



PUTUSAN

Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

CV. GEMILANG ARTHA PRIMA, yang beralamat di Jalan Kenjeran 510, Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Budi Kusumaning Atik, SH., MH., dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Jalan Raya Margorejo 12D, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Maret 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

1. **ZAENAL MAS KOWIM**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun Ngelaban, Desa Babadan, Kecamatan Patihanrowo, Nganjuk,
2. **FARIZTIYO**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Bronggalan Sawah V Baru Tengah 52, Surabaya,
3. **MOCH. ARIFIN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun Ledok, Desa Genengan Jasem, Kecamatan Kabu, Kabupaten Jombang,
dalam hal ini memberi kuasa kepada Drs. Slamet Yulianto dan Sudarmadji, Ketua dan Wakil Ketua I Persaudaraan Buruh Surabaya, beralamat di Jalan Tambak Segaran I/29, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 April 2015, sebagai para Termohon Kasasi dahulu para 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 Surabaya, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan anggota Persaudaraan Buruh Surabaya (Bukti : P.1) yang sudah bekerja bertahun-tahun sampai sepuluh tahun di

Hal. 1 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

CV. Gemilang Artha Prima yang beralamat di Jalan Kenjeran Nomor 510, Surabaya ;

2. Bahwa semua Penggugat bekerja di CV. Gemilang Artha Prima, yaitu Sdr. Zaenal Mas Kowim dengan masa kerja 4 (empat) tahun, Sdr. Fariztiyodengan masa Kerja 10 (sepuluh) tahun dan Sdr. Moch. Arifin dengan masa kerja 3 (tiga) tahun ;
3. Bahwa Upah yang diterima Sdr. Zaenal Mas Kowim, Sdr. Fariztiyo dan juga Sdr. Moch. Arifin masing-masing sebesar Rp1.740.000,00 (satu juta tujuh ratus empat puluh ribu Rupiah) perbulan (Bukti : P.2) ;
4. Bahwa Penggugat yaitu Sdr Zaenal Mas Kowim, Sdr. Fariztiyo dan Sdr. Moch. Arifin bersama teman-temannya yang juga Pekerja/Buruh di perusahaan CV. Gemilang Artha Prima di PHK secara sepihak oleh Pimpinan/Pemilik CV. Gemilang Artha Prima dan karena hanya diberi uang pesangon tidak sesuai, maka Sdr. Zaenal Mas Kowim, Sdr. Fariztiyo dan Sdr. Moch. Arifin menolak pesangon tersebut, meskipun teman-teman lainnya menerima uang pesangon dari Tergugat yaitu Pemilik CV. Gemilang Artha Prima ;
5. Bahwa alasan Tergugat dalam memberikan pesangon yang tidak sesuai dengan undang-undang bagi Penggugat tidak jelas, maka Penggugat tetap berpatokan bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan efisiensi kerja dengan tujuan agar jangan sampai perusahaan Tergugat mengalami kerugian, apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, maka menurut Penggugat sudah semestinya Tergugat membayar uang pesangon berdasarkan Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3) yang berbunyi sebagai berikut dibawah ini :
"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/Buruh, karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)" ;
6. Bahwa karena Penggugat hanya diberikan uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak sebagaimana yang tidak sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003

Hal. 2 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015



tentang "Ketenagakerjaan", maka Penggugat melaporkan hal tersebut kepada induk organisasinya yaitu Persaudaraan Buruh Surabaya, selanjutnya Persaudaraan Buruh Surabaya sebagai induk organisasi dari Penggugat yaitu: Sdr. Zaenal Mas Kowim Dkk (sebanyak 3 orang) berkirim surat ke CV. Gemilang Artha Prima dengan tujuan mengajukan perundingan bipatrit secara kekeluargaan melalui kantor pos pada tanggal 18 Juni 2013 (Bukti: P. 3), untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja tersebut secara kekeluargaan dengan mengundang Tergugat ke Sekretariat Persaudaraan Buruh Surabaya, namun surat dari Penggugat untuk mengajukan surat perundingan bipatrit tidak ditanggapi oleh Tergugat;

