



P U T U S A N

Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

PT. SINERGI INTI PELANGI, berkedudukan di Ruko Grand Pasar Minggu Jalan Raya Rawa Bambu No.88 P, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sugiharta Gunawan, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, pada kantor HADS Partnership Law Office, beralamat di Menara Gracia Lantai 6 Jalan H.R. Rasuna Said Kavling C-17, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 September 2014, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

SUGIANTI, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Trihora Raya Nomor 21 RT. 01, RW. 09 Kelurahan Gedong, Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Siswandi, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, pada kantor hukum Sasmy & Rekan, beralamat di Jalan Majapahit Nomor 18-24 Perkantoran Majapahit Permai Blok B-112 Lantai 4, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Oktober 2014, 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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil:

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 20 November 2007 dengan status sebagai karyawan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), jabatan sebagai Admin Repair dengan menerima upah terakhir sebesar Rp1.332.000,00 (satu juta tiga ratus tiga puluh dua ribu rupiah) per bulan;
- 2 Bahwa pada awalnya Penggugat bersatus masa probation (masa percobaan) dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, kemudian dikontrak Tergugat dan

Hal. 1 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperpanjang kontraknya secara berulang-ulang tidak pernah putus hingga lebih dari (tiga) kali, dengan demikian demi hukum kontrak kerja Penggugat telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan/atau karyawan tetap;

- 3 Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang diperpanjang lebih satu kali, maka demi hukum hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu oleh sebab itu atas PHK yang dilakukan Tergugat, Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
- 4 Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat berawal dari hasil evaluasi kinerja oleh Tergugat. Sehingga Tergugat memutuskan untuk mengakhiri kontrak kerja bertepatan dengan berakhirnya jangka waktu PKWT terakhir, pada tanggal 30 November 2012, bertentangan dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan/atau menjadi karyawan tetap;
- 5 Bahwa Penggugat menuntut tunjangan hari raya (THR) tahun 2012, yang belum diterima berdasarkan Peraturan Menteri Tanga Kerja RI Nomor 04 tahun 1994, oleh karenanya cukup beralasan dan berdasarkan hukum apabila Penggugat tetap menuntut tunjangan hari raya (THR);
- 6 Bahwa perjanjian kerja yang dibuat Tergugat yang nyata-nyata bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan tidak dapat diberlakukan, tidak sah dan batal demi hukum;
- 7 Bahwa tindakan Tergugat telah melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan hasil evaluasi kinerja yang tidak jelas dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 8 Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha seharusnya mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, namun Tergugat mengabaikan amanat Undang – undang Ketenagakerjaan tersebut dan tetap berkeinginan memutus hubungan kerja dengan Penggugat walaupun belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

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)



- 9 Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat 3 batal demi hukum;
- 10 Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- 11 Bahwa Penggugat bermaksud tetap melaksanakan kewajiban akan tetapi dilarang oleh Tergugat, oleh karenanya Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak lain yang biasa diterima Penggugat sejak tahun 2012 sampai dengan adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht*);
- 12 Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 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;
- 13 Bahwa berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, 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 dan membayar seluruh hak-hak yang seharusnya diterima;
- 14 Bahwa Penggugat tidak keberatan apabila Tergugat tetap berkeinginan untuk tetap melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan evaluasi kinerja yang tidak jelas asalkan diberikan hak sesuai ketentuan yang berlaku;
- 15 Bahwa tindakan Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa dasar hukum dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara hukum, dapat diartikan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, oleh karenanya cukup beralasan Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebesar Pasal 156 ayat (4) Undang-

Hal. 3 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dihitung berdasarkan UMP tahun 2014 dengan rincian sebagai berikut :

- a Uang pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp}2.441.301,00 = \text{Rp}29.295.612,00$
- b Uang penghargaan masa kerja : $2 \times \text{Rp}2.441.301,00 = \text{Rp} 4.882.602,00$
- c Uang Penggantian hak : $15 \% \times \text{Rp}18.349.800,00 = \underline{\text{Rp} 5.126.732,00}$
- Jumlah $= \text{Rp}39.304.946,00$

(tiga puluh sembilan juta tiga ratus empat ribu sembilan ratus empat puluh enam rupiah);

16 Bahwa sikap Tergugat telah membayar Upah/Gaji Penggugat tahun 2012 dibawah UMP dengan Upah/Gaji $\text{Rp}1.332.000,00$ (satu juta tiga ratus tiga puluh dua ribu rupiah) adalah tidak dapat dibenarkan karena UMP Provinsi DKI Jakarta tahun 2012 adalah sebesar $\text{Rp}1.529.150,00$ (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu seratus lima puluh rupiah) dan UMP Provinsi DKI Jakarta tahun 2014 adalah sebesar $\text{Rp}2.441.301,00$ (dua juta empat ratus empat puluh satu ribu tiga ratus satu rupiah) oleh sebab itu Tergugat wajib membayar kekurangan upah Penggugat dan wajib membayar upah dalam proses dengan rincian sebagai berikut :

- Kekurangan upah Desember 2012 $= \text{Rp} 1.529.150,00$
- Upah bulan Januari sampai dengan Desember 2013 : $\text{Rp}2.200.000,00 \times 12 = \text{Rp}26.400.000,00$
- Upah bulan Januari sampai dengan Mei 2014 : $\text{Rp}2.441.301,00 \times 5 = \underline{\text{Rp}12.206.655,00}$
 $= \text{Rp}40.135.655,00$

(empat puluh juta seratus tiga puluh lima ribu enam ratus lima puluh lima rupiah) dan tetap berkewajiban membayarkan upah selanjutnya hingga putusan pengadilan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap (*in kracht*);

17 Bahwa Penggugat masih memiliki sisa cuti tahun 2011 sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dan sisa cuti tahun 2012 sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dengan rincian :

- $12/25 \times \text{Rp}1.290.000,00 = \text{Rp} 619.200,00$
- $12/25 \times \text{Rp}1.529.150,00 = \text{Rp} 733.992,00$
- $= \text{Rp}1.353.192,00$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(satu juta tiga ratus lima puluh tiga ribu seratus sembilan puluh dua rupiah)

Karena cuti adalah hak normatif maka Tergugat wajib memenuhinya;

18 Bahwa berdasarkan PER/04/MEN/1994 Penggugat berhak atas uang tunjangan hari raya tahun 2012 sebesar 1 (satu) bulan upah, yaitu sebesar Rp1.529.150,00 (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu seratus lima puluh rupiah);

19 Bahwa oleh karena Tergugat tidak lagi membayar upah beserta hak – hak lain yang biasa diterima Penggugat maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*uit voerbar bij voorraad*);

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

Dalam Pokok Perkara

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp39.304.946,00 (tiga puluh sembilan juta tiga ratus empat ribu sembilan ratus empat puluh enam rupiah);
- 3 Menghukum Tergugat membayar kekurangan upah sejak bulan Desember 2012, upah bulan Januari sampai dengan Desember 2013, upah bulan Januari sampai dengan Mei 2014 sebesar Rp40.135.655,00 (empat puluh juta seratus tiga puluh lima ribu enam ratus lima puluh lima rupiah) dan tetap berkewajiban membayarkan upah selanjutnya hingga putusan pengadilan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap;
- 4 Menghukum Tergugat membayar sisa cuti tahun 2011 dan tahun 2012 sebesar Rp1.353.192,00 (satu juta tiga ratus lima puluh tiga ribu seratus sembilan puluh dua rupiah);
- 5 Menghukum Tergugat membayar THR tahun 2014 kepada Penggugat sebesar Rp1.529.150,00 (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu seratus lima puluh rupiah);
- 6 Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*uit voerbar bij voorraad*);
- 7 Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 8 Menghukum Tergugat membayar biaya perkara;

