



**P U T U S A N**

**Nomor 490 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:

**PIMPINAN PERUSAHAAN SPBU NOMOR 24.372.24**,  
berkedudukan di Jalan Lintas Sumatera KM. 17, Desa Embacang  
Gedang, Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas, Kabupaten Bungo, Propinsi  
Jambi, yang diwakili oleh Pemilik Perusahaan SPBU 24.372.24, Abdul  
Muthalib HS, bertempat tinggal di Jalan Letjend. Soeprapto, Nomor 08  
C, Rt. 11, Kecamatan Telanaipura, Kota Jambi, dalam hal ini memberi  
kuasa kepada Ujang Saleh, S.H., dkk., para Advokat pada Kantor Hukum  
Advokat, Konsultan Hukum, dan Ketenagakerjaan "ADIL", beralamat di  
Jalan Delima Rt. 29, Nomor 118, Kelurahan Simpang III Sipin (Mayang),  
Kecamatan Kota Bru, Kota Jambi, berdasarkan surat kuasa khusus  
tanggal 19 Mei 2014 sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**m e l a w a n**

- 1 **DARMIN**, Kewarganegaraan Indonesia bertempat tinggal di  
Jalan Embacang Gedang, Rt. 003, Kelurahan Embacang Gedang,  
Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas;
- 2 **MARGI UTOMO**, Kewarganegaraan Indonesia bertempat  
tinggal di Jalan Palembang Rt. 004, Kelurahan Embacang  
Gedang, Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas, Kabupaten Bungo,  
sebagai para Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- 1 Bahwa para Penggugat adalah karyawan Tergugat pada Perusahaan SPBU  
Nomor 24.372.24 Jalan Lintas Sumatera KM 17, Simpang Sawmil Kecamatan  
Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo sebagai berikut:

Hal. 1 dari 17 hal.Put.Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Nama : Darmin;  
Jabatan : Operator;  
Lama Masa Kerja : 14 (empat belas) Tahun;  
Upah Terakhir Per Bulan : Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah);
- 2 Nama : Margi Utomo;  
Jabatan : Operator;  
Lama Masa Kerja : 14 (empat belas) Tahun;  
Upah Terakhir Per Bulan : RP650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu rupiah);
- 2 Bahwa para Penggugat selama bekerja pada Tergugat telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan telah mengabdikan pada Perusahaan dengan masa kerja 14 tahun terhitung tahun 1999 sampai dengan 2013;
- 3 Bahwa adapun pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada para Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan SPBU sebagai Operator Pengisian bahan bakar;
- 4 Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat hak-hak yang diterima oleh para Penggugat berupa upah yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung oleh Tergugat dengan pembayaran upah setiap bulan sebesar Rp650.000,00 (enam ratus lima puluh ribu);
5. Bahwa pada tanggal tiga puluh satu bulan Oktober tahun dua ribu tiga belas (31-10-2013) para Penggugat mengusulkan kepada pihak Tergugat agar gaji dinaikkan sesuai UMP, karena selama ini Tergugat memberikan Upah kepada para Penggugat dibawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) sehingga telah melanggar SK Gubernur Jambi Nomor 626/Kep-Gub/Dissosnakertrans/2012 tentang Penetapan UMP Jambi tahun 2013;
6. Bahwa pada tanggal satu bulan November tahun dua ribu tiga belas (01-11-2013) pukul 18:00 WIB, para Penggugat yang sedang bekerja dikumpulkan oleh Pihak Tergugat dan pada saat itu disampaikan bahwa para Penggugat di berhentikan dari pekerjaan atau Pemutusan Hubungan Kerja dan pengganti para Penggugat telah disiapkan oleh Tergugat;