7. Bahwa karena surat pengajuan perundingan bipatrit pertama yang dikirimkan Penggugat tidak ditanggapi oleh Tergugat, lalu Penggugat mengirim surat pengajuan perundingan bipatrit yang ke dua ke pihak Tergugat juga melalui kantor pos pada tanggal 2 Juli 2013 (Bukti: P.4), namun sama halnya dengan surat perundingan bipatrit yang pertama, surat perundingan bipatrit yang kedua ini juga tidak ditanggapi oleh Tergugat;
8. Bahwa karena surat pengajuan perundingan bipatrit yang dikirimkan Penggugat ke Tergugat sampai dua kali tidak ditanggapi oleh Tergugat, maka Penggugat mengajukan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini ke mediator hubungan industrial dinas tenaga kerja pemerintah kota Surabaya dan ditangani oleh Mediator hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya, yaitu bapak Drs. Ferry Widhiantoro ;
9. Bahwa selanjutnya Mediator hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya, yaitu bapak Drs. Ferry Widhiantoro, memanggil semua pihak, baik pihak Penggugat maupun pihak Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak Tergugat, bahwasanya kedua belah pihak selalu datang menghadap Mediator hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya, yaitu bapak Drs. Ferry Widhiantoro, namun karena pihak Tergugat tetap bersikukuh kepada pendapatnya tidak mau memberikan uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3) ;
10. Bahwa karena Tergugat tetap pada pendapatnya tidak mau membayar uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak sebagaimana Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan", maka Mediator hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja

Hal. 3 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah Kota Surabaya, yaitu bapak Drs. Ferry Widhiantoro, membuat Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor 097/PHK/XI / 2013, tertanggal 14 November 2013 (Bukti: P.5) ;

11. Bahwa Anjuran Mediator Hubungan Industrial dinas tenaga kerja pemerintah kota Surabaya Nomor 097/PHK/XI/2013, tertanggal 14 Nopember 2013, yang menganjurkan :

1. Agar Pengusaha memberikan kepada Sdr. Zaenal Mas Kowim, Sdr. Moch. Arifin dan Sdr. Fariztyo, uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 (sebagaimana terlampir) ;

12. Bahwa sampai saat sekarang ini pihak tergugat tetap tidak mau melaksanakan anjuran mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya, yaitu bapak Drs. Ferry Widhiantoro yang menganjurkan tergugat untuk membayar uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka Penggugat mau tidak mau membawa permasalahan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak Tergugat tanpa pesangon ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Surabaya ;

13. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3) ;

14. Bahwa demikian pula Penggugat juga menggugat Tergugat agar membayar upah selama tidak dikerjakan oleh Tergugat, selama belum ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut di bawah ini :

“Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum” ;

15. Bahwa karena pihak Tergugat tetap tidak mau menerima Penggugat yang selama satu bulan penuh tetap menunggu diperusahaan setelah diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pengusaha, namun Tergugat / Pengusaha tetap tidak menggubris Penggugat yang masih mengharapkan

Hal. 4 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



dikerjakan kembali, sehingga Penggugat tidak bisa melaksanakan kewajibannya, yaitu bekerja seperti biasanya sebagaimana termaktub dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut : “Selama Putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan Kewajibannya”, sehingga karena Tergugat memutus hubungan kerja secara sepihak, maka Penggugat tidak bisa bekerja seperti biasanya dan karena itu Penggugat tetap mengajukan upah selama tidak dipekerjakan secara sepihak oleh pihak Tergugat, karena Tergugat memutus hubungan kerja secara tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan untuk itu Penggugat mengajukan upah proses selama tidak dikerjakan masing-masing 6 (enam) bulan, terhitung mulai tidak dikerjakan ;