Hal. 5 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan seadil – adilnya (*ex aquo et bono*);

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

A Gugatan Penggugat patut dinyatakan tidak dapat diterima karena pengajuan gugatan Penggugat telah daluwarsa atau telah melewati jangka waktu yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“Undang-Undang Nomor 13/2003”)

- 1 Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk tidak menerima gugatan Penggugat karena Penggugat telah mengajukan gugatannya dengan melewati jangka waktu sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13/2003 (daluwarsa);
- 2 Penggugat dalam gugatannya telah mempermasalahkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 30 November 2012 karena telah dilakukan tanpa melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 3 Untuk dapat diketahui, bahwa Tergugat tidak memperpanjang kembali hubungan kerja dengan Penggugat adalah dikarenakan hasil kinerja Penggugat memperlihatkan bahwa Penggugat telah bertindak tidak disiplin, tidak mematuhi tata tertib dan peraturan kerja, serta telah berkonflik dengan rekan sekerja yang merusak suasana kerja sehingga melanggar ketentuan Pasal 6.2 butir d Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor Ref. 0233/Sintama-Admin/SIP/II/0711 (“PKWT Nomor 0233/2012”);
- 4 Pasal 6.2 butir d PKWT Nomor 0233/2012 tersebut sejalan dengan pengaturan dalam Pasal 158 ayat (1) butir e Undang-Undang Nomor 13/2003 yang mengatur sebagai berikut :

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;.....”
- 5 Atas hasil evaluasi kinerja tersebut, Tergugat kemudian memutuskan untuk tidak lagi memperpanjang hubungan kerja dengan Penggugat sejak tanggal 30 November 2012, hal mana diakui oleh Penggugat dalam butir 4 halaman 2 gugatannya;



6 Penggugat dalam gugatannya telah menekankan bahwa Penggugat tidak menerima keputusan Tergugat tersebut yang pada pokoknya dinyatakan dalam butir 7, 8, 9, 10, 11, 12 dan 13 gugatannya bahwa seharusnya pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan lewat suatu putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

7 Apabila Penggugat merasa bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut seharusnya dilakukan berdasarkan suatu putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial - hal mana karena menurut Penggugat dirinya adalah pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (*quad non*), maka gugatan yang diajukan oleh Penggugat ini sudah sepatutnya untuk dinyatakan tidak dapat diterima karena sudah lewat waktu berdasarkan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13/2003;

8 Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13/2003 menyatakan sebagai berikut:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.”

9 Pembatasan jangka waktu pengajuan gugatan ini juga sejalan dengan pengaturan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“Undang-Undang Nomor 2/2004”) yang menyatakan dengan tegas sebagai berikut :

“gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

10 Bahwa secara tidak terbantahkan dan diakui sendiri oleh Penggugat dalam gugatannya, pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat telah dilakukan pada tanggal 30 November 2012. Namun demikian, gugatan Penggugat ini baru didaftarkan oleh Penggugat pada tanggal 14 Mei 2014, yaitu 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan sejak tanggal pemutusan hubungan

Hal. 7 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



kerja. Dengan demikian terlihat bahwa Penggugat telah mengajukan gugatannya ini telah lebih dari 1 (satu) tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja sebagaimana dipersyaratkan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 23/2003 dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2/2004;

11 Berdasarkan hal-hal di atas, maka terbukti bahwa gugatan Penggugat yang diajukan kepada pengadilan hubungan industrial ini telah lewat waktu atau dengan kata lain telah daluwarsa dan oleh karena itu sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima;

12 Oleh karena gugatan Penggugat daluwarsa, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

B Gugatan Penggugat patut dinyatakan tidak dapat diterima karena gugatan tidak jelas (*obscur libel*)

13 Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan bahwa gugatan dari Penggugat tidak dapat diterima, karena posita dan petitum dalam gugatan Penggugat sama sekali tidak jelas (*obscur libel*). Adapun ketidakjelasan posita dan petitum dalam gugatan Penggugat adalah sebagai berikut :

14 Dalam posita gugatan, Penggugat mendasarkan permasalahan pemutusan hubungan kerja ini seolah-olah Penggugat adalah pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") padahal berdasarkan seluruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") secara jelas dan nyata Penggugat adalah pekerja PKWT;

15 Atas pemutusan hubungan kerja Penggugat sebagai pekerja PKWT tersebut, Penggugat dalam petitum gugatannya mengajukan tuntutan seolah-olah Penggugat adalah pekerja PKWTT sehingga seluruh tuntutan Penggugat menjadi tidak relevan dengan status Penggugat yang secara faktual merupakan pekerja PKWT;

16 Penggugat dalam posita gugatannya telah menuntut pembayaran tunjangan hari raya tahun 2012, namun secara tidak konsisten Penggugat dalam petitum gugatannya menuntut pembayaran tunjangan hari raya 2014. Posita dan petitum gugatan Penggugat ini secara jelas dan nyata telah bertentangan satu sama lain;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17 Dasar hukum yang digunakan Penggugat dalam gugatan merupakan dasar-dasar hukum yang keliru dan tidak tepat karena tidak relevan dengan status Penggugat sebagai pekerja PKWT;

18 Penggugat tidak dapat membuktikan dan mengajukan bukti-bukti atas dalil-dalil dalam gugatannya sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 163 HIR / Pasal 283 Rbg / Pasal 1865 KUHPerdara yang mengatur prinsip pembuktian bahwa siapa yang mendalilkan harus dapat membuktikan. gugatan Penggugat merupakan gugatan yang tidak berdasar hukum dan tidak berdasar fakta;

Hal-hal di atas telah mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi sangat kabur, tidak jelas dan tidak relevan;

19 Tidak jelas atau kaburnya gugatan Penggugat dalam perkara ini telah melanggar ketentuan hukum acara perdata yang berlaku di Indonesia dan sama sekali tidak dapat dibenarkan. Suatu gugatan yang tidak jelas (*obscur libel*) patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima. Hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang menyatakan bahwa :

Yurisprudensi MARI Nomor 195 K/AG/1994 tanggal 20 Oktober 1995:

“Menghadapi surat gugatan yang kabur (*obscur libel*), maka Hakim menurut hukum acara, seharusnya memberikan putusan bahwa gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh pengadilan”.

(Ali Budiarto, S.H., “Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung”, Penerbit Swara Justitia : 2005 halaman 58)

20 Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka telah terbukti dengan terang dan jelas bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sama sekali tidak jelas dan kabur (*obscur libel*). Oleh karena itu, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 127/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 11 September 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Hal. 9 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



- 2 Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003;
- 3 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 1 November 2012;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Kekurangan Upah Januari - Oktober 2012 serta THR 2012 yang seluruhnya sebesar Rp25.513.890,00 (dua puluh lima juta lima ratus tiga belas ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah);
- 5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 6 Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat) pada tanggal 11 September 2014, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 September 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 September 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 96/Srt.KAS/PHI/2014/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal hari itu juga;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 9 Oktober 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 22 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 pada pokoknya adalah:

- A *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("Kuhperdata"), Pasal 163 Herziene Inlandsch Reglement ("Hir"), Pasal 283 Reglement Buitengewesten ("R.Bg") Dan Yurisprudensi-Yurisprudensi Yang Berlaku Karena Telah Mengabulkan



**Gugatan Termohon Kasasi/Dahulu Penggugat Yang Sama Sekali Tidak
Dapat Membuktikan Dalil-Dalilnya**

1 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1865 KUHPerdara, Pasal 163 HIR, Pasal 283 R.Bg dan Yurisprudensi-Yurisprudensi yang berlaku karena telah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat yang sama sekali tidak dapat membuktikan dalil-dalilnya, dengan mempertimbangkan suatu formulir kosong dan Kartu Kepesertaan Jamsostek;

2 Pasal 1865 KUHPerdara telah menyatakan sebagai berikut:

“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.”

