



P U T U S A N

No. 432 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi, memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

JOHNY MERTHANYUZ, UM, bertempat tinggal di Jalan Kunciran Mas X, Blok A6/7, RT.011, RW.007, Kelurahan Kunciran Indah, Kecamatan Pinang, Tangerang, 15144, dalam hal ini memberi kuasa kepada ADE HARI SISWANTO, SH., MH., dan kawan, para Advokat pada HARI SISWANTO & Co, *Advocates & Counsellors at Law*, berkantor di Dana Graha Building, 3rd floor, Suite 307, Jalan Gondangdia Kecil, 12-14, Menteng, Jakarta Pusat, 10330, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Pebruari 2012 ;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n :

PT. MARCIA MITRA SELARAS, beralamat di Jalan Gereja, No. 45, Cilandak Barat, Jakarta Selatan, yang diwakili oleh Direktur Utama: Ir. Moira S. Tobing, dalam hal ini memberi kuasa kepada DADDY T.J, SH., Advokat pada DADDY & REKAN, berkantor di Jalan Cipinang Besar Selatan, No. 39 Jakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 April 2012 ;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

BAHWA PENGGUGAT ADALAH KARYAWAN TETAP TERGUGAT YANG TELAH BEKERJA DARI SEPTEMBER 2007 ATAU MASA KERJA 4 TAHUN.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Bahwa TERGUGAT adalah suatu perusahaan pengembang yang bergerak dalam industri perumahan yang membangun, memasarkan dan melakukan pengadaan tanah dan bangunan yang dibutuhkan oleh masyarakat/ konsumen. Sesuai dengan foto copy perjanjian kerjasama TERGUGAT dengan PT. Bank Niaga Tbk tertanggal 11 Oktober 2007 (Bukti P-1) ;
- 2 Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan TERGUGAT dengan masa kerja 4 tahun dari bulan September 2007 sampai dengan Juli 2011 dengan Jabatan terakhir kepala proyek divisi teknik pada kantor pusat dengan gaji terakhir Rp. 3.850.000,- (tiga juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) ;
- 3 Bahwa cara pembayaran gaji yang biasa dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah dengan cara melakukan pembayaran perminggu, akan tetapi pada pertama kali PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT, TERGUGAT mengatakan bahwa gaji yang dikeluarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah gaji bulanan akan tetapi cara mengeluarkannya saja yang bentuknya perminggu dengan penghitungan sebagai berikut :
 - Tunjangan uang makan dan transport minggu I sebesar = Rp. 600.000,-
 - Tunjangan uang makan dan transport minggu II sebesar = Rp. 600.000,-
 - Tunjangan uang makan dan transport minggu III sebesar = Rp. 600.000,-
 - Tunjangan uang makan dan transport minggu IV sebesar = Rp. 600.000,-
 - Gaji Pokok Pada akhir bulan = Rp.1.450.000,-