#### 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 teruat 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)



7. Bahwa karena para Penggugat merasa tidak bersalah dan sepatutnya Tergugat terlebih dahulu memberikan peringatan baik secara lisan dan tertulis sesuai prosedur yang benar, dengan memberikan alasan-alasan atas kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh para Penggugat untuk dasar Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada para Penggugat;
8. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat secara sepihak dengan alasan yang tidak masuk akal, tanpa surat peringatan terlebih dahulu dan diskriminatif tersebut maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 - 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
9. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap para Penggugat tanpa minta izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan hukum. Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat, para Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara *bipartit*, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tidak memberikan jawaban;
10. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara *bipartit* gagal membuat persetujuan bersama, maka para Penggugat menempuh upaya Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara para Penggugat dan Tergugat oleh karenanya Mediator pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bungo mengeluarkan Surat Nomor 560/1190/HI-PK/2013 Perihal Anjuran tanggal 4 Desember 2013 yang menganjurkan:
  1. Agar Pengusaha SPBU 24.372.24 memberikan hak-hak para pekerja dengan katagori PHK tanpa kesalahan yaitu:
    - a. Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 2;
    - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 3;
    - c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 4;

Hal. 3 dari 17 hal.Put.Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Agar perusahaan membayarkan selisih upah yang diberikan kepada pekerja terhitung mulai tahun 2011 hingga pembayaran terakhir yang diberikan, Karena definisi UMP adalah Upah Pokok tambah Tunjangan Tetap bukan Upah Keseluruhan;
- 3 Agar Perusahaan juga memberikan upah penuh terhadap pekerja selama proses perundingan ini berlangsung;
- 4 Agar Perusahaan memberikan hak cuti pekerja;
- 5 Agar Perusahaan mengajukan permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 151 ayat 3;
- 11 Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh para Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan *bipartit* dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan para Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jambi guna memberikan kepastian hukum pada para Penggugat;
- 12 Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan para Penggugat, melainkan karena perbuatan Tergugat kepada para Penggugat dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif, di mana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi para Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Agar perusahaan membayarkan selisih upah yang diberikan kepada pekerja terhitung mulai tahun 2011 hingga tahun 2013 kepada Penggugat dengan Penghitungan Upah sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah) berdasarkan SK

#### 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

Gubernur Jambi Nomor 626/Kep-Gub/ Dissosnakertrans/2012 tentang  
Penetapan UMP Jambi tahun 2013. dengan perincian sebagai berikut:

1 Nama	: Darmin
Uang Pesangon	: Rp23.400.000,00
Uang Penghargaan masa kerja	: Rp 6.500.000,00
Uang Penggantian Hak	: Rp 4.485.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2013	: Rp 7.150.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2012	: Rp 5.904.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2011	: Rp 4.536.000,00
Cuti	: Rp 624.000,00
Gaji Bulan November 2013	: Rp 1.300.000,00
Jumlah	: Rp53.899.000,00

2 Nama	: Margi Utomo
Uang Pesangon	: Rp23.400.000,00
Uang Penghargaan masa kerja	: Rp 6.500.000,00
Uang Penggantian Hak	: Rp 4.485.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2013	: Rp 7.150.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2012	: Rp 5.904.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2011	: Rp 4.536.000,00
Cuti	: Rp 624.000,00
Gaji Bulan November 2013	: Rp 1.300.000,00
Jumlah	: Rp53.899.000,00

13 Bahwa gugatan para Penggugat telah memiliki dasar hukum yang kuat sebagaimana telah diatur oleh perundang-undangan ketenagakerjaan dan Tergugat tidak ada itikat baik untuk menyelesaikan masalah ini, oleh karenanya sangat beralasan hukum apabila putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya Kasasi, atau perlawanan/*Verzet* (*Uitvoerbar bij Vorrad*);

14 Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsang*) kepada para Penggugat sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

Hal. 5 dari 17 hal.Put.Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2014



15 Bahwa untuk menjamin gugatan para Penggugat tidak Illusionir kelak, Mohon Kepada Majelis Hakim yang memeriksa, Mengadili dan Memutuskan perkara ini meletakkan Sita Jaminan atas barang milik Tergugat berupa ; 1 (satu) buah Mesin Genzet dan 1 (satu) buah Nozzel (Alat Pompa Pengisian Bahan Bakar) yang terletak di Lokasi SPBU Nmor 24.372.24 beralamat Jalan Lintas Sumatera (Arah Padang) KM 17, Desa Embacang Gedang, Kecamatan Tanah Sepenggal Lintas, Kabupaten Bungo, Jambi;