Pasal 163 HIR dan Pasal 283 R.Bg juga telah menyatakan sebagai berikut:

Pasal 163 HIR:

“Barangsiapa yang mengatakan mempunyai barang sesuatu hak, atau menyebutkan sesuatu kejadian untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu.”

Pasal 283 RBg:

“Barangsiapa beranggapan mempunyai suatu hak atau suatu keadaan untuk menguatkan haknya atau menyangkal hak seseorang lain, harus membuktikan hak atau keadaan itu.”

3 *Judex Facti* secara salah telah memberikan pertimbangan hukum dalam alinea 8 halaman 31 putusan *Judex Facti* yang melanggar ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara jo. 163 HIR jo. 283 R.Bg, sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Form Penilaian karyawan dan bukti P-2 berupa Kartu Jamsostek, didapatkan fakta bahwa terdapat bukti yang kuat telah terjadinya hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja secara lisan antara Penggugat dengan Tergugat setidaknya mulai bulan November 2008 sebagaimana tertera dalam Kartu Jamsostek...”

4 Terlihat jelas dari pertimbangan hukum diatas bahwa *Judex Facti* telah mendasarkan putusannya kepada dokumen (i) bukti Formulir Penilaian Karyawan dan (ii) Kartu Kepesertaan Jamsostek yang diajukan oleh Termohon Kasasi. Atas hal ini, perlu Pemohon Kasasi sampaikan hal-hal sebagai berikut:

Hal. 11 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



1 Pada tanggal 14 Agustus 2014, Termohon Kasasi telah mengajukan bukti sebagai berikut:

- A Formulir penilaian karyawan kosong, tanpa tanda tangan Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, tanpa tanggal, tanpa cap Pemohon Kasasi, tanpa kop surat dan/atau logo Pemohon Kasasi (“Bukti P-1”).

Termohon Kasasi telah mengajukan Bukti P-1 yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenaran apalagi keabsahannya, karena hanya berupa suatu formulir dengan tabel-tabel kosong dengan tanpa suatu keterangan apapun, yang dibuat di atas kertas biasa bukan kop surat Pemohon Kasasi dan tidak ada logo Pemohon Kasasi, termasuk tanpa adanya tanda tangan baik Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi;

formulir kosong ini (Bukti P-1) tidak dapat mewakili pernyataan apapun apalagi dianggap membuktikan sesuatu yang tidak tertera di dalamnya. Tidak ada satupun rangkaian kalimat yang dapat dimengerti dengan jelas dalam formulir kosong (Bukti P-1) tersebut mengenai apa yang dikehendaki dalam formulir kosong (Bukti P-1) tersebut. Merupakan kesalahan yang fatal apabila formulir kosong (Bukti P-1) seperti ini dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Agung Yang Terhormat untuk menyimpulkan apalagi mengeluarkan putusan *Judex Facti*;

Lebih lanjut, tidak ada tanda tangan sama sekali pada formulir kosong (Bukti P-1) tersebut. Padahal berdasarkan Pasal 1869 KUHPdata dan Pasal 1874 KUHPdata atau Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 telah ditegaskan bahwa kekuatan pembuktian suatu dokumen tertulis atau akta di bawah tangan harus ditandatangani para pihak;

Formulir kosong ini juga telah dibuat di atas kertas biasa, bukan kop surat dan tanpa logo perusahaan Pemohon Kasasi. Hal ini semakin mempertegas bahwa siapapun dapat secara tidak bertanggung jawab membuat, mencetak dan memproduksi sendiri dokumen semacam ini. Apabila formulir kosong (Bukti P-1) seperti ini dipertimbangkan oleh Pengadilan sebagai suatu bukti, bahkan dijadikan sebagai suatu bukti penentu dalam putusan, hal tersebut jelas-jelas merupakan pelanggaran terhadap prinsip pembuktian;



B Kartu Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“Bukti P-2”).

Bukti P-2 adalah tanda kepesertaan Termohon Kasasi sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“Jamsostek”), yang tidak dapat serta merta diartikan, disimpulkan apalagi diasumsikan sebagai bukti bahwa Termohon Kasasi adalah pekerja Pemohon Kasasi sejak bulan November 2008;

Sebagaimana standar umum suatu Kartu Kepesertaan Jamsostek, Bukti P-2 ini hanya berisikan nama, nomor keanggotaan, bulan dan tahun mulai terdaftar di PT. Jamsostek (Persero) dan tanda tangan Termohon Kasasi tanpa adanya keterangan dimanakah Termohon Kasasi bekerja pada saat itu. Tindakan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi telah bekerja pada Pemohon Kasasi karena kartu kepesertaan Jamsostek semacam ini nyata-nyata merupakan tindakan yang sangat tidak adil, tidak berdasar fakta dan tidak berdasar hukum. Tidak ada sama sekali nama Pemohon Kasasi tertera dalam kartu kepesertaan Jamsostek tersebut, apalagi menunjukan Pemohon Kasasi adalah pihak yang mempekerjakan Termohon Kasasi pada November 2008;

C Slip Gaji Periode Pembayaran Gaji Oktober 2012 dengan jumlah gaji sebesar Rp1.731.160,00 (“Bukti P-3”).

Selain Bukti P-1 dan Bukti P-2 diatas, Termohon Kasasi juga mengajukan Bukti P-3 didalam persidangan. Pemohon Kasasi merasa perlu untuk menjabarkan Bukti P-3 ini untuk memperlihatkan kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat bahwa tidak ada kesesuaian bukti apapun dari bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi yang dapat mendukung dalil-dalilnya;

Bukti P-3 berupa Slip Gaji Periode Pembayaran Gaji Oktober 2012 dengan jumlah gaji sebesar Rp1.731.160,00 yang diajukan oleh Termohon Kasasi ini sama sekali tidak membuktikan bahwa Termohon Kasasi telah bekerja pada Pemohon Kasasi sejak November 2008;

Lebih lanjut, Bukti P-3 ini tidak dapat membuktikan bahwa upah Minimum Provinsi 2012 (“UMP 2012”) yang diterima Termohon Kasasi adalah lebih rendah dari Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 117 Tahun 2011 tentang Upah

Hal. 13 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Minimum Provinsi Tahun 2012 (“Pergub 117/2011”), justru sebaliknya membuktikan bahwa UMP 2012 yang diterima oleh Termohon Kasasi berada di atas UMP 2012 yang diatur Pergub 117/2011 dengan selisih lebih tinggi sebesar Rp184.010,00;

Pasal 1 Pergub 117/2011:

“Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2012 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp1.529.150,00 (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu seratus lima puluh rupiah) per bulan.”

Sedangkan, Bukti P-3 yang berupa Slip Gaji Periode Pembayaran Gaji Oktober 2012 ini memperlihatkan bahwa Termohon Kasasi telah menerima gaji sebesar Rp1.731.160,00;

D Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor Ref. .../Sintama-Admin/SIP/II/0711 untuk periode 02 Juni 2012 sampai dengan 30 November 2012 (“Bukti P-4”).