16. Bahwa selanjutnya Penggugat menggugat Tergugat karena di Putus Hubungan Kerjanya secara sepihak oleh pihak Tergugat, maka Penggugat mengajukan gugatan berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”, juga menggugat Tergugat agar membayar Upah selama tidak dikerjakan berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” karena belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya Penggugat menggugat Tergugat dengan rincian sebagai berikut dibawah ini:

1. Sdr. ZAENAL MAS KOWIM masa kerja 4 (empat) tahun :

- a. Uang Pesangon = $2 \times 5 \times \text{Rp}1.740.000,00 = \text{Rp}17.400.000,00$
- b. Uang Penghargaan = $2 \times \text{Rp}1.740.000,00 = \text{Rp} 3.480.000,00$
Total uang pesangon ditambah uang penghargaan = $\text{Rp}20.880.000,00$
- c. Uang Penggantian hak = $15 \% \times \text{Rp}20.880.000,00 = \text{Rp} 3.132.000,00$
Total uang pesangon = $\text{Rp}24.012.000,00$
- d. Uang upah 6 (enam) bulan selama tidak dikerjakan ;
 $6 \times \text{Rp}1.740.000,00 ; \dots\dots\dots = \text{Rp}10.440.000,00$
Total gugatan uang pesangon ditambah upah proses selama tidak dipekerjakan = $\text{Rp}34.452.000,00$
(tiga puluh empat juta empat ratus lima puluh dua ribu Rupiah) ;

2. Sdr. FARIZTIYO masa kerja 10 (sepuluh) tahun ;

- a. Uang Pesangon = $2 \times 9 \times \text{Rp}1.740.000,00 = \text{Rp}31.320.000,00$
- b. Uang Penghargaan = $4 \times \text{Rp}1.740.000,00 = \text{Rp} 6.960.000,00$
Total uang pesangon ditambah uang penghargaan = $\text{Rp}38.280.000,00$



c. Uang Penggantian hak = $15\% \times \text{Rp}38.280.000,00 = \text{Rp } 5.742.000,00$

Total uang pesangon : = $\text{Rp}44.022.000,00$

d. Uang upah 6 (enam) bulan selama tidak dikerjakan ;

$6 \times \text{Rp}1.740.000,00 ; \dots\dots\dots = \text{Rp}10.440.000,00$

Total gugatan uang pesangon ditambah upah proses selama tidak
dipekerjakan : = $\text{Rp}54.462.000,00$

(Lima puluh empat juta empat ratus enam puluh dua ribu Rupiah) ;

3. Sdr. MOCH. ARIFIN masa kerja 3 (tiga) tahun ;

a. Uang Pesangon = $2 \times 4 \times \text{Rp}1.740.000,00 = \text{Rp}13.920.000,00$

b. Uang Penghargaan = $2 \times \text{Rp}1.740.000,00 = \text{Rp } 3.480.000,00$

Total uang pesangon ditambah uang penghargaan = $\text{Rp}17.400.000,00$

c. Uang Penggantian hak = $15\% \times \text{Rp}17.400.000,00 = \text{Rp } 2.610.000,00$

Total uang pesangon : = $\text{Rp } 20.010.000,00$

d. Uang upah 6 (enam) bulan selama tidak dikerjakan ;

$6 \times \text{Rp}1.740.000,00 ; \dots\dots\dots = \text{Rp } 10.440.000,00$

Total gugatan uang pesangon ditambah upah proses selama tidak
dipekerjakan : = $\text{Rp } 30.450.000,00$

(tiga puluh juta empat ratus lima puluh ribu Rupiah) ;

Maka berdasarkan uraian tersebut diatas dengan ini Penggugat memohon
kepada Majelis Hakim yang Terhormat untuk berkenan memutus perkara ini
dengan amar sebagai berikut :

Dalam Provisi ;