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

**PRIMAIR:**

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
- 3 Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Agar perusahaan membayarkan selisih upah yang diberikan kepada pekerja terhitung mulai tahun 2011 hingga tahun 2013 kepada Penggugat dengan Penghitungan Upah sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah) berdasarkan SK Gubernur Jambi Nomor 626/Kep-Gub/Dissosnakertrans/2012 tentang Penetapan UMP Jambi tahun 2013. dengan perincian sebagai berikut:

1 Nama	: Darmin;
Uang Pesangon	: Rp23.400.000,00
Uang Penghargaan masa kerja	: Rp 6.500.000,00
Uang Penggantian Hak	: Rp 4.485.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2013	: Rp 7.150.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2012	: Rp 5.904.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2011	: Rp 4.536.000,00
Cuti	: Rp 624.000,00
Gaji Bulan November 2013	: Rp 1.300.000,00
Jumlah	: Rp53.899.000,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 Nama	: Margi Utomo
Uang Pesangon	: Rp23.400.000,00
Uang Penghargaan masa kerja	: Rp 6.500.000,00
Uang Penggantian Hak	: Rp 4.485.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2013	: Rp 7.150.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2012	: Rp 5.904.000,00
Kekurangan Gaji tahun 2011	: Rp 4.536.000,00
Cuti	: Rp 624.000,00
Gaji Bulan November 2013	: Rp 1.300.000,00
Jumlah	: Rp53.899.000,00

- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsang*) kepada para Penggugat sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
- 5 Menyatakan Sah dan berharga Sita Jaminan atas barang milik Tergugat sesuai surat penetapan sita Majelis Hakim yang memeriksa Perkara ini;
- 6 Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada Kasasi, atau Perlawanan/*Verzet* (*Uitvoerbaar bij voorrad*);
- 7 Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;

## SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*);

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

### A Gugatan Penggugat Prematur.

- 1 Bahwa Tergugat menolak semua dalil-dali Penggugat, kecuali secara tegas diakui kebenarannya;
- 2 Bahwa gugatan Penggugat perkara a quo "*PREMATURE*", karena gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tidak melalui prosedur yang ditentukan oleh Undang-undang, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 3 ayat (1) Jo Pasal 4 ayat (1) dan (2) jo Pasal 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Hal. 7 dari 17 hal.Put.Nomor 490 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)



Industrial (UUPPHI), karena kenyataannya para Penggugat tidak pernah melakukan mediasi secara Bipartit kepada Tergugat dan tidak pula dibuat hasil risalah perundingan, sebab dalam ketentuan UUPPHI menetapkan hasil risalah perundingan sepakat atau tidak, berita acara harus tetap dibuat, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat adalah gugatan yang premature;

- 3 Bahwa pengaduan Penggugat kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dissosnakertrans) Kabupaten Bungo untuk diprentarai tidak terlebih dahulu memenuhi sesuai ketentuan Pasal 6 UUPPHI, sehingga demikian instansi yang berwenang dibidang Ketenagakerjaan telah pula keliru dan tidak meneliti persyaratan atas pengajuan ke instansi ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2) UUPPHI, oleh karena Instansi Ketenagakerjaan (Dissosnakertrans) Kabupaten Bungo tidak memenuhi ketentuan yang ditentukan oleh undang-undang, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator dengan Nomor 560/1190/HI-PK/2013, tanggal 4 Desember 2013 mengandung cacat hukum, karena sebelum dikeluarkan Anjuran Mediator tidak melakukan Mediasi terlebih dahulu dan tidak membuat Berita Acara Risalah Perundingan Mediasi yang seharusnya ditandatangani oleh kedua belah pihak, apakah hasil Mediasi tersebut telah tercapai kesepakatan atau tidak, sehingga dengan dikeluarkannya anjuran oleh Mediator yang tidak memenuhi ketentuan yang ditentukan oleh undang-undang, maka anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator menjadi cacat hukum, sehingga demikian gugatan Penggugat menjadi gugatan Prematur;
- 4 Bahwa dalil Tergugat yang dikemukakan di atas sekaligus membantah atas dalil para Penggugat sebagaimana dalilnya dalam gugatan poin 9, 10 dan 11 adalah tidak benar samasekali, karena kenyataannya tidak pernah dilakukan perundingan secara *Bipartit* dan tidak pula membuat berita acara dan menandatangani risalah perundingan *Bipartit* maupun risalah penyelesaian melalui mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga dengan demikian gugatan haruslah tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- 5 Bahwa juga memperhatikan ketentuan Pasal 83 UU PPHI, cukup beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah memberikan putusan Nomor 06/G/2014/ PHI.JBI., tanggal 8 Mei 2014 yang amarnya sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

## DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat I Darmin untuk sebagian;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat I Darmin secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon sejumlah Rp23.400.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah), uang penghargaan masa kerja sejumlah Rp6.500.000,00 (enam juta lima ratus ribu rupiah), uang penggantian hak sejumlah Rp4.485.000,00 (empat juta empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah), cuti tahunan yang belum diambil dan gugur Rp624.000,00 (enam ratus dua puluh empat ribu rupiah), kekurangan upah tahun 2011 Rp4.536.000,00 (empat juta lima ratus tiga puluh enam ribu rupiah), kekurangan upah tahun 2012 Rp5.910.000,00 (lima juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah), kekurangan upah tahun 2013 Rp6.500.000,00 (enam juta lima ratus ribu rupiah), upah bulan November 2013 Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah) yang jumlah keseluruhannya = Rp53.255.000,00 (lima puluh tiga juta dua ratus lima puluh lima ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara pada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 8 Mei 2014 terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 19 Mei 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Mei 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 06/Kas/G/2014/PHI.JBI., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 2 Juni 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada para Penggugat pada tanggal 12 Juni 2014 namun para Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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;

Hal. 9 dari 17 hal.Put.Nomor 490 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)



Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

- 1 Bahwa merujuk kepada ketentuan Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur : Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Maka merujuk kepada ketentuan pasal tersebut, dapat dipahami bahwa *Bipartit* merupakan upaya yang diwajibkan/diharuskan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Frase wajib tersebut dapat dipahami sebagai sesuatu yang mutlak dilakukan sebelum upaya hukum lain dilaksanakan dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apalagi mengingat keberadaan frase “terlebih dahulu” pada ketentuan tersebut menyatakan bahwa *Bipartit* merupakan upaya awal yang apabila hal tersebut tidak dilakukan mengakibatkan upaya berikutnya tidak dapat dilaksanakan, dan tentunya apabila dilaksanakan upaya berikutnya tersebut menjadi batal demi hukum;
- 2 Bahwa merujuk kepada ketentuan Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur : Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Merujuk kepada ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa terhadap gagal ataupun berhasilnya perundingan *Bipartit*, para pihak yang berselisih wajib membuat risalah yang ditandatangani para pihak. Dengan kata lain risalah tersebut merupakan salah satu unsur wajib yang harus dipenuhi dalam perselisihan hubungan industrial;
- 3 Bahwa sehubungan dengan hal tersebut pada Point 2 sebagaimana diatur pada Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur : Dalam hal 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. Yang mana dalam hal pencatatan hasil perundingan *Bipartit* tersebut bukti-bukti hasil perundingan *Bipartit* tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab atas itu mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas sebagaimana diatur pada Pasal 4 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Bahwa merujuk kepada Point 1, Point 2, dan Point 3 sebagaimana diuraikan di atas, dipahami bahwa *Bipartit* sebagai *Mandatory of rules* merupakan upaya wajib yang harus diupayakan oleh para pihak yang berselisih dalam konteks perselisihan hubungan industrial, dan terhadap hasil perundingan *Bipartit* tersebut para pihak wajib membuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak sehubungan dengan berhasil atau gagalnya upaya *Bipartit*. Terhadap *Bipartit* yang gagal 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. Yang mana dalam hal ini yang menjadi bukti tersebut adalah risalah *Bipartit* untuk mengetahui dan memastikan bahwa para pihak telah *deadlock* (gagal *Bipartit*). Dengan kata lain risalah gagal *Bipartit* yang ditandatangani para pihak merupakan syarat mutlak pencatatan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang dalam perkara ini adalah Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Bungo;
- 5 Bahwa terhadap tidak dilakukannya perundingan *Bipartit* tersebut diakui sendiri oleh Saksi Maskuri Umar dan saksi Maryanto Trio Kusumo yang juga sebagai Penggugat dalam Nomor Perkara lain yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang pada intinya menyatakan bahwa : Benar pihak karyawan tidak pernah melakukan perundingan *Bipartit* antara kedua pihak, dan tidak ada berita acara (risalah) perundingan *Bipartit* yang ditandatangani bersama oleh kedua belah pihak namun terhadap keterangan tersebut tidak dimuat di dalam putusan apalagi menjadi dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara;
- 6 Bahwa merujuk kepada ketentuan Pasal 4 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur : 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. Merujuk kepada ketentuan tersebut dapat dipahami keberadaan spirit penyelesaian persoalan perselisihan hubungan industrial dengan mengedepankan musyawarah untuk mufakat, dengan kata lain dalam konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian melalui lembaga peradilan merupakan upaya hukum terakhir (*ultimum remedium*);
- 7 Bahwa dalam fakta persidangan dengan memperhatikan keterangan saksi-saksi maupun bukti-bukti baik yang diajukan oleh Pemohon Kasasi maupun Termohon