Selain Bukti P-1 dan Bukti P-2 di atas, Termohon Kasasi juga mengajukan Bukti P-4 di dalam persidangan. Pemohon Kasasi merasa perlu untuk menjabarkan Bukti P-4 ini untuk memperlihatkan kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat bahwa tidak ada kesesuaian bukti apapun dari bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi yang dapat mendukung dalil-dalilnya;

Bukti P-4 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor Ref. .../Sintama-Admin/SIP/II/0711 untuk periode 02 Juni 2012 sampai dengan 30 November 2012 yang diajukan oleh Termohon Kasasi ini sama sekali tidak membuktikan bahwa Termohon Kasasi telah bekerja pada Pemohon Kasasi sejak November 2008;

Bukti P-4 ini justru membuktikan bahwa PHK Penggugat didasari berakhirnya jangka waktu PKWT sehingga Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

2 Atas penjelasan di atas terkait bukti formulir kosong (Bukti P-1) dan bukti Kartu Kepesertaan Jamsostek (Bukti P-2) yang dijadikan dasar oleh *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusan *Judex Facti*, dan dengan memperhatikan bukti-bukti lain yang diajukan oleh Termohon Kasasi (Bukti P-3 dan Bukti P-4) yang tidak sama sekali menunjukan atau mendukung dalil Termohon Kasasi bahwa Termohon Kasasi telah



bekerja pada Pemohon Kasasi sejak November 2008 dan oleh karena itu telah tidak bersesuaian antara alat bukti yang satu dengan yang lain berdasarkan Pasal 1906 KUH Perdata dan Pasal 170 HIR, maka seharusnya *Judex Facti* menyimpulkan bahwa dalil Termohon Kasasi terkait awal hubungan kerja dengan pemohon Kasasi sejak tanggal 20 November 2007 tidak terbukti sama sekali karena tidak didukung dengan alat bukti apapun, dan oleh karena itu menolak gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi;

- 5 *Judex Facti* secara nyata telah melanggar ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata, Pasal 163 HIR dan Pasal 283 R.Bg karena telah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi yang telah gagal membuktikan dalil-dalilnya. Tindakan *Judex Facti* ini jelas-jelas menimbulkan kerugian bagi Pemohon Kasasi karena dalam Diktum Butir 4 putusan *Judex Facti*, *Judex Facti* menyatakan Pemohon Kasasi harus membayar sejumlah kompensasi kepada Termohon Kasasi sebesar Rp25.513.890,00 (dua puluh lima juta lima ratus tigas belas ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah);
- 6 Mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh *Judex Facti* terhadap ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata, Pasal 163 HIR dan Pasal 283 R.Bg karena telah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi yang telah gagal membuktikan dalil-dalilnya tersebut, hal ini juga diperkuat dan sesuai dengan ketentuan dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Pendapat Ahli Hukum sebagai berikut:

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1121 K/Sip/1971 tanggal 15 April 1972:

“Salah satu pihak yang mendalilkan sesuatu, dan disangkal oleh pihak lawannya maka yang mendalilkan itulah yang harus membuktikan dalilnya tersebut.”

(Sumber Buku : M. Ali Boediarso, S.H., “Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung: Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad”, Swara Justitia : 2005, halaman 136)

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 985 K/Sip/1971 tanggal 12 April 1972:

“Pihak yang mengajukan sesuatu dalil, ia harus dapat membuktikan dalilnya untuk menggugurkan dalil pihak lawan.”

Hal. 15 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



(Sumber Buku : M. Ali Boediarso, S.H., “Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung: Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad”, Swara Justitia : 2005, halaman 136);

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 540 K/Sip/1972 tanggal 11 September 1975:

“Oleh karena posita gugatan Penggugat disangkal oleh pihak Tergugat, maka menurut Pasal 163 HIR pihak Penggugat harus dibebani kewajiban untuk membuktikan posita gugatannya tersebut.”

(Sumber Buku : M. Ali Boediarso, S.H., “Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung: Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad”, Swara Justitia : 2005, halaman 139)

Pendapat Ahli Hukum M. Yahya Harahap, S.H. :

“Supaya tidak terjadi praktik pembebanan yang merugikan salah satu pihak, harus dipedomani prinsip-prinsip berikut:

a Tidak bersikap berat sebelah

Hakim dalam memikulkan pembebanan pembuktian harus bersikap:

- Adil, sesuai prinsip fair trial, dan
- Tidak berat sebelah atau tidak bersikap parsial, tetapi imparsialitas;

b Menegakkan risiko alokasi pembebanan

Barang siapa atau pihak yang menurut hukum dibebani pembuktian, berarti mendapat alokasi untuk membuktikan hal itu. Apabila yang bersangkutan tidak mampu membuktikan apa yang dialokasikan kepadanya, pihak itu menanggung risiko kehilangan hak atau kedudukan atas kegagalan memberi bukti yang relevan atas hal tersebut.”

(Sumber Buku : M. Yahya Harahap, S.H., “Hukum Acara Perdata”, Sinar Grafika : 2005, halaman 518-520)

- 7 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1865 KUHPdata, Pasal 163 HIR dan Pasal 283 R.Bg karena telah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi yang telah gagal membuktikan dalil-dalilnya, dengan hanya mempertimbangkan suatu formulir kosong dan Kartu Kepesertaan Jamsostek yang tidak memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti;



B *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 1869 Kuhperdata Jo. Pasal 1874 Ayat (1) Kuhperdata Jo. Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 Karena Mempertimbangkan Bukti Formulir Penilaian Karyawan Kosong Yang Tidak Memiliki Kekuatan Pembuktian

8 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1869 KUHPerdata jo. Pasal 1874 ayat (1) KUHPerdata jo. Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 karena mempertimbangkan bukti formulir penilaian karyawan kosong yang tidak memiliki kekuatan pembuktian sebagai bukti adanya hubungan kerja;

9 Pasal 1869 KUHPerdata menyatakan sebagai berikut:

“Suatu akta yang tidak dapat diperlakukan sebagai akta autentik, baik karena tidak berwenang atau tidak cakupnya pejabat umum yang bersangkutan maupun karena cacat dalam bentuknya, mempunyai kekuatan sebagai tulisan di bawah tangan bila ditandatangani oleh para pihak.”

Pasal 1874 ayat (1) KUHPerdata menyatakan sebagai berikut:

“Yang dianggap sebagai tulisan di bawah tangan adalah akta yang ditandatangani di bawah tangan, surat, daftar, surat urusan rumah tangga dan tulisan-tulisan yang lain yang dibuat tanpa perantaraan seorang pejabat umum.”

Lebih lanjut Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 menyatakan sebagai berikut:

“Tulisan-tulisan dibawah tangan, berasal dari orang-orang Indonesia atau orang-orang yang dipersamakan mereka yang diakui oleh mereka terhadap siapa tulisan-tulisan itu diajukan atau sebagai telah diakui memberikan terhadap para pembuktian yang sempurna seperti suatu akta autentik”

10 Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa bukti formulir penilaian karyawan yang diajukan oleh Termohon Kasasi sebagai Bukti P-1 adalah dokumen formulir kosong yang diajukan tanpa ditandatangani oleh baik Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi. Padahal berdasarkan Pasal 1869 KUHPerdata dan Pasal 1874 KUHPerdata atau Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 telah ditegaskan bahwa akta di bawah tangan haruslah ditandatangani para pihak untuk dapat memiliki kekuatan pembuktian;

11 Dengan demikian, *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1869 KUHPerdata jo. Pasal 1874 KUHPerdata jo. Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 dengan mempertimbangkan bukti Formulir penilaian karyawan kosong (Bukti P-1) sebagai bukti untuk menyimpulkan adanya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, padahal formulir kosong tersebut tidak ditandatangani oleh para pihak;

Hal. 17 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bagian Pertimbangan Hukum alinea 8 halaman 31 putusan *Judex Facti*:

“Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Form Penilaian karyawan dan bukti P-2 berupa Kartu Jamsostek, didapatkan fakta bahwa terdapat bukti yang kuat telah terjadinya hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja secara lisan antara Penggugat dengan Tergugat setidaknya mulai bulan November 2008 sebagaimana tertera dalam Kartu Jamsostek...”