“Mohon Kepada yang Terhormat Bapak Ketua Majelis Hakim Pengadilan
Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya, membuat Penetapan,
agar supaya Tergugat tetap membayar tunai Upah selama Tergugat tidak
dipekerjakan karena diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat
tanpa adanya penetapan Hukum Tetap, selama 6 (enam) bulan kepada
Penggugat, yaitu Sdr. Zaenal Mas Kowim, Sdr. Fariztyo dan Sdr. Moc. Arifin
masing – masing sebesar $\text{Rp}10.440.000,00$ (sepuluh juta empat ratus empat
puluh ribu rupiah) tunai per orang, walaupun masih ada upaya hukum banding
atau kasasi” ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat secara keseluruhan ;
2. Menyatakan syah dan berharga penetapan provisi untuk kelangsungan
hidup Penggugat ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (1) ;
 4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) ;
 5. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan" Pasal 164 ayat (3) ;
 6. Menghukum Tergugat sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3) untuk membayar tunai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang Penggantian Hak dan membayar tunai upah Penggugat selama tidak dipekerjakan dengan dibatasi hanya selama 6 (enam) bulan saja masing – masing membayar tunai untuk :
 - i. Sdr. Zaenal Mas Kowim sebesar Rp34.452.000,00 (tiga puluh empat juta empat ratus lima puluh dua ribu Rupiah) tunai ;
 - ii. Sdr. Fariztiyo sebesar Rp54.462.000,00 (lima puluh empat juta empat ratus enam puluh dua ribu rupiah) tunai ;
 - iii. Sdr. Moch. Arifin sebesar Rp30.450.000,00 (tiga puluh juta empat ratus lima puluh ribu Rupiah) tunai ;
 7. Menghukum Tergugat untuk membayar beaya perkara ;
- Atau apabila Bapak Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang terhormat berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil – adilnya ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 134/G/2014/PHI.Sby., tanggal 16 Maret 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi :

- Menolak Gugatan Provisi Penggugat ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus terhitung sejak putusan ini dibacakan yaitu tanggal 16 Maret 2015 ;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 164 ayat (3) ;

Hal. 7 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

4. Menghukum Tergugat sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3) untuk membayar tunai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah Penggugat selama tidak dipekerjakan dengan dibatasi hanya selama 6 (enam) bulan saja masing-masing untuk :
 - i. Sdr. Zaenal Mas Kowim sebesar Rp34.452.000,00 ;
 - ii. Sdr. Fariztiyo sebesar Rp54.462.000,00 ;
 - iii. Sdr. Moch. Arifin Sebesar Rp30.450.000,00 ;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
6. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 16 Maret 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 24 Maret 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 Maret 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 22/Kas/2015/PHI.Sby., Jo. Nomor 134/G/2014/PHI.Sby., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 10 April 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada para Penggugat pada tanggal 16 April 2015, kemudian para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 29 April 2015;

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

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

- I. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Nomor 134/G/2014/PHI. Sby, tertanggal 16 Maret 2015, haruslah dibatalkan oleh karena bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1244 & 1245 KUH Perdata.
- II. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum, yaitu dalam pertimbangan hukumnya hal 24 alinea ke 3 yang menyatakan : "Menimbang, bahwa

Hal. 8 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap alasan Tergugat yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat sebagai akibat pengurangan wilayah distribusi karena kebijakan dari PT Unilever adalah karena keadaan memaksa (*force majeure*) maka majelis berpendapat bahwa alasan Tergugat tersebut tidak beralasan dan tidak dapat dibenarkan secara hukum dan harus dikesampingkan. Majelis berpendapat bahwa suatu keadaan/kondisi dapat dikatakan *force majeure* seperti yang diatur dalam Pasal 1244-1245 KUH Perdata adalah apabila ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan antara lain diakibatkan oleh :

1. Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir);
2. Kebakaran, perang, huru-hara, pemogokan dan epidemi;
3. Tindakan pemerintah dibidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa;

adalah pertimbangan hukum yang keliru oleh karena :

1. Bahwa pertimbangan hukum tersebut tidak sesuai dengan Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUH Perdata, yang menyatakan :

Pasal 1244 BW :

" jika ada alasan untuk itu siberhutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila tidak membuktikan bahwa hak tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu,, disebabkan karena suatu hal yang tak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidak ada pada pihaknya".

