1) Juncto Pasal 6 UU PPHI yang mengatur sebagai berikut:

Pasal 6:

1. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
2. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - b. tanggal dan tempat perundingan;
  - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - d. pendapat para pihak;
  - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
  - f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan."
3. Bahwa perihal tidak pernah adanya perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat terkait perselisihan hubungan industrial yang menjadi pokok perkara *a quo* telah disampaikan oleh Tergugat dalam sidang mediasi yang diadakan pada tanggal 10 Oktober 2013, dan ketika hal tersebut dikonfirmasi oleh Mediator, Penggugat mengakui bahwa memang tidak pernah terjadi pembicaraan antara Penggugat dan Tergugat (*in casu* Direksi Tergugat) sehubungan dengan perselisihan hubungan industrial dimaksud, karena itu tidak pernah ada risalah perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat (*in casu* Direksi Tergugat);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa sekalipun syarat perundingan bipartit yang diwajibkan oleh Pasal 3 dan Pasal 4 Ayat (1), (2), dan (3) UU PPHI tidak pernah terjadi, namun anehnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi DKI Jakarta tetap mencatat perselisihan hubungan industrial tersebut bahkan mediator pada Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta tetap saja mengadakan mediasi meskipun menurut ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Ayat (1), (2), dan (3) UU PPHI laporan perselisihan tersebut tidak boleh diterima dan tidak boleh diteruskan tanpa kelengkapan prosedur administrasi risalah perundingan bipartit tersebut;
5. Bahwa hakekatnya ketentuan Pasal 3, Pasal 4 Ayat (1), (2), (3) dan Pasal 6 UU PPHI dibuat untuk dihormati dan ditegakkan, akan tetapi Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta dan mediator tidak mengindahkan, tidak menghormati dan telah melecehkan ketentuan UU PPHI tersebut dengan tetap mencatat dan meneruskan sidang mediasi bahkan sampai menerbitkan anjuran dalam perkara *a quo*. Jika ketentuan UU PPHI tersebut dilecehkan, tidak diindahkan dan tidak ditegakkan, maka buat apa wajib, lantas mengapa dibuat ? Bukankah aturan dibuat untuk suatu tujuan tertentu dan untuk dihormati serta ditegakkan ?
6. Bahwa sesungguhnya akibat tidak diindahkannya ketentuan Pasal 3, Pasal 4 Ayat (1), (2), (3) dan Pasal 6 UU PPHI tersebut telah menyebabkan proses mediasi yang dilakukan oleh Mediator Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta yang mengawali perkara *a quo* menjadi cacat hukum, dan karena itu risalah sidang mediasi yang dibuat oleh Mediator Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta tersebut merupakan produk yang cacat hukum, sehingga harus diabaikan, sebab apabila produk risalah mediasi yang melanggar hukum (*illegal*) tersebut digunakan sebagai dasar penyelenggaraan pengadilan yang mulia ini, maka dapat mengakibatkan putusan yang dijatuhkan oleh pengadilan hubungan industrial ini juga menjadi cacat hukum karena terbit dari proses yang melanggar hukum (*illegal*), sebab ketentuan Pasal 83 UU PPHI mengharuskan adanya risalah mediasi yang memenuhi ketentuan hukum sebagai syarat pengajuan gugatan *a quo*, akan tetapi apabila risalah yang dilampirkan hukum *in casu* pelanggaran Pasal 3, Pasal 4 Ayat (1), (2), (3) dan Pasal 6 UU PPHI, bukankah akan menyebabkan pemeriksaan perkara *a quo* juga cacat hukum?;

Hal. 9 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



7. Bahwa agar pemeriksaan perkara *a quo* tidak menjadi cacat hukum, maka wajiblah kiranya gugatan perkara *a quo* dilampiri dengan risalah mediasi yang muncul dari proses mediasi yang memenuhi syarat hukum (*in casu* UU PPHI khususnya Pasal 3, Pasal 4 Ayat (1), (2), (3) dan Pasal 6 UU PPHI), sebab tanpa adanya perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat sebagai syarat penyelenggaraan mediasi, maka seharusnya menurut ketentuan Pasal 4 UU PPHI laporan peselisihan *a quo* tidak boleh diterima dan Mediator pada Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta tidak boleh mengadakan mediasi antara Penggugat dan Tergugat, karena itu risalah mediasi yang diajukan sebagai lampiran gugatan perkara *a quo* (bila ada) adalah risalah mediasi yang *illegal* dan harus ditolak;
8. Bahwa oleh karena gugatan perkara *a quo* diajukan tanpa terlebih dahulu melalui prosedur bipartit antara Penggugat dan Tergugat, diajukan sebelum adanya perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat;
9. Bahwa selain tidak terpenuhinya syarat penyerahan risalah perundingan bipartit tersebut, sebelum memasuki tahapan sidang mediasi, faktanya juga Penggugat tidak pernah menerima tawaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat melalui konsiliasi maupun arbitrase sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 4 Ayat (3) UU PPHI, sehingga praktis mediasi yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta sekali lagi telah melanggar hukum karena telah merenggut hak Tergugat (demikian juga hak Penggugat) yang dijamin oleh undang-undang untuk memilih cara penyelesaian di luar mediasi;
10. Bahwa oleh karena gugatan *a quo* bersifat prematur karena diajukan tanpa terlebih dahulu melalui perundingan bipartit dan bahkan tanpa didahului penawaran cara penyelesaian melalui konsiliasi, sehingga menyebabkan risalah mediasi yang dilampirkan sebagai syarat pengajuan gugatan *a quo* (bila ada) menjadi cacat hukum, maka sepatutnya menurut hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*)

Bahwa gugatan perkara *a quo* Kabur (*obscuur libel*) karena hal-hal sebagai berikut:



1) Penggugat Mengajukan Tuntutan Pesangon, Tetapi Dalam Rinciannya Tentang Pesangon tersebut Ternyata Penggugat Memasukkan Tuntutan Upah Selama Proses, Penghargaan Masa Kerja, Dan Uang Penggantian Hak Sebagai Komponen Pesangon;

1. Bahwa dalam bagian Primair dari Petitum gugatan *a quo* pada butir 3 huruf A strip ke-4, Penggugat menuntut sebagai berikut: "Menghukum Tergugat (PT Global Dispomedika) untuk membayar secara tunai Uang Pesangon sebesar Rp534.910.000,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah);

Dengan perincian sebagai berikut:

A. Uang Pesangon

- Uang pesangon masa kerja 12 tahun 9 x 2 X Rp14.900.000,00	= Rp268.200.000,00
- Uang jasa (penghargaan masa kerja) 4 x Rp14.900.000,00	= Rp59.800.000,00
- Uang Penggantian hak 15% x Rp387.400,000,00	= <u>Rp58.110.000,00</u>
- Sub Total	= Rp445.510.000,00
- Upah selama proses sejak bulan Agustus s.d. Desember 2013	= <u>Rp89.400.000,00</u>
Total	= Rp534.910.000,00

B. Kekurangan tunjangan yang belum dilunasi

Total tunjangan yang belum dibayarkan GDM berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Rp535.590.000,00