Hal. 11 dari 17 hal.Put.Nomor 490 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Kasasi, tidak satupun keterangan maupun bukti-bukti yang mampu membuktikan telah dilakukannya perundingan Bipartit. Dengan kata lain hal-hal wajib sebagaimana diuraikan pada Point 1, Point 2, Point 3, dan Point 4 tidak pernah dipenuhi oleh Penggugat maka berdasarkan hal tersebut dapat kami kuasa hukum Pemohon Kasasi sampaikan bahwa gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi “*premature*”, sehingga apapun proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang berakibat hukum menjadi batal demi hukum, sebagaimana telah disampaikan dalam jawaban maupun kesimpulan Pemohon Kasasi sebelumnya, namun dalil tersebut tidak menjadi pertimbangan (dikesampingkan). Padahal dalam putusan Nomor 06/G/2014/PHI.JBI ini, Hakim Ad Hoc Djailani Arifin Putra, S.H., mengajukan *Dissenting Opinion* (Pendapat Lain) yang serupa dengan jawaban maupun kesimpulan Pemohon Kasasi sehubungan tidak dilaksanakannya *Bipartit* yang berakibat hukum Prematurenya gugatan Termohon Kasasi, namun pendapat berbeda tersebut juga tidak menjadi pertimbangan (dikesampingkan), yang mana dalam kesimpulan *Dissenting Opinion*nya Hakim Ad Hoc Djailani Arifin Putra, S.H., berpendapat:

- a Bahwa eksepsi yang diajukan tergugat dengan menyatakan gugatan *Premature* yaitu karena belum pernah dilaksanakan Perundingan *Bipartit* dapat diterima karena menurut undang-undang perundingan *Bipartit* adalah prosedur pertama yang wajib/harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya dilaksanakan;
- b Pelaksanaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan sebelum melaksanakan perundingan *Bipartit* adalah bertentangan dengan undang-undang, akibat hukum dari pelaksanaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bertentangan dengan undang-undang adalah semua produk dari proses tersebut batal demi hukum;

- 8 Bahwa dalam putusan Nomor 06/G/2014/PHI.JBI yakni di dalam pertimbangannya, dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dengan dikumpulkannya seluruh karyawan yang menuntut kenaikan upah dan manager menghubungi Pemilik perusahaan secara langsung namun tidak ada kepastian kapan upah para karyawan akan dinaikkan maka Majelis Hakim berpendapat telah terjadi perundingan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan;