Pasal 1245 BW :

" tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja,, siberhutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan suatu perbuatan yang terlarang".

Berdasarkan pasal-pasal tersebut di atas, jelaslah bahwa unsur-unsur keadaan memaksa meliputi :

- a. Peristiwa yang tidak terduga;
- b. Tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur;
- c. Tidak ada itikad buruk dari debitur;
- d. Adanya keadaan yang tidak disengaja oleh debitur;
- e. Keadaan itu menghalangi debitur berprestasi;

Hal. 9 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



- f. Jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan;
 - g. Keadaan di luar kesalahan debitur;
 - h. Debitur tidak gagal berprestasi (menyerahkan barang);
 - i. Kejadian tersebut tidak dapat dihindari oleh siapa pun (baik debitur maupun pihak lain);
 - j. Debitur tidak terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian;
2. Bahwa terdapat fakta dan bukti yang terungkap di persidangan yang membuktikan Pemohon Kasasi/Tergugat telah memenuhi seluruh unsur-unsur keadaan memaksa tersebut, yaitu :
- 1) Perjanjian Pengangkatan Distributor Nomor 016. 94418001/SBW/H/2010, tertanggal 15 April 2010, yang membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat merupakan distributor dari PT. Unilever Indonesia, Tbk, sehingga pekerjaan Pemohon Kasasi/Tergugat bergantung kepada PT Unilever Indonesia Tbk, oleh karena Pemohon Kasasi/Tergugat merupakan distributor yang hanya menjual barang-barang PT Unilever Indonesia Tbk;
 - 2) Basic Call Procedure, Desain District, Profile Distributor, Distributor Profitability, Permanent Journey Plan, OM Workshop & Training 2013, yang membuktikan bahwa seluruh kegiatan operasional di perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat telah ditentukan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk, hal tersebut dikuatkan pula oleh saksi Tergugat Sdr. Nurhadi Cahyono dan Sdr. Suyono yang menyatakan, yaitu :
 - Bahwa Bpk. I Dewa Gede PJ selaku ASM PT. Unilever Indonesia, Tbk. selalu datang setiap pagi untuk memimpin briefing yang di dalam briefing tersebut telah ditentukan target harian perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat, sebagaimana bukti T-5a;
 - Bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan telah ditentukan sendiri oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk., sebagaimana bukti T-5b, apabila Pemohon Kasasi/Tergugat tidak mematuhi ketentuan tersebut, maka omzet penjualan Pemohon Kasasi/Tergugat dapat dipastikan tidak akan memenuhi target, Pemohon Kasasi/Tergugat akan masuk ke dalam zona rate merah dan apabila berlanjut, maka akan mengakibatkan tidak diperpanjangnya perjanjian antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan PT. Unilever Indonesia, Tbk.;
 - Bahwa seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat setiap bulan akan dievaluasi oleh PT. Unilever



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indonesia, Tbk. mulai dari direktur hingga salesman, gudang maupun driver, sebagaimana tercantum dalam bukti P-5c;