2. Bahwa bila menelisik ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 156 Ayat (1), diatur bahwa uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak merupakan komponen yang berdiri sendiri, terpisah, dan bukan bagian dari pesangon. Demikian pun, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan dari berbagai literatur hukum tidak pernah ada aturan yang menyatakan bahwa Uang Pesangon terdiri dari uang, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama proses, dan kekurangan tunjangan. Akan tetapi, dalam petitumnya sebagaimana tersebut di atas, Penggugat memasukkan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, bahkan uang selama proses serta kekurangan tunjangan sebagai bagian dari pesangon. Hal ini menyebabkan kebingungan, dan ketidakjelasan apakah Penggugat



menuntut uang pesangon saja atau menuntut uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama proses, dan kekurangan tunjangan, karena bila merujuk pada rincian huruf A strip ke-I dari *Petitum* butir 3 tersebut, uang pesangon yang dituntut hanyalah sebesar Rp268.200.000,00 bukan sebesar Rp534.910.000,00 dan lagi apabila merujuk pada rincian dimaksud nilai tuntutan sebesar uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang selama proses, bukan pesangon saja:

Nilai Tuntutan Uang Pesangon Berbeda Dengan Nilai Hasil Penjumlahan Dari Rincian Uang Pesangon Yang Dituntut tersebut:

3. Bahwa demikian pun, gugatan Penggugat tersebut semakin membingungkan manakala dalam butir 3 *Petitum* gugatannya Penggugat menuntut uang pesangon sebesar Rp534.910.000,00 akan tetapi dalam rincian atas tuntutan pesangon tersebut Penggugat merinci uang pesangon tersebut terdiri dari : uang pesangon sebesar Rp268.200.000,00 uang penghargaan kerja sebesar Rp59.800.000,00 uang penggantian hak sebesar Rp58.110.000,00 upah selama proses sebesar Rp89.400.000,00 dan kekurangan tunjangan sebesar Rp535.590.000,00 yang apabila dijumlah menjadi sebesar Rp1.070.500.000,00 bukan sebesar Rp534.910.000,00 seperti yang dimaksud Penggugat dalam bagian awal dalam *Petitum* butir 3 gugatan *a quo*;
  4. Bahwa kebingungan dan ketidakjelasan dalam *Petitum* gugatan Penggugat tersebut dapat menyebabkan kesalahan dalam pemeriksaan dan dalam menjatuhkan putusan perkara *a quo*, bahkan dapat menimbulkan kerugian yang tidak seharusnya diderita oleh Tergugat. Oleh karenanya, agar tidak menimbulkan keliruan pemeriksaan perkara *a quo*, gugatan Penggugat tersebut haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima karena kabur dan tidak jelas (*obscur libel*);
- 2).Dalil-dalil dalam gugatan saling bertentangan, karena di satu sisi Penggugat menuntut pesangon berdasarkan perhitungan masa kerja mulai tahun 2001, akan tetapi di sisi lain Penggugat menuntut kekurangan tunjangan berdasarkan perjanjian kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 yang baru dibuat tanggal 4 Oktober 2012 (yang menyepakati masa kerja mulai tanggal 8 Oktober 2012);



1. Bahwa tidak itu saja, dalam gugatannya Penggugat mendalilkan telah bekerja pada Tergugat selama kurun waktu dari tahun 2001 hingga 2013 dan menuntut uang pesangon berdasarkan masa kerja sejak tahun 2001 tersebut. Dalil Penggugat ini menegaskan dan tidak mengakui Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD/GDM/X/2012 tertanggal 4 Oktober 2012 yang menyepakati hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat baru dimulai sejak tanggal 8 Oktober 2012 sebagaimana bunyi Pasal 1 Perjanjian Kerja tersebut. Akan tetapi betapa curangnya Penggugat, dalam gugatannya Penggugat menuntut kekurangan tunjangan yang belum dilunasi berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012 tersebut (*vide* bunyi *Posita* gugatan butir 17), padahal dalam menuntut uang pesangon Penggugat mengajukan tuntutan berdasarkan perhitungan masa kerja sejak tahun 2001 bukan sejak tanggal 8 Oktober 2012 sebagaimana disepakati dalam Pasal 1 Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 tersebut, tetapi kenapa ketika menuntut kekurangan tunjangan, Penggugat mendasarkan perhitungannya pada kesalahan ketik (*typo error*) Pasal 3 tentang Upah Kerja dalam Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober tersebut;
2. Bahwa bila Penggugat tidak mengakui masa kerjanya yang baru mulai dari tanggal 8 Oktober 2012 sebagaimana kesepakatan dalam Pasal 1 Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 tersebut, maka Penggugat seharusnya konsisten tidak juga mengakui bunyi Pasal 3 tentang Upah Kerja yang mengandung *typo error* dalam Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 tersebut. Ketidakkonsistenan dasar tuntutan Penggugat tersebut telah menyebabkan pertentangan antara dalil-dalil gugatan *a quo* karena di satu sisi Penggugat menuntut pesangon berdasarkan masa kerja sejak tahun 2001 (artinya tidak mengakui Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 tersebut yang menyepakati masa kerja Penggugat mulai tanggal 8 Oktober 2012), akan tetapi di sisi lain Penggugat menuntut kekurangan tunjangan berdasarkan kesalahan ketik (*typo error*) ketentuan Pasal 3 Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 (artinya mengakui perjanjian kerja tanggal 4 Oktober 2012 dimaksud), atau dengan kata lain saat menuntut kekurangan pembayaran tunjangan berdasarkan *typo error* Pasal 3 Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 tersebut dengan sendirinya Penggugat mengakui bahwa dasar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 yang juga menyepakati masa kerja Penggugat mulai;

Hal. 13 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



3. Bahwa pertentangan-pertentangan antara dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut telah menyebabkan gugatan *a quo* menjadi kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) khususnya ketidakjelasan mengenai dasar hukum tuntutan Penggugat apakah berdasarkan hubungan kerja yang diklaim terjadi sejak tahun 2001 atau berdasarkan hubungan kerja dalam perjanjian kerja tanggal 4 Oktober 2012 (yang selain menyepakati ketentuan Pasal 3 tentang Upah Kerja juga menyepakati ketentuan Pasal 1 tentang Permulaan Kerja yang mengatur hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat baru dimulai sejak tanggal 8 Oktober 2012). Oleh karena ketidakjelasan landasan dasar hukum tuntutan Penggugat tersebut, maka sepatutnya gugatan *a quo* haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) sebagaimana salah satu Yurisprudensi Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 3097 K/Sip/1983 yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena mengandung pertentangan antara dalil yang satu dengan yang lain sehingga dianggap tidak memiliki landasan dasar hukum yang jelas;

c. Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*plurium litis consorsium*)

1. Bahwa dalam gugatannya pada butir 1 *Posita* gugatan, secara terang dan gamblang Penggugat mengakui bekerja pada PT Bersaudara sejak tanggal 28 April 2001;
2. Bahwa kemudian dalam butir 6 *Posita* gugatan *a quo*, Penggugat juga mengakui telah bekerja pada PT Global Nindia Prorescue sejak tanggal 1 Maret 2012 hingga 7 Oktober 2012;
3. Bahwa pengakuan Penggugat dalam gugatannya tersebut merupakan bukti bahwa pada hakekatnya dalam kurun waktu dari tahun 2001 hingga 2013 tersebut Penggugat telah bekerja pada pihak-pihak lain di luar Tergugat yang dimulai sejak tahun 2001, akan tetapi anehnya kenapa dalam menuntut haknya berdasarkan masa kerja sejak tahun 2001 tersebut, Penggugat hanya menarik Tergugat sebagai pihak yang bertanggung jawab, padahal Penggugat mengakui bahwa selama kurun waktu dari tahun 2001 hingga 2013 tersebut Penggugat telah berpindah-pindah kerja pada Subjek Hukum (Badan Hukum) yang berbeda-beda selain Tergugat. Dengan kata lain, selama kurun waktu dari tahun 2001 hingga 2013 tersebut, ada pihak-pihak lain yang telah