12 Sebagaimana juga telah dijelaskan di atas, formulir kosong (Bukti P-1) ini juga telah dibuat di atas kertas biasa, bukan kop surat dan tanpa logo perusahaan Pemohon Kasasi, dan tidak berisikan tulisan atau keterangan apapun karena hanya berisikan tabel-tabel kosong. Hal ini semakin mempertegas bahwa siapapun dapat secara tidak bertanggung jawab membuat, mencetak dan memproduksi sendiri dokumen semacam ini. Apabila formulir kosong (Bukti P-1) seperti ini dipertimbangkan oleh Pengadilan sebagai suatu bukti, bahkan dijadikan sebagai suatu bukti penentu dalam putusan, hal tersebut jelas-jelas merupakan pelanggaran terhadap prinsip pembuktian;

13 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1869 KUHPerdara jo. Pasal 1874 KUHPerdara jo. Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 dengan mempertimbangkan bukti Formulir penilaian karyawan kosong (Bukti P-1) sebagai bukti untuk menyimpulkan adanya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi padahal formulir kosong tersebut tidak ditandatangani oleh para pihak, tidak memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti dan tidak memiliki kekuatan pembuktian;

C *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13/2003 Karena Mempertimbangkan Kartu Kepesertaan Jamsostek Sebagai Bukti Adanya Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi Dan Termohon Kasasi

14 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“Undang-Undang Nomor 13/2003”) karena mempertimbangkan Kartu Kepesertaan Jamsostek (Bukti P-2) yang tidak memiliki kekuatan pembuktian sebagai bukti hubungan kerja;



15 Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13/2003 mengatur sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13/2003 tersebut di atas terlihat bahwa unsur hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, upah dan perintah. Tidak ada satupun dari unsur-unsur Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13/2003 di atas yang dapat dibuktikan lewat Kartu Kepesertaan Jamsostek (Bukti P-2) yang diajukan Termohon Kasasi;

16 Kartu Kepesertaan Jamsostek merupakan tanda kepesertaan Termohon Kasasi sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“**Jamsostek**”), yang artinya merupakan bukti bahwa Termohon Kasasi merupakan peserta Jamsostek dan tidak dapat serta merta diartikan, disimpulkan apalagi diasumsikan bahwa Termohon Kasasi adalah pekerja Pemohon Kasasi sejak tanggal November 2008;

17 Lebih lanjut, sebagaimana pada umumnya sebuah Kartu Kepesertaan Jamsostek, di dalam persidangan terbukti bahwa hanya ada nama, nomor kepesertaan, bulan dan tahun dimulainya kepesertaan dan tanda tangan Termohon Kasasi tanpa disertai adanya nama perusahaan pemberi pekerjaan pada saat Kartu Jamsostek tersebut diterbitkan, apalagi besaran upah. Tidak ada kekuatan pembuktian secara materiil atas adanya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang dapat dibuktikan lewat Kartu Kepesertaan Jamsostek (Bukti P-2) tersebut;

18 Namun demikian, *Judex Facti* dengan melanggar dan tidak memperhatikan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13/2013 telah menyimpulkan adanya suatu hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dengan mempertimbangkan bukti Kartu Kepesertaan Jamsostek (Bukti P-2) yang tidak memiliki kekuatan pembuktian tersebut ke dalam pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* sebagai berikut:

Pertimbangan hukum alinea 8 halaman 31-32 putusan *Judex Facti*:

“Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Form Penilaian karyawan dan bukti P-2 berupa Kartu Jamsostek, didapatkan fakta bahwa terdapat bukti yang kuat telah terjadinya hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja secara lisan antara Penggugat dengan Tergugat setidaknya

Hal. 19 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



mulai bulan November 2008 sebagaimana tertera dalam Kartu Jamsostek atas nama Penggugat tersebut dengan jabatan terakhir sebagai Admin, repair dan upah terakhir bulan Oktober 2012 sebesar Rp1.332.000,00;”

19 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13/2003 dengan mempertimbangkan bukti Kartu Kepesertaan Jamsostek (Bukti P-2) sebagai bukti untuk menyimpulkan adanya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi padahal Kartu Kepesertaan Jamsostek tersebut tidak menggambarkan dan membuktikan unsur apapun dari suatu hubungan kerja, tidak memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti dan tidak memiliki kekuatan pembuktian;

D *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 (“Undang-Undang No. 48/2009”) Dan Asas Audi Et Alteram Partem Karena Sama Sekali Tidak Mempertimbangkan Dalil-Dalil Dan Bukti-Bukti Yang Diajukan Oleh Pemohon Kasasi

20 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48/2009 dan asas *audi et alteram partem* karena sama sekali tidak mempertimbangkan dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi;

Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48/2009 telah mengatur sebagai berikut:

“Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membedakan orang.”

21 Pemohon Kasasi telah mengajukan serangkaian dalil dan bukti yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dimulai pada tanggal 1 April 2010 dan berakhir tanggal 31 Maret 2011, diperpanjang satu kali untuk periode 1 April 2011 sampai dengan 30 Maret 2010 dan diperbaharui sebanyak satu kali untuk periode 2 Juni 2012 sampai dengan 30 November 2012;

22 Pemohon Kasasi juga telah membuktikan bahwa PKWT Nomor 0233/2010 (Bukti T-1) merupakan bukti yang sah yang dapat membuktikan kapan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dimulai, yaitu



dimulai sejak 1 April 2010 dan bukan sejak 20 November 2007 sebagaimana didalilkan oleh Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 50 dan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13/2003:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis....”

23 Pemohon Kasasi juga telah membuktikan bahwa seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah dibuat, diperpanjang dan diperbaharui sesuai dengan dan tidak bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdara, ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, hal mana tidak dibantah oleh *Judex Facti* dalam putusan *Judex Facti*;

24 Pembuktian yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi tersebut di atas justru memperlihatkan dan membuktikan bahwa dalil-dalil Termohon Kasasi dalam gugatannya merupakan tuntutan-tuntutan yang salah sebagai akibat dari kesalahan fatal Termohon Kasasi dalam memahami perbedaan antara perpanjangan PKWT dan pembaharuan PKWT dalam perkara *a quo*;

25 Namun demikian, *Judex Facti* secara salah dan tidak berdasar telah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi yang tidak disertai bukti-bukti tersebut, hanya dengan mendasarkan pada dan mempertimbangkan suatu formulir kosong dan Kartu Kepesertaan Jamsostek, sebagaimana telah Pemohon Kasasi jelaskan di atas;

26 *Judex Facti* seharusnya tetap memegang teguh sikap imparial dan persamaan dalam hukum dalam menghadapi perkara ini, dengan turut secara adil mempertimbangkan dalil-dalil dan bukti-bukti yang Pemohon Kasasi ajukan. *Judex Facti* telah melanggar asas *audi et alteram partem* dengan tidak mempertimbangkan bukti-bukti sah yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, dan secara salah justru mempertimbangkan bukti-bukti yang sama sekali tidak memiliki kekuatan hukum pembuktian yang diajukan oleh Termohon Kasasi;

27 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah

Hal. 21 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



melanggar asas *audi et alteram partem* karena telah tidak mempertimbangkan seluruh dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, namun sebaliknya malah mempertimbangkan dalil-dalil Termohon Kasasi yang tidak didukung oleh bukti-bukti yang memiliki kekuatan pembuktian;

E *Judex Facti* Telah Lalai Dalam Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundang-Undangan Karena *Judex Facti* Telah Mengeluarkan Putusan Yang Didasari Oleh Pertimbangan Hukum Yang Tidak Saksama (*Onvoldoende Gemotiveerd, Insufficient Judgement*)

28 *Judex Facti* telah melakukan kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang menyebabkan putusan *Judex Facti* sudah sepatutnya untuk dibatalkan, karena *Judex Facti* telah mengeluarkan putusan *Judex Facti* tanpa didasari oleh pertimbangan hukum yang saksama;

29 *Judex Facti* pada Diktum Butir 2 putusan *Judex Facti* telah menyatakan sebagai berikut”:

“Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;”

30 Diktum *Judex Facti* diatas diberikan oleh *Judex Facti* dengan mendasarkan pada pertimbangan hukum yang tidak saksama (*onvoldoende gemotiveerd, insufficient judgement*), sebagai berikut:

- Pertimbangan hukum alinea 8 halaman 31 putusan *Judex Facti*:

“Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Form Penilaian karyawan dan bukti P-2 berupa Kartu Jamsostek, didapatkan fakta bahwa terdapat bukti yang kuat telah terjadinya hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja secara lisan antara Penggugat dengan Tergugat setidaknya mulai bulan November 2008 sebagaimana tertera dalam Kartu Jamsostek.....”