TOTAL Penghasilan/Gaji PERBULAN Rp.3.850.000,-
- 4 Bahwa sistem pembayaran gaji yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT maupun kepada pekerja lainnya sangatlah tidak beraturan karena terkadang PENGGUGAT menerima bukti pembayaran lalu dicatat pada buku administrasi TERGUGAT dan terkadang PENGGUGAT hanya mendapatkan gaji tapi tidak mendapatkan bukti pembayaran lalu dicatat pada buku administrasi TERGUGAT. Bahwa PENGGUGAT memiliki sebagian bukti pembayaran gaji yang berbentuk kwitansi maupun yang dikeluarkan oleh TERGUGAT sendiri yaitu bulan April 2008, 2 Juli 2008, tertanggal 2 Agustus 2008 dan 22 September 2008, dimana terlihat jelas gaji pokok PENGGUGAT sebesar Rp. 600.000,- (enam ratus ribu rupiah) perminggu dan pada akhir bulan PENGGUGAT menerima Rp. 1.450.000,- (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) (Bukti P-2) ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5 Bahwa berdasarkan slip gaji bulan Maret 2009 yang dikeluarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT terlihat jelas bahwa gaji yang diterima oleh PENGGUGAT adalah sebesar Rp. 3.850.000,- (Tiga juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah), dimana slip gaji ini diakui sendiri oleh TERGUGAT dengan memberikan tandatangan pada slip gaji tersebut (Bukti P-3) ;
- 6 Bahwa berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap" ;
- 7 Bahwa semenjak PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT tidak pernah ada surat pengangkatan akan tetapi PENGGUGAT pada tahun 2007 diterima bekerja dan langsung ditempatkan pada posisi Project Control/ PM/PCC-Team Leader yang pada saat itu sedang menangani pembuatan pembangunan perumahan di Kemang Sari 2, Jatibening, Pondok Gede dan pada kira-kira awal tahun 2011 TERGUGAT dipindahkan ke kantor pusat yang beralamat di Jl. Gereja No. 45 Cilandak Barat Jakarta Selatan 12430 dengan posisi proyek divisi teknik. Sesuai dengan surat rekapitulasi biaya pelaksanaan pertahun tertanggal 31 Desember 2007 (Bukti P-4) ;
- 8 Bahwa berdasarkan Pasal 63 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Akan tetapi TERGUGAT tidak pernah melaksanakan isi dari Pasal 63 ini ;
- 9 Bahwa selama bekerja dengan TERGUGAT, PENGGUGAT selalu menunjukkan kinerja dan etos kerja yang bagus guna memajukan perusahaan hal ini terbukti dalam proyek pembangunan perumahan di Kemang Sari 2, Jatibening, Pondok Gede dimana dalam anggaran rekapitulasi keuntungan pertanggal 1 Nop 2007 hanya menargetkan keuntungan sebesar Rp. 992.400.000,- (sembilan ratus sembilan puluh dua juta empat ratus ribu rupiah) untuk 24 unit perumahan (Bukti P-5), akan tetapi setelah PENGGUGAT bekerja dan langsung ditempatkan dalam proyek tersebut, Penggugat berhasil meningkatkan keuntungan menjadi Rp.1.161.214.591,- (satu milyar seratus enam puluh satu juta dua ratus empat belas ribu lima ratus sembilan puluh satu rupiah) hanya untuk 20 unit perumahan belum termasuk 4 rumah yang lainnya, sesuai dengan rekapitulasi pertanggal 31 Desember 2010 (Bukti P-6) ;

Hal. 3 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012

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)



10 Bahwa berdasarkan job description/tugas dan wewenang sebagai PM/ Team Leader tertanggal 4 Januari 2010 salah satunya adalah membuat/ menyusun rencana anggaran biaya rutin dan non rutin, bahwa dengan kata lain PENGGUGAT mempunyai peran yang sangat penting dalam mengatur keuntungan TERGUGAT (Bukti P-7) ;

11 Bahwa TERGUGAT juga pernah memberikan surat keterangan No. 010/MMS-GMS/X/2008 tertanggal 17 Oktober 2008 yang isinya menyatakan PENGGUGAT benar karyawan TERGUGAT mulai dari tanggal 12 September 2005 (Bukti P-8) ;

BAHWA TERGUGAT MEMBERIKAN SURAT PHK SEPIHAK TANPA DIDASARKAN ALAT BUKTI YANG SAH DAN TIDAK BERDASARKAN PERATURAN DAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU.

12 Bahwa pada tanggal 28 Juli 2011 PENGGUGAT menerima surat No. 01/KH-DIR/VII/2011 perihal Pemberhentian Kerja dari TERGUGAT dengan isi dari alasan surat PHK tersebut adalah : (Bukti P-9)

- 1 Sikap, perilaku dan etika tidak dapat ditolerir.
- 2 Sifat emosional dan temperamental.
- 3 Ketidakhadiran pada hari dan jam kerja yang terlalu sering tanpa alasan yang jelas (lebih dari 10 hari per bulan selama 1 tahun berturut-turut).
- 4 Teguran-teguran langsung yang tidak pernah diperhatikan.
- 5 Penugasan penanganan proyek yang tidak dilaksanakan dengan sesuai.

Kinerja yang tidak lagi memenuhi komitmen awal kepada perusahaan.

13 Bahwa dari surat pemberhentian tersebut dapat dilihat bahwa adanya suatu alasan yang dicari-cari/mengada-ada yang digunakan oleh TERGUGAT untuk memberhentikan PENGGUGAT secara sepihak dengan tanpa adanya aturan yang jelas mengatur tentang kepegawaian/pekerja. Dari alasan pemberhentian tersebut kami dapat menjawab dengan kongkrit alasan yang mengada-ada tersebut, seperti :