Nindia Prorescue, lantas kenapa dalam gugatan *a quo* Penggugat justru hanya menarik Tergugat sebagai pihak. Seharusnya karena Penggugat mengakui bahwa selama kurun waktu tahun 2001 sampai dengan tahun 2013 tersebut Penggugat telah bekerja pada PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue, maka apabila Penggugat menuntut hak pesangonnya berdasarkan masa kerja sejak tahun 2001 tersebut seharusnya Penggugat juga menarik PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue sebagai pihak dalam perkara *a quo*, bukan hanya menarik Tergugat saja;

4. Bahwa akibat tidak ditariknya PT Bersaudara dan PT Global Nindia Pro Rescue sebagai pihak dalam perkara *a quo* padahal nyata- nyata Penggugat mengakui bahwa selama kurun waktu tahun 2001 hingga 2013 tersebut Penggugat telah bekerja secara berpindah-pindah (bukan dalam waktu yang bersamaan) pada beberapa pihak di luar Tergugat yaitu pada PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue, telah menyebabkan gugatan *a quo* menjadi kurang pihak karena adanya pihak-pihak lain yang terlibat dalam masa kerja yang dijadikan dasar tuntutan Penggugat dalam perkara *a quo*, dan apabila mempedomani Yurisprudensi Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 621 K/Sip/1975, maka sepatutnya menurut hukum gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

d. Gugatan salah pihak (*error in persona*)

1. Bahwa senada dengan eksepsi yang terdahulu, dalam gugatannya secara tegas Penggugat mengakui bahwa pada tahun 2001 Penggugat mulai bekerja pada PT Bersaudara bukan pada Tergugat. Inilah fakta yang sebenarnya karena memang tidak mungkin Penggugat bekerja pada Tergugat mulai tahun 2001, dan tidak mungkin juga Tergugat dapat memperkerjakan Penggugat sejak tahun 2001 sebab faktanya Tergugat baru berdiri pada tanggal 12 April 2005;
2. Bahwa anehnya dalam merumuskan gugatan *a quo* Penggugat menuntut pesangon pada Tergugat baru berdiri pada tahun 2005, bukankah itu namanya salah pihak, sebab seharusnya bila



menuntut pesangon berdasarkan masa kerja mulai tahun 2001 tersebut Penggugat seharusnya mengajukannya pada pihak dimana Penggugat bekerja mulai tahun 2001 tersebut, bukan pada Tergugat yang baru berdiri tahun 2005, apalagi Tergugat tidak memiliki perjanjian dengan PT Bersaudara tentang peralihan masa kerja Penggugat selama bekerja di PT Bersaudara kepada Tergugat, demikian pun antara Penggugat dan Tergugat juga tidak memiliki kesepakatan/perjanjian yang disepakati peralihan masa kerja Penggugat selama bekerja di PT Bersaudara;

3. Bahwa dari fakta ini saja sudah jelas bahwa gugatan Penggugat ini salah alamat pihak (*error in persona*) sehingga seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa semua hal dan dalil yang telah diuraikan oleh Tergugat dalam bagian Konvensi adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan harus dianggap diuraikan kembali dalam Rekonvensi;
2. Bahwa dalam Rekonvensi *a quo*, Penggugat dalam Konvensi in casu Arie Permana juga akan disebut sebagai Tergugat Rekonvensi, dan Tergugat dalam Konvensi *in casu* PT Global Dispomedika juga akan disebut sebagai Penggugat Rekonvensi;
3. Bahwa adapun dasar dan alasan diajukannya Rekonvensi ini adalah sebagai berikut:
  - (1) Bahwa sebagaimana telah diuraikan pada bagian Konvensi, hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi sejak tahun 2001 adalah dengan perusahaan lain yaitu dengan PT Bersaudara, bukan dengan Penggugat Rekonvensi, sebab Penggugat Rekonvensi baru berdiri pada tahun 2005;
  - (2) Bahwa demikian pula hubungan kerja yang diklaim terjadi antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi pada tahun 2005 telah putus dengan sendirinya sejak Tergugat Rekonvensi mulai bekerja di PT Global Nindia Prorescue pada tanggal 1 Maret 2012 dan diangkat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tersebut pada tanggal 28 Mei 2012;



- (3) Bahwa oleh karena itu, fakta yang sebenarnya adalah Tergugat Rekonvensi baru memulai hubungan kerja yang baru dengan Penggugat Rekonvensi pada tanggal 8 Oktober 2012 berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tertanggal 4 Oktober 2012, dimana hubungan kerja tersebut telah berakhir pada bulan Juli 2013 disebabkan buruknya kinerja Tergugat Rekonvensi dimana pada awalnya pengakhiran hubungan kerja tersebut telah diterima dengan baik oleh Tergugat Rekonvensi;
- (4) Bahwa menyadari berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi tersebut, Penggugat Rekonvensi telah berusaha memenuhi kewajiban Tergugat berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan menghitung masa kerja Tergugat Rekonvensi berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tertanggal 4 Oktober 2012, dan karenanya Penggugat Rekonvensi telah pernah menawarkan pembayaran pesangon Tergugat Rekonvensi sebesar Rp14.900.000,00 (yang terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp12.200.000,00 ditambah tunjangan transportasi sebesar Rp2.000.000,00, ditambah tunjangan pulsa Rp700.000,00), serta uang penggantian hak 15% sebesar Rp2.235.000,00;
- (5) Bahwa oleh karena Penggugat Rekonvensi telah berusaha memenuhi kewajiban Penggugat Rekonvensi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menetapkan berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi dengan kompensasi yang dibayarkan kepada Tergugat Rekonvensi yaitu pesangon sebesar Rp14.900.000,00 (yang terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp12.200.000,00 ditambah tunjangan transportasi sebesar Rp2.000.000,00, ditambah tunjangan pulsa Rp700.000,00), serta uang penggantian hak 15% sebesar Rp2.235.000,00;

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan Rekonvensi yang diajukan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan hubungan kerja yang sah antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi adalah hubungan kerja yang terjadi sejak tanggal 8 Oktober 2012 berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 20/SPK/HRD-GDM/X/2012 tertanggal 4 Oktober 2012;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi yang terjadi sejak tanggal 8 Oktober 2012 berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tertanggal 4 Oktober 2012 telah putus sejak tanggal 15 Juli 2013;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk menerima kompensasi yang ditawarkan Penggugat Rekonvensi berdasarkan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, yaitu pesangon sebesar Rp14.900.000,00 dan uang penggantian hak 15% sebesar Rp2.235.000,00;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 47/PHI.G/2014/PN.Jkt.Pst. tanggal 14 Agustus 2014 yang amarnya sebagai berikut:

A. Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi yang diajukan Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
  2. Menyatakan Tergugat telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena efisiensi;
  3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;
  4. Menghukum Tergugat (PT Global Dispomedika) untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat uang pesangon sebesar Rp534.910.000,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah);
- B. Dalam Rekonvensi:
- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
- C. Dalam Konvensi/ Rekonvensi:
- Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebesar Rp522.000,00 (lima ratus dua puluh dua ribu rupiah);

Hal. 18 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 3 September 2014 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 15 September 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 September 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 89/Srt.Kas/PHI/2014/PN.Jkt.Pst. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 Oktober 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 8 Oktober 2014 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 21 Oktober 2014;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya 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 kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

Keberatan Pertama: *Judex Facti* telah salah memahami maksud dari eksepsi Tergugat:

1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* terhadap eksepsi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi terkesan sangat dangkal dan mencari gampangnya saja dengan menyatakan eksepsi Pemohon Kasasi telah memasuki pokok perkara. Padahal jikalau saja *Judex Facti* cermat, semestinya *Judex Facti* memahami dan menyadari bahwa eksepsi-eksepsi tersebut hanyalah berhubungan dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan kecermatan Termohon Kasasi (semula Penggugat) dalam menyusun gugatan;
2. Bahwa eksepsi-eksepsi Pemohon Kasasi yang tidak dipertimbangkan secara cermat dan matang oleh *Judex Facti* tersebut adalah sebagai berikut:
  - a. Eksepsi: Gugatan Termohon Kasasi (Penggugat) Prematur



Bahwa alasan Pemohon Kasasi mendalilkan gugatan Termohon Kasasi bersifat prematur adalah karena penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak pernah dilakukan melalui perundingan Bipartit sebagaimana dipersyaratkan dan diharuskan oleh ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Ayat (1), (2), dan (3) *Junto* Pasal 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), sehingga seharusnya belum tiba waktunya untuk mengajukan penyelesaian perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial karena tahapan penyelesaian Bipartit belum pernah dilalui. Kenyataannya, Termohon Kasasi tidak pernah dapat membantah eksepsi ini dan juga tidak pernah mengajukan bukti yang menunjukkan telah terjadi perundingan Bipartit (atau setidaknya bukti adanya upaya untuk melakukan perundingan bipartit) antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebelum pemeriksaan perkara *a quo* memasuki tahapan berikutnya yaitu, mediasi di dinas tenaga kerja dan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;

- Bahwa akan tetapi dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 40 Putusan tersebut, *Judex Facti* hanya menyatakan bahwa gugatan Termohon Kasasi sudah jelas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan eksepsi tersebut sudah memasuki pokok perkara. Aneh bin ajaib, bagaimana bisa eksepsi tentang gugatan yang bersifat prematur ditanggapi dengan menyatakan bahwa gugatan sudah jelas tentang PHK, dan bagaimana mungkin eksepsi prematur karena tidak terpenuhinya syarat (prosedur) tahapan yang harus dilalui untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat normatif dan wajib dilalui sebelum masuk ke tahapan penyelesaian selanjutnya dianggap telah memasuki materi/pokok perkara. Sungguh tidak nyambung;
- Bahwa tujuan Pemohon Kasasi mengajukan eksepsi prematur tersebut adalah agar ketentuan undang-undang dipatuhi, agar jangan sampai kelalaian mediator yang meloloskan penyelesaian perkara *a quo* sampai ke tahapan Mediasi diamini dan diteruskan oleh *Judex Facti*, sebab apabila kebiasaan tersebut dibiarkan, maka bukan tidak mungkin akan menjadi preseden buruk yang dapat dicontoh oleh pihak-pihak yang berselisih dengan mengabaikan perintah undang-undang yang mewajibkan dilaluinya tahapan penyelesaian bipartit, yang pada

Hal. 20 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



akhirnya menyebabkan ketentuan tersebut tidak bermakna dan jadi deretan huruf semata, hanya gara-gara penegak hukum menolak untuk menegakkan aturan tersebut. Jadi, seharusnya *Judex Facti* menyadari bahwa eksepsi ini sama sekali tidak berhubungan dengan pokok perkara;

b. Eksepsi: Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*);

Bahwa maksud dan alasan Pemohon Kasasi mendalilkan gugatan Termohon Kasasi kabur/tidak jelas adalah karena gugatan tersebut dibuat secara tidak cermat dan sembrono dengan memuat tuntutan uang

pesangon yang tidak sesuai dengan apa yang dimaksud dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") karena Uang Pesangon yang dimaksud oleh Termohon Kasasi dalam gugatannya terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah Selama Proses. Padahal menurut ketentuan, terdapat perbedaan yang jelas antara komponen Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak, atau dengan kata lain Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak adalah komponen yang berdiri sendiri dan bukan bagian dari Uang Pesangon, sementara Upah Selama Proses tidak dikenal dalam literatur Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tujuan Pemohon Kasasi mengajukan eksepsi ini adalah agar tidak terjadi salah kaprah dalam menerapkan ketentuan undang-undang, dan sama sekali tidak berhubungan dengan materi/pokok perkara;

- Bahwa alasan eksepsi gugatan kabur/tidak jelas lainnya adalah karena dalil-dalil dalam gugatan saling bertentangan, sebab di satu sisi Termohon Kasasi (semula Penggugat) menuntut pesangon berdasarkan perhitungan masa kerja mulai tahun 2001 (ketika Termohon Kasasi bekerja di PT Bersaudara), akan tetapi di sisi lain Termohon Kasasi (semula Penggugat) mengajukan tuntutan kekurangan tunjangan berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 yang baru dibuat tanggal 4 Oktober 2012 (yang menyepakati masa kerja mulai tanggal 8 Oktober 2012). Maksud eksepsi ini adalah karena dalam gugatannya Termohon Kasasi menolak mengakui kebenaran (eksistensi) Surat Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 yang memuat masa kerja Termohon Kasasi yang baru dimulai pada tanggal 8 Oktober 2012, tetapi untuk mengklaim kekurangan tunjangan (yang terjadi karena *typo error*) Termohon Kasasi

Hal. 21 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



mendasarkannya pada Surat Perjanjian Kerja tanggal 4 Oktober 2012 yang tidak diakui eksistensinya oleh Termohon Kasasi. Jelas-jelas eksepsi ini tidaklah menyentuh pokok perkara karena permasalahan eksepsi ini semata-mata berhubungan dengan konsistensi dalam menegakkan dalil-dalil dan tuntutan gugatan;

- Bahwa sangat disayangkan, *Judex Facti* tidak membuat pertimbangan yang matang dan dalam guna menelaah maksud dan tujuan pengajuan eksepsi tersebut, padahal tujuannya agar gugatan perkara tersebut konsisten dan tidak salah dalam menerapkan maksud dari ketentuan undang-undang.
- c. Eksepsi: Gugatan Kurang Pihak (*Plurium Litis Consorsum*) dan Gugatan Salah Pihak (*error in persona*)
- Bahwa alasan pengajuan eksepsi gugatan kurang pihak dan gugatan salah pihak ini semata-mata diajukan karena adanya ketidaksesuaian dalam gugatan Penggugat yang mengakui bekerja pada PT Bersaudara sejak tahun 2001 dan baru bekerja pada Pemohon Kasasi pada tahun 2005 serta mengakui pernah pindah kerja selama sekitar 8 bulan ke perusahaan lain (PT Global Nindia Prorescue) pada tahun 2012, tetapi menuntut Pemohon Kasasi menanggung pesangon dan masa kerjanya selama kerja di PT Bersaudara sejak tahun 2001 dan selama kerja di PT Global Nindia Prorescue pada tahun 2012. Tujuan pengajuan eksepsi ini adalah agar Termohon Kasasi tidak salah menuntut dan tidak salah membebankan kewajiban subyek hukum lain pada Pemohon Kasasi;
  - Bahwa atas eksepsi ini, *Judex Facti* menyatakan terhadap hal ini perlu ditentukan apakah ada hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue, dan penentuan atas hal itu sudah memasuki materi/pokok perkara. Namun sangat disayangkan, setelah Pemohon Kasasi mencermati secara teliti dan mendalam, pertanyaan yang dijadikan dasar menolak eksepsi Pemohon Kasasi ini tidak pernah dijawab dan tidak pernah diulas oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum atas pokok perkara, sehingga tidak pernah terjawab apakah ada hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue. Jadi, terang sekali *Judex Facti* hanya mencari-cari alasan saja untuk mengabaikan dan tidak mempertimbangkan secara dalam eksepsi yang diajukan Pemohon Kasasi tersebut;