- Pertimbangan Hukum alinea 3 dan 4 halaman 32 putusan *Judex Facti*:

“Menimbang, bahwa setelah mencermati periode berlakunya ketiga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di atas yaitu tahun 2010 sampai dengan tahun 2012, terlihat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dilakukan setelah adanya perjanjian kerja secara lisan sebelumnya (November 2008), maka Majelis Hakim berpendirian Perjanjian Kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu Tertentu (PKWT) tersebut di atas batal demi hukum yang berakibat tidak memiliki kekuatan mengikat;

- Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT, sehingga untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja harus mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;”

31 Tindakan *Judex Facti* yang mengeluarkan putusan *Judex Facti* dengan mendasarkan pada pertimbangan-pertimbangan hukum sebagaimana di atas terbukti telah diambil tanpa mempertimbangkan bukti-bukti dan fakta di persidangan sebagaimana telah Pemohon Kasasi buktikan lewat bukti yang sah berdasarkan undang-undang bahwa:

- a Awal hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah sejak 1 April 2010 sebagaimana dibuktikan lewat PKWT Nomor 0233/2010 (Bukti T-1);
- b Perpanjangan PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi terbukti hanya dilakukan 1 (satu) kali yaitu perpanjangan PKWT Nomor 0233/2010 (Bukti T-1) ke PKWT Nomor 0233/2011 (Bukti T-2);
- c PKWT Nomor 0233/2012 (Bukti T-3) terbukti bukan merupakan perpanjangan dari PKWT Nomor 0233/2011 (Bukti T-2);
- d PKWT Nomor 0233/2012 (Bukti T-3) adalah terbukti merupakan pembaharuan dari PKWT Nomor 0233/2011 (Bukti T-2);
- e Antara PKWT Nomor 0233/2012 (Bukti T-3) dan PKWT Nomor 0233/2011 (Bukti T-2) terbukti memiliki jangka waktu selang selama 3 (tiga) bulan dan oleh karena itu terbukti tidak berturut-turut dengan masa jeda lebih dari 30 (tiga puluh) hari.
- f Pembaharuan terbukti hanya dilakukan sebanyak 1 (satu) kali yaitu lewat PKWT Nomor 0233/2012 (Bukti T-3) dan setelah PKWT Nomor 0233/2012 (Bukti T-3) berakhir, terbukti tidak terdapat hubungan kerja dalam bentuk apapun antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;
- g Dengan demikian pemutusan hubungan kerja Termohon Kasasi yang berstatus sebagai pekerja tidak tetap telah diakhiri berdasarkan Pasal 8.1 PKWT Ref.: 0233/2012 (Bukti T-3), yaitu lewat berakhirnya

Hal. 23 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

jangka waktu berlaku nya PKWT Ref.: 0233/2012 (Bukti T-3), sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13/2003 khususnya Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13/2003 yang berbunyi:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

...

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

...”

- 32 *Judex Facti* justru secara salah telah memberikan pertimbangan hukum tentang awal hubungan kerja sejak November 2008 dengan mendasarkan pada suatu formulir kosong dan Kartu Kepesertaan Jamsostek yang tidak memiliki kekuatan pembuktian sama sekali, sebagaimana telah Pemohon Kasasi jelaskan secara rinci di atas;
- 33 Sebagai kelanjutan dari kesalahan pertimbangan hukum yang dilakukan oleh *Judex Facti* di atas, lebih lanjut *Judex Facti* menilai bahwa seluruh PKWT menjadi batal demi hukum karena *Judex Facti* menilai awal hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah sejak November 2008. Padahal faktanya awal hubungan kerja berdasarkan PWKT Ref.: 0233/2010 adalah 1 April 2010. *Judex Facti* telah secara salah menyatakan batal demi hukum seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi karena *Judex Facti* secara salah telah menentukan awal hubungan kerja sejak November 2008, dengan didasari pertimbangan yang tidak saksama, yaitu dengan mempertimbangkan suatu formulir kosong dan Kartu Kepesertaan Jamsostek;
- 34 Lebih jauh lagi *Judex Facti* telah menyatakan seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi batal demi hukum tanpa membuktikan adanya sebab-sebab yang diperkenankan oleh undang-undang untuk melakukan suatu pembatalan demi hukum. *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara dalam menyatakan batal demi hukum seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, yang akan Pemohon Kasasi jelaskan pada bagian selanjutnya;
- 35 Kesalahan dan kelalaian *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusan *Judex Facti* yang didasari oleh suatu pertimbangan hukum yang tidak saksama haruslah menyebabkan putusan *Judex Facti* patut untuk dibatalkan, sesuai dengan Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 638 K/Sip/1969, tanggal 22 Juni 1970, sebagai berikut:

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)



“Putusan *Judex facti* baik Pengadilan tingkat pertama maupun Pengadilan tingkat banding, yang pertimbangan hukumnya tidak sempurna atau tidak lengkap (*onvoldoende gemotiveerd*) merupakan Putusan *Judex facti* yang akan dibatalkan oleh Mahkamah Agung dalam pemeriksaan kasasi.”

36 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melakukan kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang menyebabkan putusan *Judex Facti* sudah sepatutnya untuk dibatalkan, karena *Judex Facti* telah mengeluarkan putusan *Judex Facti* tanpa didasari oleh pertimbangan hukum yang saksama;
F *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 178 Ayat (3) Hir Karena Telah Memutus Lebih Dari Apa Yang Diminta (*Ultra Petita*)

37 *Judex Facti* telah mengeluarkan putusan *Judex Facti* yang memberikan putusan lebih dari apa yang dituntut oleh Termohon Kasasi dalam gugatannya (*ultra petita*). *Judex Facti* telah melanggar Pasal 178 ayat (3) HIR yang mengatur sebagai berikut:

“Ia dilarang akan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tiada dituntut, atau akan meluluskan lebih dari pada yang dituntut.”