Menimbang, bahwa dengan melihat bukti surat yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat yaitu surat anjuran Disosnakertrans Nomor 560/1190/HI-PK/2013., terbukti Tergugat tidak melakukan penolakan untuk proses mediasi yang dilakukan oleh Disosnakertrans Kabupaten Bungo yang dibuktikan dengan memberikan keterangan kepada mediator, dan tidak mengajukan keberatan atas proses mediasi tersebut dan memohon agar dilakukannya perundingan *Bipartit* kembali. Dengan tidak dibuktikannya penolakan tersebut oleh Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat Tergugat mengakui telah melakukan perundingan *Bipartit* namun tidak tercapai kesepakatan dan mengikuti prosedur selanjutnya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu: Mediasi yang dilakukan oleh Pegawai Mediator Disosnakertrans Kabupaten Bungo dan mengeluarkan hasilnya yang berupa anjuran. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka sudah sepatutnya eksepsi tergugat perihal gugatan prematur ditolak;

- 9 Bahwa merujuk kepada uraian pada Point 7 di atas, jelas telah terjadi salah tafsir terhadap sudah atau belumnya dilaksanakannya perundingan *Bipartit*. Mengingat keberadaan hukum positif di Indonesia sebagai implikasi keberadaan negara hukum di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang mana jelas di dalam ketentuan yuridisnya risalah *Bipartit* yang ditandatangani oleh para pihak merupakan hal yang wajib, dan mengingat tidak satupun dalil yuridis yang mengatur pengenyampingan wajibnya risalah *Bipartit* yang ditandatangani para pihak tersebut, maka tidak perlu penafsiran lebih lanjut apalagi melakukan penemuan hukum (*Rechtvindig*) mengenai mekanisme yang mampu membuktikan telah dilaksanakannya perundingan *Bipartit*, karena telah jelas diatur oleh undang-undang, yakni para pihak wajib membuat risalah perundingan *Bipartit* yang ditandatangani oleh para pihak;
- 10 Bahwa terhadap dasar pertimbangan sehubungan dengan Point 7 di atas yakni .....terbukti tergugat tidak melakukan penolakan untuk proses mediasi yang dilakukan oleh Disosnakertrans Kabupaten Bungo yang dibuktikan dengan memberikan keterangan kepada mediator, dan tidak mengajukan keberatan atas proses mediasi tersebut dan memohon agar dilakukannya perundingan *Bipartit* kembali. Menurut kami telah terjadi kesalahan dalam mempertimbangkan dalil, hal ini dikarenakan tidak adanya penolakan maupun pengajuan keberatan tersebut jelas tidak dapat dijadikan dasar kesimpulan bahwa telah terjadi gagal *Bipartit*, hal ini dikarenakan telah jelas diatur oleh undang-undang, yakni para pihak wajib membuat risalah perundingan *Bipartit* yang ditandatangani oleh para pihak untuk mengetahui



bahwa *Bipartit* tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan undang-undang serta hasilnya gagal atau tidak;

- 11 Bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangannya sebagaimana dimaksud pada Point 7 telah salah memahami konsep perundingan *Bipartit*, mengingat *Bipartit* merupakan upaya hukum yang secara legal formal-nya telah diatur secara jelas oleh undang-undang. Dalam hal ini dengan mendalilkan hanya dengan tidak ada kepastian kapan upah para karyawan dinaikkan saja suatu perundingan *Bipartit* telah dilaksanakan dan hasilnya tidak terjadi kesepakatan adalah sangat keliru. Menurut kami ada suatu prosedur yuridis yang wajib dilaksanakan untuk membuktikan adanya perundingan *Bipartit* dan hasilnya tidak terjadi kesepakatan yakni melalui risalah perundingan *Bipartit* yang ditandatangani oleh para pihak, yang atas dasar hukum yang jelas dan terang merupakan suatu keharusan dan tidak dapat dikesampingkan;
- 12 Bahwa merujuk kepada dalil-dalil yuridis tersebut sudah sepatutnya pula surat anjuran Disosnakertrans Nomor 560/1190/HI-PK/2013 cacat prosedural yang berimplikasi batal demi hukum-nya anjuran tersebut sehingga tidak pantas secara hukum untuk dijadikan sebagai dasar putusan Pengadilan yang terhormat sehingga semakin menguatkan dalil bahwa gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi tersebut *Premature*;