- Bahwa sistem manajerial Pemohon Kasasi/Tergugat adalah open source, sehingga PT. Unilever Indonesia, Tbk. dapat selalu memantau profit yang didapat oleh Pemohon Kasasi/Tergugat tanpa harus datang ke lokasi, Pemohon Kasasi/Tergugat hanya harus mengisi data yang bentuknya telah ditentukan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk., sebagaimana bukti T-5d;
 - Bahwa PT. Unilever Indonesia, Tbk. setiap harinya telah menentukan berapa outlet dan outlet mana saja yang harus dikunjungi oleh salesman Pemohon Kasasi/Tergugat, sebagaimana bukti T-5e;
 - Bahwa seluruh Operation Manager dan salesman yang merupakan distributor PT. Unilever Indonesia, Tbk. harus mengikuti pelatihan-pelatihan yang jadwalnya telah ditentukan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk., sebagaimana bukti T-5f;
- 3) Peta Territory GAP sebelum wilayah diperkecil, Peta Territory GAP setelah wilayah diperkecil, Data Kecamatan yang hilang dan yang tetap, Data outlet sebelum wilayah diperkecil, Data outlet setelah wilayah diperkecil, Surat Pemberitahuan dari PT. Unilever Indonesia, Tbk kepada Pemohon Kasasi/Tergugat, Email antara PT. Unilever Indonesia, Tbk. dan Pemohon Kasasi/Tergugat, yang membuktikan bahwa dengan adanya proyek City Make Over (CIMO) tersebut, maka wilayah penjualan produksi Unilever (distributor) Tergugat diperkecil oleh karena PT. Unilever Indonesia, Tbk. menunjuk distributor baru, hal tersebut dikuatkan pula oleh saksi Tergugat Sdr. Nurhadi Cahyono dan Sdr. Suyono yang menyatakan bahwa yang awalnya jumlah outlet dapat mencapai 2347 outlet, saat ini menjadi 1562 outlet;
- 4) Surat tanda terima kompensasi atas nama Muchsin, tertanggal 12 Juni 2013, Surat tanda terima kompensasi atas nama Andrik Susilotertanggal 12 Juni 2013, Surat tanda terima kompensasi atas nama Hartoyo, tertanggal 12 Juni 2013, Surat tanda terima kompensasi atas nama Eko Wahyudi, tertanggal 12 Juni 2013, Surat tanda terima kompensasi atas nama Agus Setia Budi, tertanggal 12 Juni 2013, Surat tanda terima kompensasi atas nama Toni Susanto, tertanggal, 12 Juni 2013, Surat tanda terima kompensasi atas nama Masehi Eko tertanggal, 12 Juni 2013, Surat tanda terima kompensasi atas nama Panidi, tertanggal 12 Juni 2013, Surat tanda terima

Hal. 11 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015



kompensasi atas nama Sutikno, tertanggal 12 Juni 2013, yang membuktikan :

- 1) Bahwa hubungan kerja antara para Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat telah berakhir sejak adanya penyaluran pekerja ke distributor baru (PT ISE) atas perintah dari PT. Unilever Indonesia, Tbk, yaitu sejak tanggal 12 Juni 2013 dan para Termohon Kasasi/Penggugat sejak tanggal 12 Juni 2013 sudah tidak bekerja di perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat, dan lebih-lebih telah dilakukannya pemberian kompensasi kepada para pekerja yang telah bekerja di distributor baru (PT ISE);
- 2) Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dengan itikad baik untuk menyelamatkan perusahaan agar tidak tutup dan para pekerja yang lain masih mendapatkan mata pencaharian, maka Pemohon Kasasi/Tergugat merekomendasikan para pekerjanya sebanyak 14 orang tersebut kepada pihak distributor baru (ISE) agar para pekerja dari Pemohon Kasasi/Tergugat mendapat hak prioritas untuk dapat dipekerjakan pada distributor baru tersebut dan Pemohon Kasasi/Tergugat juga memberikan kompensasi sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- 3) Bahwa pekerja sejumlah 11 orang pekerja memaklumi dan mengerti kondisi serta kesulitan perusahaan sejak adanya Penetapan pengurangan wilayah distribusi, dan para pekerja tersebut sepakat untuk menerima kompensasi sesuai dengan ketentuan dan bersedia bekerja di distributor lainnya.

Berdasarkan hal-hal tersebut jelaslah bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat telah memenuhi unsur-unsur keadaan memaksa, yaitu:

- a. Pemohon Kasasi/Tergugat sama sekali tidak menduga bahwa akan terjadi pengurangan wilayah;
- b. Pemohon Kasasi/Tergugat tidak dapat memohon pertanggungjawaban kepada PT. Unilever Indonesia, Tbk atas terjadinya pengurangan wilayah tersebut;
- c. Upaya Pemohon Kasasi/Tergugat untuk menyalurkan Termohon Kasasi/Penggugat kepada distributor lain tidak didasari oleh itikad buruk, justru Pemohon Kasasi/Tergugat beritikad baik mengupayakan agar perusahaan tidak tutup dan para pekerja yang disalurkan tetap memiliki pekerjaan;