38 Penjabaran fakta adanya pelanggaran Pasal 178 ayat (3) HIR (*ultra petita*) yang dilakukan oleh *Judex Facti* yaitu sebagai berikut:

- 1 Termohon Kasasi dalam gugatannya meminta untuk dinyatakan putus hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi sejak 30 November 2012 sesuai dengan berakhirnya jangka waktu PKWT Nomor 0233/2012 (Bukti T-3), namun *Judex Facti* memutuskan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi putus sejak tanggal 1 November 2012, padahal pada saat itu Termohon Kasasi masih bekerja pada Pemohon Kasasi dan menerima seluruh fasilitas dari Pemohon Kasasi;
- 2 Baik di dalam gugatan, Jawaban, Replik, Duplik, Daftar Bukti maupun Kesimpulan Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, baik Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi tidak pernah meminta dalam petitumnya untuk dinyatakan bahwa baik pemutusan ataupun berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi ditetapkan tanggal 1 November 2012;

Hal. 25 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



3 Namun demikian, *Judex Facti* telah melampaui batas wewenangnya dengan telah memberikan putusan sebagaimana tercantum pada Diktum butir 3 putusan *Judex Facti* sebagai berikut:

“Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 1 November 2012”;

4 Hal ini merugikan baik bagi Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi. Karena apabila *Judex Facti* memutus bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi putus sejak 1 November 2012, maka Termohon Kasasi berkewajiban untuk mengembalikan seluruh fasilitas yang telah diterimanya dalam jangka waktu 1 November 2012 sampai dengan 30 November 2012 kepada Pemohon Kasasi. Lebih lanjut, *Judex Facti* secara nyata juga telah mencederai hak Pemohon Kasasi karena tidak memerintahkan Termohon Kasasi untuk menerima pengembalian atas seluruh hak Termohon Kasasi pada periode 1 November 2012 sampai dengan 30 November 2012;

39 Berdasarkan seluruh penjelasan di atas terlihat bahwa *Judex Facti* telah mengeluarkan putusan *Judex Facti* secara ultra petita yang melanggar ketentuan Pasal 178 ayat (3) HIR. Oleh karena itu Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini;

G *Judex Facti* Telah Melanggar Ketentuan Hukum Yang Berlaku Karena Putusan *Judex Facti* Bertentangan Antara Pertimbangan Hukum Dengan Diktum Putusannya Atau Diktum Putusan Tidak Sesuai Dengan Pertimbangan Hukumnya

40 *Judex Facti* pada pertimbangan hukum alinea 5 halaman 32 putusan *Judex Facti* telah menimbang sebagai berikut:

“.....Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 30 November 2012”

41 Namun demikian, *Judex Facti* secara bertentangan telah memberikan putusan sebagaimana tercantum pada Diktum butir 3 putusan *Judex Facti* sebagai berikut:

“Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 1 November 2012;”



42 Lebih lanjut, *Judex Facti* pada pertimbangan hukum alinea 4 halaman 32 putusan *Judex Facti* telah menimbang sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat tetap atau PKWTT, sehingga untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja harus mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;”

43 Namun demikian, *Judex Facti* secara bertentangan telah menyatakan pada pertimbangan hukum alinea 3 halaman 30 putusan *Judex Facti* sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa gugatan Penggugat diawali dari adanya perselisihan hubungan industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah berakhir sesuai dengan batas waktu yang diperjanjikan.....”

44 Atas putusan *Judex Facti* yang bertentangan antara amar/diktum putusan dengan bagian pertimbangan hukumnya, Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah mengatur akibat dari ketidaksesuaian antara diktum dengan pertimbangan tersebut yaitu pembatalan putusan *Judex Facti*, sebagai berikut:

Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3648 K/Pdt/1994, tanggal 27 Maret 1997:

“putusan *Judex Facti* (Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi) yang mengandung pertentangan antara pertimbangan hukum dengan amar putusannya atau amar putusan yang tidak sesuai dengan pertimbangan hukumnya, maka putusan yang kontradiksi ini dibatalkan oleh Mahkamah Agung dalam pemeriksaan tingkat kasasi.”

(Sumber Buku : M. Ali Boediarto, S.H., “Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung: Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad”, Swara Justitia : 2005, halaman 245)

45 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar ketentuan hukum yang berlaku karena putusan *Judex Facti* bertentangan antara amar/diktum putusan dan pertimbangan hukumnya dan oleh karena itu sudah sepatutnya untuk dibatalkan;

Hal. 27 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

H *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 1320 KUHperdata Karena Menyatakan Seluruh Pkwt Antara Pemohon Kasasi Dan Termohon Kasasi Batal Demi Hukum Tanpa Membuktikan Adanya Pelanggaran Atas Suatu Objek Tertentu Dan/Atau Kausa Yang Halal

46 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1320 KUHPerdata dengan menyatakan bahwa seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah batal demi hukum tanpa membuktikan adanya suatu pelanggaran atas objek tertentu dan/atau kausa halal dalam seluruh PKWT tersebut;

47 *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* alinea 3 halaman 32 telah menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa setelah mencermati periode berlakunya ketiga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di atas yaitu tahun 2010 sampai dengan tahun 2012, terlihat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dilakukan setelah adanya perjanjian kerja secara lisan sebelumnya (November 2008), maka Majelis Hakim berpendirian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut di atas batal demi hukum yang berakibat tidak memiliki kekuatan mengikat;”

48 Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata diatur bahwa yang dapat membuat suatu perjanjian batal demi hukum adalah apabila perjanjian tersebut terbukti melanggar unsur objektif dari perjanjian, yaitu apabila perjanjian tersebut melanggar objek tertentu dan/atau kausa yang halal;

49 Adapun konsekuensi dari batal demi hukum adalah bahwa seluruh keadaan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dikembalikan seperti semula seolah-olah PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak pernah ada. Atas hal ini maka demi hukum Termohon Kasasi wajib untuk mengembalikan seluruh upah yang telah diterimanya kepada Pemohon Kasasi;

50 Pada faktanya tidak satupun dari seluruh PKWT yang melanggar unsur objektif, baik mengenai objek tertentu maupun kausa yang halal. Seluruh PKWT telah dibuat, diperpanjang, diperbaharui dan diakhiri sesuai dengan dan tidak bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdata, ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga seluruh PKWT demi hukum tidak dapat dinyatakan batal demi hukum;

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)



51 Untuk dapat dikatakan melanggar suatu objek tertentu, maka seluruh PKWT tersebut haruslah tidak memiliki objek tertentu yang jelas, dan tegas. Namun demikian, seluruh PKWT nyata-nyata memiliki objek perjanjian yang khusus, jelas dan dinyatakan secara tegas dalam PKWT. Tidak ada pelanggaran atas objek tertentu dalam hal ini;

52 Untuk dapat dikatakan melanggar suatu kausa yang halal, maka PKWT yang dibuat oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Terkait hal ini, *Judex Facti* tidak menyatakan ketentuan dan Pasal mana dari undang-undang, ketertiban umum dan/atau kesusilaan yang telah dilanggar oleh Pemohon Kasasi ketika menyatakan bahwa seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi batal demi hukum. Padahal, berdasarkan Pasal 50 ayat 1 Undang-Undang Nomor 48/2009, *Judex Facti* wajib menyebutkan secara tegas dan jelas dalam putusan *Judex Facti* ketentuan mana yang telah dilanggar oleh Pemohon Kasasi apabila ada, sebagai berikut:

“Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat Pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.”