Hal. 22 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keberatan Kedua: Putusan *Judex Facti* Tidak Memuat Pertimbangan Hukum atas bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat, sehingga melanggar ketentuan Pasal 102 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Bahwa Pasal 102 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI") secara jelas, tegas, dan normatif mengatur sebagai berikut:

1. Putusan Pengadilan harus memuat:

- a. Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan Pemohon/Penggugat dan jabatan Termohon/Tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak;

2. Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

2. Bahwa menyimpang dari apa yang diperintahkan oleh Pasal 102 ayat (1) huruf d UU PPHI tersebut di atas, ternyata dalam pertimbangan hukumnya, Putusan *Judex Facti* hanya memuat pertimbangan hukum atas bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi semata sebagai dasar pengambilan keputusan, sementara bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi terabaikan begitu saja dan sama sekali tidak dipertimbangkan;

3. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam Putusan *a quo* terdapat pada halaman 38 sampai dengan halaman 51, akan tetapi pertimbangan hukum tersebut hanya memuat pertimbangan hukum atas bukti-bukti yang diajukan Termohon Kasasi sebagai berikut: Bukti

Hal. 23 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



P-1, Bukti P-2, Bukti P-3, Bukti P-4, Bukti P-7, Bukti P-8, Bukti P-9, Bukti P-10, dan Bukti P-11, dan sama sekali tidak memuat pertimbangan hukum atas bukti-bukti yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi, padahal Pemohon Kasasi nyata-nyata telah mengajukan bukti-bukti dengan tanda Bukti T-1 sampai dengan Bukti T-26 sebagaimana diterangkan dalam Daftar Bukti Surat Ref. Nomor 31/Aksioma/05/14 tanggal 8 Mei 2014, namun dari sekian banyaknya bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tersebut tidak satu pun yang dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, hanya Bukti T-5 yang kebetulan sama dengan Bukti P-9 dan Bukti T-7 yang kebetulan sama dengan Bukti P-8 saja yang secara tidak langsung disinggung oleh *Judex Facti*, itu pun gara-gara pertimbangan hukum yang dibuat oleh *Judex Facti* atas Bukti P-8 dan Bukti P-9, jika bukti-bukti tersebut tidak sama, mungkin semua bukti yang diajukan Pemohon Kasasi berlalu begitu saja tanpa pertimbangan. Bahkan ironinya, meskipun sempat menyebut adanya Bukti P-8 = Bukti T-7, namun ternyata Majelis Hakim *Judex Facti* tidak membuat pertimbangan hukum tentang Bukti P-8 tersebut, entah apa alasan *Judex Facti* tidak mempertimbangkan Bukti P-8 ini, apakah karena Bukti P-8 tersebut merupakan Surat Pengangkatan Karyawan PT Global Nindia Prorescue yang membuktikan bahwa Termohon Kasasi pernah bekerja dan diangkat sebagai karyawan tetap di PT Global Nindia Prorescue pada tanggal 28 Mei 2012;

4. Bahwa tindakan Majelis Hakim *Judex Facti* yang mengambil keputusan semata-mata berdasarkan pada pertimbangan atas bukti-bukti yang diajukan Termohon Kasasi saja, dan sama sekali tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi telah merobek-robek rasa keadilan Pemohon Kasasi, bahkan telah menciderai proses peradilan yang seharusnya berjalan berimbang, tidak berpihak, dan adil. Jikalau hal ini dibiarkan, maka tidak tertutup kemungkinan akan menjadi preseden yang buruk bagi penegakan hukum di Indonesia. Oleh karenanya, sesuai ketentuan Pasal 102 Ayat (2) UU PPHI tersebut di atas, sudah selayak dan sepatutnya putusan *Judex Facti* tersebut harus dibatalkan;

Keberatan Ketiga: Putusan *Judex Facti* Tidak Membuat Dasar Pertimbangan Hukum Tentang Bagaimana Pemohon Kasasi Yang Baru Berdiri Pada Tahun 2005 Dihukum

Hal. 24 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Membayar Kompensasi Kepada Termohon Kasasi  
Berdasarkan Masa Kerja Dari Tahun 2001

1. Bahwa dalam amar Putusan tersebut, *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar Uang Pesangon kepada Termohon Kasasi sebesar Rp534.910.000,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah). Jumlah Uang Pesangon tersebut dibuat berdasarkan tuntutan Termohon Kasasi yang mengklaim telah bekerja pada Pemohon Kasasi semenjak tahun 2001, sebagaimana rincian dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 48 Putusan;
2. Bahwa dalam pemeriksaan perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial, Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti-bukti dengan tanda Bukti T-1 s.d. Bukti T-26;
3. Bahwa diantara bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi tersebut terdapat:
  - Bukti T-1, yaitu: Akta Pendirian Perseroan Terbatas "PT Global Dispomedika" Nomor: 10 tanggal 12 April 2005 yang dibuat oleh dan dihadapan Lies Herminingsih, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta; dan
  - Bukti T-2, yaitu: Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: C-17492 HT.01.01.TH.2005 tanggal 24 Juni 2005 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas: PT Global Dispomedika sesuai Salinan Akta Nomor: 10 tanggal 12 April 2005;
4. Bahwa kedua bukti tersebut secara terang dan jelas membuktikan bahwa Pemohon Kasasi baru berdiri pada tanggal 12 April 2005, sehingga putusan *Judex Facti* yang menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar Uang Pesangon kepada Termohon Kasasi berdasarkan perhitungan masa kerja sejak tahun 2001 praktis menimbulkan pertanyaan:
  - Bagaimana mungkin Pemohon Kasasi yang baru berdiri pada tahun 2005 bisa mempekerjakan Termohon Kasasi sejak tahun 2001?. Pemohon Kasasi saja belum lahir, tapi sudah mempekerjakan Termohon Kasasi. Sungguh aneh;



- Apa dasar hukum yang kuat dan bisa diterima akal sehat yang dijadikan dasar oleh *Judex Facti* bahwa Pemohon Kasasi sebagai badan hukum yang baru berdiri pada tahun 2005 harus membayar uang pesangon pada Termohon Kasasi berdasarkan perhitungan masa kerja sejak tahun 2001;

5. Bahwa tentu saja pertanyaan ini tidak bisa jawab dalam pertimbangan hukum putusan tersebut, sebab sebagaimana telah diuraikan pada Keberatan Kedua, dalam memeriksa perkara *a quo*, nyata-nyata *Judex Facti* tidak pernah mempertimbangkan bukti-bukti yang telah

diajukan oleh Pemohon Kasasi, bahkan memeriksanya saja mungkin tidak pernah, sebab putusan *Judex Facti* dibuat hanya mempertimbangkan bukti-bukti dari Termohon Kasasi semata. Seandainya saja *Judex Facti* mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (khususnya bukti T-1 dan bukti T-2), maka seharusnya *Judex Facti* menyadari bahwa tidak mungkin badan hukum *in casu* Pemohon Kasasi yang baru berdiri pada tahun 2005 memiliki karyawan dan mempekerjakan seseorang (Termohon Kasasi) sejak tahun 2001. Di sinilah letak kekeliruan fatal yang dilakukan oleh *Judex Facti*, yang apabila tidak segera diperbaiki akan menjadi preseden yang dapat merusak sendi-sendi kebenaran dan keadilan di negeri Indonesia tercinta ini;

Keberatan Keempat: Butir 4 Amar Putusan *Judex Facti* Tidak Sesuai Dengan Dasar Pertimbangan Hukum Putusan.