Terhadap Pokok Perkara:

- 1 Bahwa terhadap pokok perkara yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa kesalahan terhadap Termohon Kasasi adalah tidak benar hal ini dikarenakan baik melalui keterangan saksi maupun bukti-bukti lainnya, tidak ada dalil yang membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan PHK tanpa Kesalahan terhadap Termohon Kasasi yang terjadi dalam faktanya adalah Termohon Kasasi meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan, hal ini dapat dibuktikan dengan keterangan saksi-saksi bahwa Munawar Kholil menyatakan bahwa tuntutan kenaikan gaji sedang dipertimbangkan karena isteri Bapak Abdul Muthalib (Pemilik SPBU) sedang sakit, dan meminta Termohon Kasasi untuk tetap bekerja, namun yang terjadi faktanya dari keterangan saksi-saksi justru Termohon Kasasi terus menerus meminta agar Pemohon Kasasi mengeluarkan Surat PHK melalui Sdr. Munawar Kholil, namun Sdr. Munawar Kholil tidak bisa mengeluarkan Surat PHK tersebut karena bukan kewenangannya dan Pimpinan SPBU tidak pernah menyatakan mem-PHK kan Termohon Kasasi;
- 2 Bahwa karena Termohon Kasasi meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan tersebut mengakibatkan tidak beroperasinya SPBU milik Pemohon Kasasi tersebut. Oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena itu pihak SPBU terpaksa memperbantukan sementara 5 (lima) operator dari SPBU Muaro Bungo yang masih dalam kepemilikan Pemohon Kasasi untuk mengisi kekosongan sementara operator, bukannya merekrut dan menempatkan permanent operator baru untuk mengganti Termohon Kasasi dan kawan-kawan, bahkan Pemohon Kasasi membuka kesempatan Termohon Kasasi untuk kembali bekerja dengan kenaikan gaji sebagaimana dituntut Termohon Kasasi, dan dalam hal ini ada 8 (delapan) karyawan kembali bekerja, hanya saja dalam hal ini Termohon Kasasi tidak mau kembali bekerja;

- 3 Bahwa mempertimbangkan dalil pada Point 1 dan Point 2 di atas jelas bahwa Termohon Kasasi yang berinisiatif untuk tidak bekerja lagi pada Perusahaan Pemohon Kasasi dengan kata lain mengundurkan diri, bukanlah PHK tanpa kesalahan sebagaimana dalil Termohon Kasasi dalam gugatannya dan Putusan Nomor 06/G/2014/PHI.JBI;
- 4 Bahwa dalil-dalil Pemohon Kasasi termasuk dalam pokok perkara ini Pemohon Kasasi ajukan demi tegaknya hukum dan keadilan sebagaimana menjadi adegium hukum *fiat justitia ruat coeloem*;

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

mengenai keberatan ke 1 sampai dengan 12:

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 Juni 2014 dan dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan kasasi dalam eksepsi, tidak dapat dibenarkan karena berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 jo Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang petunjuk pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, secara tegas menentukan gugatan harus dilampiri risalah mediasi atau konsiliasi;

Bahwa alasan-alasan kasasi dalam pokok perkara, juga tidak dapat dibenarkan karena pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat I oleh Tergugat sebagaimana telah benar dipertimbangkan oleh *Judex Facti* tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat I sehingga sudah benar pertimbangan *Judex Facti* dalam memberikan hak-haknya kepada Penggugat I;

Hal. 15 dari 17 hal.Put.Nomor 490 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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Pimpinan Perusahaan SPBU Nomor 2437224, tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang 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 **PIMPINAN PERUSAHAAN SPBU NOMOR 24.372.24**, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 23 Oktober 2014 oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. H. 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 Liliek Prisbawono Adi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

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

ttd./Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.

ttd./Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,



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

ttd./Lilik Prisbawono Adi, S.H., M.H.

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

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

Nip. 19591207 198512 2 002

Hal. 17 dari 17 hal.Put.Nomor 490 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)