Hal. 12 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- d. Pengurangan wilayah ini bukan merupakan suatu perbuatan yang disengaja oleh Pemohon Kasasi/Tergugat;
- e. Pengurangan wilayah tersebut menyebabkan Pemohon Kasasi/Tergugat harus menyalurkan para Termohon Kasasi/Penggugat kepada distributor lain;
- f. Apabila Pemohon Kasasi/Tergugat tetap mempertahankan para Termohon Kasasi/Penggugat, maka Pemohon Kasasi/Tergugat dapat dikenai sanksi dan diberhentikan mejadi distributor PT. Unilever Indonesia, Tbk;
- g. Keadaan pengurangan wilayah tersebut bukan merupakan kesalahan dari Pemohon Kasasi/Tergugat ;
- h. Pemohon Kasasi/Tergugat tidak gagal melaksanakan kewajibannya, hal tersebut terbukti dari upaya Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar kompensasi bagi para Termohon Kasasi/Penggugat, yang mana hal tersebut ditolak oleh para Termohon Kasasi/Penggugat;
- i. Kejadian pengurangan wilayah tersebut tidak dapat dihindari oleh pihak manapun;
- j. Pemohon Kasasi/Tergugat tidak melakukan kesalahan atau kelalaian;

Lebih-lebih lagi, hal tersebut telah dikuatkan pula oleh pertimbangan hakim dalam putusannya halaman 24 alinea ke-2 (dua) yang menyatakan : “ Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1a, T-1b, T-3a, T-3b dan keterangan saksi tersebut, maka Majelis berpendapat bahwa benar telah terjadi pengurangan wilayah/outlet dari Tergugat sebagai dampak adanya kebijakan dari PT. Unilever Indonesia,Tbk. ”

Sehingga telah menjadikan terang perkara ini, bahwa segala kegiatan operasional perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat ditentukan oleh PT Unilever Indonesia, Tbk.

- III. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum, yaitu dalam pertimbangan hukumnya hal 25 alinea ke 1 yang menyatakan :

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka Majelis berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) akan tetapi merupakan pengurangan karyawan atau efisiensi, sehingga atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Ketentuan Pasal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

155 (1), (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karenanya Majelis berpendapat bahwa atas petitum Penggugat angka 3 dan angka 4 cukup beralasan hukum dan patut untuk dikabulkan.”

Adalah pertimbangan hukum yang keliru, oleh karena walaupun setelah wilayah penjualan Pemohon Kasasi/Tergugat diperkecil, Pemohon Kasasi/Tergugat tetap berjuang untuk mendapatkan wilayah prioritas di wilayah Keputih dan sekitarnya yang selama ini menjadi wilayah prioritas Pemohon Kasasi/Tergugat, akan tetapi semua usaha Pemohon Kasasi/Tergugat untuk mempertahankan wilayah prioritas gagal dan wilayah keputih dibagi dengan distributor lainnya, berdasarkan keterangan dari saksi Pemohon Kasasi/Tergugat yaitu Sdr. Nurhadi Cahyono dan Sdr. Suyono, Perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat tetap harus mematuhi aturan yang dibuat oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk sebagaimana desain district (T-5b) mengenai penetapan jumlah karyawan, kemudian PT. Unilever Indonesia, Tbk. memerintahkan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat untuk menyalurkan kelebihan jumlah pekerjanya kepada distributor lain, oleh karenanya Pemohon Kasasi/Tergugat harus menjalankan sebagaimana yang diperintahkan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk., dan apabila perintah sebagaimana bukti T-5b tidak dijalankan, maka Pemohon Kasasi/Tergugat akan diberhentikan sebagai distributor PT. Unilever Indonesia, Tbk, kemudian atas hal tersebut Pemohon Kasasi/Tergugat dan I Dewa Gedhe PJ selaku ASM dari PT. Unilever Indonesia, Tbk. mengumpulkan dan memberitahukan kepada para pekerja tentang penetapan dan perintah Pemberi Kerja PT. Unilever Indonesia, Tbk., yaitu untuk memindahkan kelebihan pekerjanya bagian salesman sebanyak 5 orang dan bagian pengiriman sebanyak 9 orang ke distributor baru, yaitu PT ISE, berdasarkan hal-hal tersebut diatas jelaslah bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat telah memenuhi unsur-unsur keadaan memaksa sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdara, yaitu :