1. Bahwa masih berkaitan dengan keberatan sebelumnya, dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* pada paragraf terakhir halaman 48 putusan tersebut, pada rincian tentang jumlah kompensasi yang diwajibkan untuk dibayar oleh Pemohon Kasasi, tertera jelas jumlah Uang Pesangon adalah sebesar Rp268.200.000,00;
2. Bahwa akan tetapi, dalam butir 4 amar putusan tersebut, *Judex Facti* tiba-tiba menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar Uang Pesangon kepada Termohon Kasasi sebesar Rp534.910.000,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah). Tentu saja, amar Putusan yang demikian menimbulkan keanehan karena tidak sesuai dengan landasan pertimbangan hukum yang mendasarinya. Amar putusan yang bertentangan dengan

Hal. 26 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



pertimbangan hukum ini semakin menunjukkan betapa tidak cermatnya *Judex Facti* dalam membuat putusan *a quo*;

Keberatan Kelima: *Judex Fati* Telah Salah Memahami dan Salah Menerapkan Ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Bahwa dalam pertimbangan hukum pada paragraph terakhir halaman 47 Putusan tersebut, *Judex Facti* membuat pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012 adalah sama dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jika mensyaratkan adanya masa percobaan telah diatur dalam Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013, yang menyatakan:

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
- (2) Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Ayat (1) Dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan maka berdasarkan hal tersebut Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012 yang terbukti mensyaratkan adanya masa percobaan adalah batal demi hukum;

2. Bahwa yang pertama, *Judex Facti* jelas-jelas telah salah memahami Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012 tersebut dengan menganggapnya sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), padahal surat perjanjian kerja tanggal 4 Oktober 2014 tersebut dirancang dan dimaksudkan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan karenanya sama sekali tidak mengatur dan tidak menyepakati mengenai adanya jangka waktu bagi Termohon Kasasi untuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Sebab itu,

Hal. 27 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



surat perjanjian kerja tersebut hanyalah mengatur mengenai masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan sebagaimana diperbolehkan oleh ketentuan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan. Seandainya pun ada pengaturan tentang perpanjangan masa percobaan dalam surat perjanjian kerja tersebut, tidaklah berarti Surat Perjanjian Kerja tersebut serta merta berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

3. Bahwa sepatutnya *Judex Facti* menyadari bahwa semangat perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian bekerja bagi tenaga kerja (karyawan), sehingga Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengenal perubahan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang ada justru sebaliknya, yaitu perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bilamana PKWT tidak memenuhi syarat normatif yang ditentukan undang-undang. Akan tetapi, dalam pertimbangan hukumnya jelas sekali logika hukum *Judex Facti* terbalik dari semangat Undang-Undang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa mengingat kekeliruan pemahaman *Judex Facti* tersebut, maka jelas sesungguhnya Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012 sebagaimana maksud pembuatannya adalah merupakan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan karenanya terhadap surat perjanjian kerja tersebut tidak berlaku ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa kekeliruan yang paling fatal dari pertimbangan hukum *Judex Facti* adalah kesalahan memahami maksud ketentuan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan. Betapa tidak, Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara terang dan jelas mengatur bahwa: (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja; (2) Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum;
6. Bahwa terang sekali, Pasal 58 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengatur bahwa apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengisyaratkan adanya masa percobaan,

Hal. 28 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



maka hanya masa percobaan yang diisyaratkan tersebutlah yang batal demi hukum, bukan perjanjian kerja yang batal;

7. Bahwa bertentangan dengan maksud Pasal 58 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, dalam pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* malah mengartikan dan menafsirkan bahwa apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, (*in casu* Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012) yang batal demi hukum. Tentu saja, pertimbangan hukum *Judex Facti* yang demikian sangat menggemaskan rasa keadilan karena terkesan memelintir maksud klausula undang-undang yang sudah sangat jelas;

8. Bahwa akibat kekeliruan *Judex Facti* dalam memahami dan memaknai maksud Pasal 58 UU Ketenagakerjaan tersebut, telah menyebabkan Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012 dianggap batal dan tidak ada sehingga tidak dijadikan dasar dalam menghitung masa kerja Termohon Kasasi yang kurang dari 1 (satu) tahun. Tindakan *Judex Facti* ini sangatlah merugikan bagi Pemohon Kasasi. Oleh karenanya agar tidak merugikan, dan agar tidak menjadi preseden buruk dalam memahami maksud Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, putusan *Judex Facti* yang memuat pertimbangan hukum yang keliru tersebut harus dibatalkan;

Keberatan Keenam: *Judex Facti* Dalam Pertimbangan Hukumnya Tidak Dapat Menjelaskan Hubungan Hukum Yang Ada Antara Pemohon Kasasi Dengan PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue Sebagai Dasar Hukum Dalam Membebaskan Masa Kerja Termohon Kasasi Selama Bekerja di PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue kepada Pemohon Kasasi;

Antara Pemohon Kasasi dengan PT Bersaudara

1. Bahwa dalam gugatannya, Termohon Kasasi terang-terangan mengakui bekerja pada PT Bersaudara sejak tahun 2001, dan kemudian baru pindah kerja ke tempat usaha Pemohon Kasasi pada bulan Agustus 2005 atau 4 (empat) bulan setelah Pemohon Kasasi berdiri/lahir;



2. Bahwa yang sampai kini menjadi pertanyaan adalah, apakah hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dan PT Bersaudara sehingga *Judex Facti* dalam putusannya membebankan masa kerja Termohon Kasasi selama bekerja di PT Bersaudara sejak tahun 2001 tersebut kepada Pemohon Kasasi. Mengapa Pemohon Kasasi di hukum membayar kompensasi kepada Termohon Kasasi berdasarkan masa kerja dari pekerjaan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi selama bekerja di PT Bersaudara sejak tahun 2001?;
3. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya tentang eksepsi kurang pihak dan salah pihak pada strip ke-3 halaman 40 Putusan tersebut, *Judex Facti* telah menyinggung diperlukannya pembuktian lebih lanjut untuk

menentukan apakah ada hubungan hukum antara PT Bersaudara dengan Pemohon Kasasi (PT Global Dispomedika), dimana hal itu merupakan domain dari materi/pokok perkara. Namun, setelah memasuki pertimbangan hukum atas materi/pokok perkara, apa yang dijanjikan oleh *Judex Facti* untuk dibuktikan lebih lanjut mengenai ada tidaknya hubungan hukum antara PT Bersaudara dengan Pemohon Kasasi tidak kunjung ada. *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum atas pokok perkara tidak pernah menyinggung lagi dan tidak pernah lagi membuat pertimbangan hukum apakah ada atau tidak ada hubungan hukum antara PT Bersaudara dengan Pemohon Kasasi, dan karenanya pertanyaan ini tidak pernah terjawab oleh putusan *a quo*. Tetapi anehnya, sekalipun *Judex Facti* tidak dapat menjelaskan apa hubungan hukum antara PT Bersaudara dengan Pemohon Kasasi, *Judex Facti* malah membebankan masa kerja Termohon Kasasi selama bekerja di PT Bersaudara sejak tahun 2001 pada Pemohon Kasasi yang baru berdiri pada tanggal 12 April 2005;

4. Bahwa akan tetapi, yang jelas dan terang, dalam doktrin hukum perusahaan dan sebagaimana terjabarkan dalam ketentuan-ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, suatu perseroan terbatas (*in casu* Pemohon Kasasi) merupakan badan hukum yang dipersamakan dengan pribadi hukum (*legal entity*) dan merupakan subyek hukum yang dapat melakukan perbuatan hukum sendiri. Oleh karenanya, merupakan kekeliruan yang merusak doktrin hukum perusahaan dan asas-asas perseroan terbatas, apabila Pemohon