- Alasan 1, sikap yang mana? Etika yang mana? TERGUGAT tidak menjelaskan dengan jelas dan pasti mengenai sikap dan etika PENGGUGAT seperti apa yang tidak dapat di terima oleh TERGUGAT sehingga dapat merugikan TERGUGAT ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Alasan 2, sifat emosional dan temperamental adalah suatu penilaian yang subjektif bukan merupakan suatu alasan yang dapat dikatakan merugikan TERGUGAT ;
 - Alasan 3, ketidakhadiran atau absensi. Bahwa kami ingin menanyakan kembali kepada TERGUGAT apakah pernah ada buku atau daftar atau apapun juga yang bisa dikatakan sebagai alat penunjuk kehadiran pekerja di kantor TERGUGAT? Bahwa patut dijadikan acuan, selama PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT tidak pernah ada absensi baik manual maupun otomatis ;
 - TERGUGAT langsung menunjuk ketidakhadiran Karyawan 10 hari perbulan berturut-turut, akan tetapi kami kembali menanyakan kepada TERGUGAT 10 hari berturut-turut itu kapan? Tepatnya tanggal berapa?
 - Alasan 4, Teguran-teguran langsung yang tidak pernah diindahkan seperti apa? Jika TERGUGAT memang merasa memberikan peringatan kepada PENGGUGAT mana bukti suratnya?
 - Alasan 5, bahwa terakhir bekerja PENGGUGAT ditarik ke kantor pusat oleh TERGUGAT, jadi mengenai pengawasan proyek di lapangan bukanlah menjadi tanggung jawab PENGGUGAT lagi ;
 - Alasan 6, kinerja PENGGUGAT yang tidak komitmen. Bahwa kami menanyakan apakah selama ini ada penghitungan kinerja Karyawan yang dikeluarkan oleh TERGUGAT?
- 14 Bahwa berdasarkan Pasal 168 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Jika Karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengunduran diri”. Akan tetapi PENGGUGAT tidak pernah mangkir dan TERGUGAT juga tidak dapat membuktikan alasan PHK tersebut, TERGUGAT juga tidak pernah memberikan surat peringatan kepada PENGGUGAT secara patut dan tertulis ;
- 15 Bahwa berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya mengatakan jika terjadi PHK maka antara Pengusaha dengan Pekerja haruslah melakukan perundingan terlebih dahulu jika tidak tercapai maka haruslah melewati penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Hal. 5 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012

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

16 Bahwa berdasarkan Pasal 152 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya mengatakan jika Pengusaha ingin melakukan PHK maka haruslah mengajukan permohonan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tertulis disertai dengan alasan-alasan PHK ;

17 Bahwa TERGUGAT sama sekali tidak pernah melakukan perundingan dengan PENGGUGAT dalam hal akan memberhentikan PENGGUGAT apa lagi mendaftarkan permohonan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

BAHWA TERGUGAT TIDAK MEMILIKI PERATURAN YANG MENGATUR MENGENAI PERUSAHAAN DAN JAMINAN-JAMINAN HAK BAGI PEKERJA.

18 Bahwa PENGGUGAT bekerja selama 4 tahun pada TERGUGAT di tempatkan sebagai kepala proyek di lapangan pada proyek pembangunan perumahan di Kemang Sari 2, Jatibening, Pondok Gede dan setelah itu kira-kira awal tahun 2011 PENGGUGAT di tarik ke kantor pusat lalu ditempatkan pada bagian pengawasan administrasi, keuangan dan sistem pelaporan.

19 Bahwa selama bekerja pada TERGUGAT, PENGGUGAT tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya didapat sebagai seorang karyawan tetap, dimana tidak pernah ada surat pengangkatan sebagai karyawan, padahal yang bersangkutan sudah bekerja tidak terputus selama 4 tahun. Selain itu hak-hak yang harus diterima sesuai undang-undang pun diabaikan oleh TERGUGAT seperti tidak diikutsertakannya PENGGUGAT dalam program JAMSOSTEK ;

20 Bahwa Tergugat tidak memiliki Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama apalagi Serikat Pekerja, hal ini sangatlah bertentangan dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku ;

21 Bahwa berdasarkan Pasal 108 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk ;

22 Bahwa jika dilihat dalam perjanjian kerjasama antara TERGUGAT dengan PT. Bank Niaga Tbk. pada tanggal 11 Oktober 2007 (Bukti P-1), PT. Bank Niaga Tbk. memberikan fasilitas kredit kepada TERGUGAT sebesar

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

Rp.5.000.000.000,- (Lima milyar rupiah) yang digunakan untuk pembangunan, pemasaran dan pengadaan tanah. Bahwa tidak mungkin PT. Bank Niaga Tbk mau memberikan fasilitas kredit dengan jumlah besar tersebut jika TERGUGAT bukanlah perusahaan besar. Dengan begitu sudah seharusnya TERGUGAT menjalankan perusahaan dengan berlandaskan isi dari peraturan dan perundang-undangan yang berlaku sehingga tercipta suatu kepastian hukum baik bagi TERGUGAT maupun pekerja lain pada umumnya dalam hal ini PENGGUGAT pada khususnya, seperti :

- Membuat surat pengangkatan karyawan.
- Memberikan kepastian status kepegawaiannya.
- Membuat tanda bukti pembayaran gaji/upah yang benar.
- Membuat peraturan perusahaan.
- Mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek.
- Membuat absensi yang benar.
- Dan lain – lainnya.