- a. Pemohon Kasasi/Tergugat sama sekali tidak menduga bahwa akan terjadi pengurangan wilayah;
- b. Pemohon Kasasi/Tergugat tidak dapat memohon pertanggungjawaban kepada PT. Unilever Indonesia, Tbk atas terjadinya pengurangan wilayah tersebut;

Hal. 14 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



- c. Upaya Pemohon Kasasi/Tergugat untuk menyalurkan Termohon Kasasi/Penggugat kepada distributor lain tidak didasari oleh itikad buruk, justru Pemohon Kasasi/Tergugat beritikad baik mengupayakan agar perusahaan tidak tutup dan para pekerja yang disalurkan tetap memiliki pekerjaan;
- d. Pengurangan wilayah ini bukan merupakan suatu perbuatan yang disengaja oleh Pemohon Kasasi/Tergugat;
- e. Pengurangan wilayah tersebut menyebabkan Pemohon Kasasi/Tergugat harus menyalurkan para Termohon Kasasi/Penggugat kepada distributor lain;
- f. Apabila Pemohon Kasasi/Tergugat tetap mempertahankan para Termohon Kasasi/Penggugat, maka Pemohon Kasasi/Tergugat dapat dikenai sanksi dan diberhentikan menjadi distributor PT. Unilever Indonesia, Tbk;
- g. Keadaan pengurangan wilayah tersebut bukan merupakan kesalahan dari Pemohon Kasasi/Tergugat ;
- h. Pemohon Kasasi/Tergugat tidak gagal melaksanakan kewajibannya, hal tersebut terbukti dari upaya Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar kompensasi bagi para Termohon Kasasi/Penggugat, yang mana hal tersebut ditolak oleh para Termohon Kasasi/Penggugat;
- i. Kejadian pengurangan wilayah tersebut tidak dapat dihindari oleh pihak manapun;
- j. Pemohon Kasasi/Tergugat tidak melakukan kesalahan atau kelalaian;

dan oleh karenanya, tindakan Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut, telah sesuai pula dengan Pasal 164 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) .

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, jelaslah bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat telah dapat membuktikan peristiwa yang terjadi bukanlah disebabkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesalahannya, sehingga tindakan Pemohon Kasasi/Tergugat yang menyalurkan Termohon Kasasi/Penggugat ke distributor lain dan memberikan kompensasi sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Ketenagakerjaan dapat dikualifikasikan sebagai suatu keadaan yang memaksa (*force majeure*) dan oleh karenanya pula, jelaslah bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum.

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 10 April 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 29 April 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena putusan *Judex Facti* yang dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah dalam menerapkan hukum, pertimbangan sudah tepat dan sudah benar untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebahagian didasari pertimbangan sebagai berikut :

Bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa PHK sepihak atas diri para Penggugat karena keadaan *Force Majeur* sebagaimana yang ditentukan Undang-Undang, oleh karenanya PHK harus disertai dengan kompensasi sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **CV. GEMILANG ARTHA PRIMA** 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;

Hal. 16 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **CV. GEMILANG ARTHA PRIMA** tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 30 Juli 2015 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H., CN., M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., MH., dan Dr. H. Fauzan, S.H., MH., 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 Yusticia Roza Puteri, S.H., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:
Ttd/Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Ketua Majelis,
Ttd
Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn.

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

Panitera Pengganti,

Ttd/Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.

Untuk salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 195912071985122002.

Hal. 17 dari 17 hal.Put.Nomor 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)