Hal. 30 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Kasasi sebagai subyek hukum tersendiri yang terpisah dari subyek-subyek hukum lain (termasuk tetapi tidak terbatas terpisah dari PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue) dibebankan menanggung kewajiban dari subyek hukum lain (*in casu* PT Bersaudara dan PT Global Nindia Prorescue) sebagaimana putusan perkara *a quo*;

Antara Pemohon Kasasi dengan PT Global Nindia Prorescue

5. Bahwa dalam gugatannya, Termohon Kasasi juga terang-terangan mengakui telah bekerja pada PT Global Nindia Prorescue sejak tanggal 1 Maret 2012 sampai dengan tanggal 7 Oktober 2012, bahkan telah diangkat sebagai karyawan pada PT Global Nindia Prorescue sebagaimana dibuktikan dengan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap Nomor 015/GNP/V/2012 tanggal 28 Mei 2012 (*vide* bukti T-7);
6. Bahwa bila merujuk pada ketentuan Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai Hubungan Kerja, maka sejak bekerja pada PT Global Nindia Prorescue pada tanggal 1 Maret 2012 yang diikuti pengangkatannya sebagai karyawan tetap pada tanggal 28 Mei 2012 berdasarkan ketentuan Pasal 63 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, seharusnya hubungan kerja yang dialami oleh Termohon Kasasi adalah hubungan kerja dengan PT Global Nindia Prorescue, sebab hubungan kerja tersebut mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang diterima oleh Termohon Kasasi dari PT Global Nindia Prorescue, bukan dari Pemohon Kasasi;
7. Bahwa akan tetapi yang mengherankan, kenapa dalam Putusannya *Judex Facti* membebankan kewajiban kompensasi atas masa kerja yang dilalui oleh Termohon Kasasi di PT Global Nindia Prorescue kepada Pemohon Kasasi, sebab dengan menjatuhkan kewajiban pembayaran kompensasi berdasarkan masa kerja sejak tahun 2001 sampai tahun 2013 kepada Pemohon Kasasi, *Judex Facti* telah memasukkan tanggung jawab atas masa kerja Termohon Kasasi selama bekerja di PT Global Nindia Prorescue pada tahun 2012 tersebut sebagai tanggung jawab Pemohon Kasasi. Padahal, antara Pemohon Kasasi dan PT Global Nindia Prorescue tidak mempunyai hubungan sama sekali, dan masing-masing merupakan subyek hukum yang terpisah, lantas mengapa tanggung jawab PT Global Nindia Prorescue dibebankan pada Pemohon Kasasi. Hal inilah yang tidak pernah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim *Judex Facti* dalam putusan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a quo, dan akibatnya terjadilah kekeliruan yang merugikan Pemohon Kasasi;

Keberatan Ketujuh: *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti bahwa Termohon Kasasi telah bekerja pada PT Global Nindia Prorescue sejak tanggal 1 Maret 2012 sampai dengan tanggal 7 Oktober 2012 yang menyebabkan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi Putus.

1. Bahwa sebagaimana diakui oleh Termohon Kasasi dalam gugatannya, Termohon Kasasi telah pindah kerja ke subyek hukum lain, yaitu PT Global Nindia Prorescue dan bekerja di perusahaan tersebut sejak tanggal 1 Maret 2012 sampai dengan tanggal 7 Oktober 2012;
2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 63 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan: (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Ketentuan Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini ternyata dijalankan oleh PT Global Nindia Prorescue dengan mengangkat Termohon Kasasi sebagai karyawan tetap sejak tanggal 28 Mei 2012 berdasarkan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap Nomor 015/GNP/V/2012 tanggal 28 Mei 2012 (*vide* bukti T-7);
3. Bahwa sejak Termohon Kasasi bekerja di PT Global Nindia Prorescue pada tanggal 1 Maret 2012, maka semenjak saat itu pula Termohon Kasasi tidak lagi menerima pekerjaan, tidak lagi menerima upah, dan tidak lagi menerima perintah dari Pemohon Kasasi sebagaimana unsur-unsur sebuah hubungan kerja yang di atur dalam Pasal 1 Ayat (15) UU Ketenagakerjaan, sehingga praktis hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah putus sejak tanggal 1 Maret 2012 tersebut. Sebaliknya sejak tanggal 1 Maret 2012 tersebut, Termohon Kasasi menerima pekerjaan, upah, dan perintah dari PT Global Nindia Prorescue, sehingga terang dan jelas bahwa hubungan kerja yang dialami oleh Termohon Kasasi sejak tanggal 1 Maret 2012 tersebut adalah hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan PT Global Nindia Prorescue;
4. Bahwa selain diakui oleh Termohon Kasasi dalam gugatannya, fakta-fakta yang membuktikan bahwa Termohon Kasasi telah bekerja di PT Global Nindia Prorescue sejak tanggal 1 Maret 2012 terungkap melalui

Hal. 32 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



bukti-bukti yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi melalui Bukti T-7: Surat Pengangkatan Karyawan Tetap Nomor: 015/GNP/V/2012 tanggal 28 Mei 2012; dan Bukti T-22 s.d. Bukti T-26 yaitu: Print-out Slip/Voucher Gaji karyawan atas nama Termohon Kasasi (Arie Permana) yang telah dibayarkan oleh PT Global Nindia Prorescue, serta ditunjang oleh keterangan di bawah sumpah dari saksi bernama Fitri, karyawan PT Global Nindia Prorescue;

5. Bahwa sangat disayangkan, bukti-bukti yang telah disampaikan Pemohon Kasasi tersebut diabaikan dan sama sekali tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum putusan perkara *a quo*, sehingga fakta-fakta tentang telah putusya hubungan kerja yang lama (sebelum terjadinya hubungan kerja baru tanggal 8 Oktober 2012) antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi terkubur begitu saja, yang berakibat pada kekeliruan dalam menjatuhkan putusan perkara *a quo*;
6. Bahwa akibat lain dari kekeliruan yang muncul karena tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang telah disampaikan oleh Pemohon Kasasi tersebut berdampak pada pertimbangan hukum *Judex Facti* atas Bukti P-1, Bukti P-2, Bukti P-3, dan Bukti P-4 yang merupakan produk surat yang pernah ada dalam hubungan kerja lama antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi (sebelum Termohon Kasasi bekerja di PT Global Nindia Prorescue) sebagai dasar pertimbangan dalam menjatuhkan Putusan perkara *a quo*. Padahal jika saja *Judex Facti* memeriksa dan membuat pertimbangan hukum atas Bukti T-7, dan Bukti T-22 s.d. Bukti T-26 yang ditunjang oleh keterangan di bawah Sumpah dari saksi bernama Fitri serta memperhatikan pengakuan Termohon Kasasi atas kebenaran fakta tersebut, maka seharusnya *Judex Facti* menyadari bahwa hubungan kerja yang terjadi sebelum tanggal 1 Maret 2012 antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah putus, sehingga Bukti-Bukti P-1, Bukti P-2, Bukti P-3, dan Bukti P-4 tersebut tidak layak lagi dipertimbangkan sebagai acuan pengambilan putusan;
7. Bahwa selain itu, jika saja juga *Judex Facti* tidak salah dan keliru dalam menafsirkan dan menerapkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka seharusnya *Judex Facti* menyadari betul bahwa hubungan kerja yang sah dan masih berlangsung antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sebelum Termohon Kasasi diberhentikan pada tanggal 15 Juli 2013 adalah Hubungan Kerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Bukti T-5, yaitu: Surat Perjanjian Kerja Nomor 120/SPK/HRD-GDM/X/2012 tanggal 4 Oktober 2012, sehingga dengan demikian *Judex Facti* akan terhindar dari kekeliruan dalam menjatuhkan putusan tentang jumlah kompensasi yang diwajibkan bagi Pemohon Kasasi, sebab jika berdasarkan pada Bukti T-5 tersebut, maka masa kerja Termohon Kasasi adalah kurang dari 1 (satu) tahun;