53 Seluruh penjelasan di atas membuktikan bahwa tidak ada pelanggaran apapun atas ketentuan Pasal 1320 KUHPdata yang dapat mengakibatkan kebatalan demi hukum atas seluruh PKWT. *Judex Facti* sekali lagi telah melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam hal ini Pasal 1320 KUHPdata, dalam mengeluarkan putusan *Judex Facti*;

54 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1320 KUHPdata karena telah menyatakan seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi batal demi hukum tanpa dasar yang jelas;

I *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 Dalam Pertimbangan Hukumnya

55 *Judex Facti* telah salah menerapkan Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 17 Oktober 2011 dalam pertimbangan hukum sebagai dasar mengeluarkan putusan *Judex Facti* terkait dengan kewajiban pemberian kompensasi dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi, sebagai berikut:

Hal. 29 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



"Menimbang, bahwa terhadap putusannya hubungan kerja ini, Majelis Hakim dengan mengacu pula pada Putusan Kasasi Nomor 700/Pdt-Sus/2011 dan Nomor 299/Pdt-Sus/2012, menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar 2 x Ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang PMK sebesar 1 x Ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan UPH sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003;"

56 Padahal, pada faktanya Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 17 Oktober 2011 yang dirujuk oleh *Judex Facti* tersebut pada pokoknya berisikan mengenai perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja antara Penggugat/pemohon kasasi yang merupakan pekerja PKWT pada perusahaan Tergugat/termohon kasasi yang telah diputus hubungan kerjanya ketika masih berada dalam jangka waktu PKWT. Dalam Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 17 Oktober 2011 tersebut Majelis Hakim Kasasi telah menyatakan bahwa dikarenakan pemutusan hubungan kerja dilakukan sebelum masa PKWT berakhir, maka berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003, maka Penggugat berhak atas ganti rugi sebesar upah sampai dengan batas waktu berakhirnya PKWT tersebut;

57 Dari penjelasan di atas terlihat bahwa:

- 1 Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 17 Oktober 2011 tersebut adalah mengenai pemutusan hubungan kerja dalam hubungan hukum PKWT, dan bukan PKWTT;
- 2 Dasar pemberian kompensasi dari Tergugat/termohon kasasi kepada Penggugat/pemohon kasasi dalam perkara Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 17 Oktober 2011 tersebut adalah Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dipermasalahkan telah dilakukan sebelum masa PKWT berakhir.

58 Hal di atas menunjukkan ketidakonsistenan *Judex Facti* dalam menilai perkara *a quo*. Dalam putusan *Judex Facti*, *Judex Facti* secara salah dan tidak berdasar bukti telah mengatakan bahwa Termohon Kasasi adalah pekerja PKWTT, namun demikian *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan terkait kompensasi yang harus dibayarkan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi, *Judex Facti* malah merujuk kepada Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 17 Oktober 2011 sebagai dasar



pemberian kompensasi yang mengatur mengenai pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT yang belum habis masa PKWT nya. *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan hukum yang tidak berdasar fakta dan tidak berdasar hukum;

59 Apabila *Judex Facti* menilai pemberian kompensasi Termohon Kasasi dalam Perkara *a quo* adalah pemberian kompensasi karena Termohon Kasasi adalah pekerja PKWT maka penerapan yurisprudensi tersebut mungkin relevan, namun demikian perlu diperhatikan bahwa pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah dilakukan sesuai jangka waktu berakhirnya PKWT berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

60 menyatakan bahwa Termohon Kasasi adalah pekerja PKWTT. Atas hal ini maka penerapan yurisprudensi tersebut menjadi tidak tepat untuk menunjang pertimbangan yang diajukan oleh *Judex Facti* sendiri. Dengan demikian putusan *Judex Facti* telah dikeluarkan tanpa berdasar hukum;

61 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan Yurisprudensi 299 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 17 Oktober 2011;

J *Judex Facti* Salah Menerapkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 117 Tahun 2011 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2012 (“Pergub No. 711/2011”)

62 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13/2003 dalam menerapkan Pergub Nomor 711/2011 dan mewajibkan Pemohon Kasasi untuk membayar selisih upah kepada Termohon Kasasi;

63 Pasal 1 dan Pasal 2 Pergub 711/2011 mengatur bahwa Upah Minimum Provinsi (“UMP”) untuk tahun 2012 yang harus dibayar pengusaha kepada pekerja adalah sebesar Rp1.529.150,00 (satu juta lima ratus dua puluh sembilan ribu seratus lima puluh rupiah);

64 Berdasarkan fakta yang didapat di persidangan diperoleh fakta bahwa pada slip gaji Oktober 2012 Termohon Kasasi (vide Bukti P-3) tercantum nominal total upah yang diterima Termohon Kasasi sebesar Rp1.731.160,00 (satu juta tujuh ratus tiga puluh satu ribu seratus enam puluh rupiah);

Hal. 31 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



65 Namun demikian, *Judex Facti* telah salah mempertimbangkan upah yang diterima Termohon Kasasi dalam pertimbangan hukum alinea 8 halaman 31-32 dan pertimbangan hukum alinea 2 halaman 33 sebagai berikut:

Pertimbangan hukum alinea 1 halaman 32 putusan *Judex Facti*:

“sebagaimana tertera dalam Kartu Jamsostek atas nama Penggugat tersebut dengan jabatan terakhir sebagai Admin. Repair dan upah terakhir bulan Oktober 2012 sebesar Rp1.332.000,00;”

Pertimbangan hukum alinea 2 halaman 33 putusan *Judex Facti*:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 berupa slip gaji bulan Oktober 2012, maka Majelis Hakim memperoleh fakta besarnya gaji terakhir Penggugat adalah sebesar Rp1.322.000.- sebulan. Sementara UMP yang berlaku tahun 2012 di DKI Jakarta sesuai SK Gubernur DKI Nomor 117 Tahun 2011 adalah Rp1.529.150,00. Maka yang dijadikan dasar perhitungan hak-hak Penggugat adalah UMP DKI Tahun 2012 tersebut;”

66 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan Pergub Nomor 711/2011 dalam mengeluarkan putusan *Judex Facti* dan mewajibkan Pemohon Kasasi untuk membayar selisih upah kepada Termohon Kasasi;

K *Judex Facti* Salah Menerapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per/04/Men/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Di Perusahaan (“Per/04/Men/1994”) Dalam Menetapkan Tunjangan Hari Raya (“Thr”) 2012

67 *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan PER/04/MEN/1994 dalam mengeluarkan putusan *Judex Facti* dan mewajibkan Pemohon Kasasi untuk membayar THR tahun 2012 kepada Termohon Kasasi;

Pasal 2 PER/04/MEN/1994 menentukan sebagai berikut:

“Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus menerus atau lebih”

68 Faktanya, pada saat Termohon Kasasi terikat pada PKWT Nomor 0233/2012 (Bukti T-3) yang dimulai pada tanggal 2 Juni 2012, hari raya idul fitri tahun 2012 jatuh pada bulan Agustus 2012, dan dengan demikian Termohon Kasasi baru menjalani kewajiban sebagai pekerja PKWT selama 2 (dua) bulan, dengan demikian Pemohon Kasasi tidak berhak atas THR 2012;



69 Namun demikian, secara terang-terangan *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum alinea 4 halaman 33 menyatakan:

“Menimbang, bahwa terhadap tuntutan THR Tahun 2012, karena tuntutan ini memang sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Permenaker Nomor Per. 04/Men/1994, maka beralasan hukum karenanya petitum ini untuk dikabulkan;”

Dengan demikian terbukti bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan PER/04/MEN/1994 dalam menetapkan THR 2012;

70 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan menerapkan PER/04/MEN/1994 dalam mengeluarkan putusan *Judex Facti* dan mewajibkan Pemohon Kasasi untuk membayar THR tahun 2012 kepada Termohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 29 September 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 21 Oktober 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* telah salah dan keliru serta tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukum;

Bahwa gugatan Penggugat/Termohon Kasasi dinyatakan telah kadaluarsa sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Karena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi pada tanggal 2 Juni 2012 dan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 14 Mei 2014;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. Sinergi Inti Pelangi tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 127/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 11 September 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Hal. 33 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 semua tingkat peradilan 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 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

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. SINERGI INTI PELANGI** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 127/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 11 September 2014;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Pokok Perkara :

- **Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;**

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 21 April 2015 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Soedjito, S.H., M.H., dan Dwi Tjahyo Soewarsono, 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 Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota,

Ttd./ Arief Soedjito, S.H., M.H.

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

K e t u a,

Ttd.

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti



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

Ttd.

Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H.

MAHKAMAH AGUNG R.I

A.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

NIP. 19591207 198512 2

Hal. 35 dari 35 hal. Put. Nomor 694 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)