8. Bahwa demikian pun, seandainya *Judex Facti* memeriksa dan membuat pertimbangan hukum atas Bukti T-20 dan Bukti T-21, maka *Judex Facti* pastilah menemukan fakta bahwa PT Global Nindia Prorescue adalah badan hukum (*legal entity*) yang merupakan subyek hukum yang mandiri (*persona standi in judicio*) yang terpisah dari Pemohon Kasasi, sehingga masa kerja Termohon Kasasi selama bekerja di PT Global Nindia Prorescue tersebut tidak selayaknya dibebankan dan diperhitungkan dalam menentukan jumlah kompensasi yang diwajibkan bagi Pemohon Kasasi, karena dengan mengetahui bukti bahwa PT Global Nindia Prorescue merupakan subyek hukum yang mandiri (*persona standi in judicio*) yang terpisah dari Pemohon Kasasi, maka *Judex Facti* seharusnya menyadari bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Termohon Kasasi dengan PT Global Nindia Prorescue merupakan hubungan kerja tersendiri dan bukan kelanjutan dari hubungan kerja lama yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sebelum tanggal 1 Maret 2012, sehingga tidak keliru dalam menjatuhkan putusan *a quo*;
9. Bahwa lagi, seandainya *Judex Facti* memeriksa secara cermat dan membuat pertimbangan hukum atas Bukti T-6, yaitu: Surat Keterangan Kerja (*Certificate of Employment*) Nomor 030/HR-01/Cert-Rsg/VII/2013 tanggal 15 Juli 2013 yang memuat masa kerja Termohon Kasasi yang benar sejak tanggal 8 Oktober 2012, maka sepatutnya *Judex Facti* mengetahui bahwa telah terjadi kekeliruan penulisan/pengetikan (*typo error*) karena informasi yang salah tentang masa kerja Termohon Kasasi yang tercantum pada Bukti P-11 yang diajukan oleh Termohon Kasasi, dan oleh karena kekeliruan itulah Pemohon Kasasi pada tanggal yang sama telah menerbitkan Bukti T-6 yang merevisi masa kerja Termohon Kasasi sesuai fakta yang sebenarnya, apalagi revisi atas kekeliruan ini telah diakui oleh Termohon Kasasi dalam gugatannya;
10. Bahwa sudah pasti *Judex Facti* melakukan kekeliruan besar dengan mempercayai begitu saja kesalahan pengetikan (*typo error*) tentang

Hal. 34 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014



masa kerja Termohon Kasasi sebagaimana tercantum dalam Bukti P-11 tersebut, sebab bila dikaitkan dengan Bukti T-1 dan Bukti T-2 tentang pendirian Pemohon Kasasi pada tahun 2005, serta pengakuan Termohon Kasasi bahwa Termohon Kasasi baru bekerja pada Pemohon Kasasi pada bulan Agustus 2005, ditambah pengakuan Termohon Kasasi telah bekerja pada PT Global Nindia Prorescue sejak tanggal 1 Maret 2012 yang didukung dengan Bukti T-7, Bukti T-22 s.d. Bukti T-26 serta keterangan saksi bernama Fitri, maka sangat mustahil bila masa kerja Termohon Kasasi di tempat usaha Pemohon Kasasi dimulai sejak tanggal 1 Mei 2001, itu pasti keliru;

11. Bahwa demikian pula, *Judex Facti* melakukan kekeliruan dengan mempercayai begitu saja kesalahan penggunaan kata “mutasi” dalam Bukti P-7 yang diajukan oleh Termohon Kasasi, sebab secara hukum seharusnya *Judex Facti* menyadari bahwa tidak mungkin dan tidak ada instrumen hukum yang memungkinkan terjadinya mutasi karyawan antara Badan Hukum (*legal entity*)/Subyek Hukum yang berbeda dan terpisah, sebab jika merujuk pada Bukti T-1, Bukti T-2, Bukti T-20, dan Bukti T-21 (tentang Akta Pendirian/Anggaran Dasar masing-masing perseroan terbatas tersebut), maka diperoleh fakta bahwa baik Pemohon Kasasi maupun PT Global Nindia Prorescue merupakan Badan Hukum/Subjek Hukum yang terpisah dan tidak memiliki hubungan hukum sama sekali, bahkan pemegang sahamnya-pun berbeda sama sekali, sehingga tidak ada landasan hukum yang membenarkan terjadinya “mutasi” karyawan antara Badan Hukum/Subjek Hukum yang berbeda, sebab “mutasi” hanya dikenal terjadi di dalam organisasi dari Badan Hukum/Subjek Hukum yang sama, sehingga dengan demikian Bukti P-7 tersebut seharusnya diabaikan dan tidak dapat dijadikan dasar pertimbangan hukum dalam menjatuhkan putusan *a quo*;

Keberatan Kedelapan: Pertimbangan Hukum *Judex Facti* tidak konsisten dan bertentangan dengan isi amar putusan.

1. Bahwa dalam pertimbangan hukum pada paragraf ke-2 halaman 49 Putusan tersebut, *Judex Facti* membuat pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat terbukti tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya sedangkan Tergugat ternyata dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya”;



2. Bahwa sekalipun *Judex Facti* membuat pertimbangan hukum yang demikian, namun isi amar putusan yang menghukum Pemohon Kasasi (semula Tergugat) jelas-jelas bertentangan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut, sehingga terang sekali bahwa putusan *Judex Facti* ini dibuat dengan sangat tidak cermat dan terkesan sembrono, sehingga patut untuk dibatalkan;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama Memori Kasasi yang diterima tanggal 1 Oktober 2014 dan Kontra Memori Kasasi yang diterima tanggal 21 Oktober 2014, dihubungkan dengan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup, alasan-alasan kasasi tidak dibenarkan, dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap peristiwa hukumnya, karena terbukti Penggugat telah bekerja secara terus menerus sejak tahun 2001 sampai dengan 2013 pada perusahaan-perusahaan group Tergugat sebagaimana telah dipertimbangkan dengan benar oleh *Judex Facti*;
2. Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sesuai dengan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi Pekerja/Buruh *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* terhadap peristiwa hukumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: GLOBAL DISPOMEDIKA tersebut harus ditolak;

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT GLOBAL DISPOMEDIKA tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **17 Februari 2015** oleh **Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dr. Fauzan, S.H., M.H.**, dan **Dr. Horadin Saragih, 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 oleh **Eko Budi Supriyanto, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,  
Ttd./Dr. Fauzan, S.H., M.H.,  
Ttd./ Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,

K e t u a,  
Ttd./  
Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.,

Biaya Kasasi :

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

Panitera Pengganti :

Ttd./  
Eko Budi Supriyanto, S.H., M.H.

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

**RAHMI MULYATI,SH.,MH.**  
**NIP. 195 912 07 1985 122 002**

Hal. 37 dari 37 Hal. Put. Nomor 735 K/Pdt.Sus-PHI/2014