23 Bahwa selain TERGUGAT patut diduga tidak memiliki peraturan perusahaan, TERGUGAT juga tidak pernah mengikut sertakan PENGGUGAT maupun para pekerja lainnya dalam program kesejahteraan pekerja dalam hal ini Jamsostek. Sedangkan berdasarkan pasal 99 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

24 Bahwa selain TERGUGAT tidak memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan PENGGUGAT maupun pekerja lainnya di kantor, TERGUGAT juga tidak memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja yang berada di lapangan proyek pembangunan perumahan seperti yang tertuang dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a Keselamatan dan kesehatan kerja ;
- b Moral dan kesusilaan ;
- c Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

BAHWA TERGUGAT MENGABAIKAN HAK-HAK YANG SEHARUSNYA DITERIMA OLEH PENGGUGAT BERDASARKAN PERATURAN YANG BERLAKU.

Hal. 7 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012



- 25 Bahwa setelah PENGGUGAT mengabdikan untuk bekerja selama 4 tahun dari tahun 2007 sampai dengan diberhentikan secara sepihak pada tanggal 26 Juli 2011 PENGGUGAT tidak mendapatkan hak-hak yang harus diterimanya seperti Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak, Jamsostek dll. Sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
- 26 Bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.78/Men/ 2001, PENGGUGAT berhak mendapatkan :
- a Pesangon, berdasarkan Pasal 156 ayat 2 huruf e jo Pasal 169 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 22 KEP/MEN No. 150 Tahun 2000 jo Pasal 27 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.78/Men/2001 yang intinya menyatakan :
- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, paling sedikit mendapatkan 5 bulan upah dan dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh tetapi pekerja/buruh dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon paling sedikit sebesar 2 (dua) kali ketentuan.
- Dengan penghitungan :
- $$2 \times 5 \times \text{gaji} = 38.500.000,-$$
- Pesangon sebesar Rp. 38.500.000,-**
- b **Penghargaan masa kerja** Berdasarkan Pasal 156 ayat 3 huruf a menyatakan : masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, paling sedikit mendapatkan 2(dua) bulan upah.
- Dalam penghitungan :
- $$1 \times 2 \times \text{gaji} = 7.700.000,-$$
- Penghargaan masa kerja sebesar Rp. 7.700.000,-**
- c **Uang penggantian hak** yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) sebesar :
- $$15 \% (\text{Pesangon} + \text{Penghargaan Masa Kerja})$$
- $$15 \% (38.500.000 + 7.700.000) = 6.930.000,-$$
- Uang penggantian hak sebesar Rp. 6.930.000,-**
- d **Jamsostek**, hak kesehatan yang diterima berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA yang tidak pernah dilakukan oleh perusahaan sebesar :



6% x 3.850.000 x 48 (bulan bekerja dari tahun 2007 sampai dengan 2011)

Jamsostek sebesar Rp. 9.450.000,-

e **Tunjangan Hari Lebaran (THR)**, bahwa mengingat perusahaan memutuskan hubungan kerja sepihak dengan pekerja sebulan sebelum jatuhnya Hari Raya Idul Fitri Tahun 2011 maka sudah sepatutnya pekerja mendapatkan tunjangan hari lebaran yang seharusnya diterima sebesar **Rp. 3.850.000,-**

f Kerugian selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung untuk membayar biaya jasa hukum kantor pengacara sebesar **Rp.20.000.000,-**

g Bahwa selain hak-hak yang tersebut di atas TERGUGAT juga tetap harus membayar gaji berjalan selama belum ada kesepakatan dan atau putusan hukum yang berkekuatan hukum atas perkara ini dari tanggal 27 Juli 2011, sesuai dengan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 17 A ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep.78/Men/2001.

Hingga total pesangon yang harus diterima berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku adalah sebesar Rp. 86.430.000,- (Delapan puluh Enam juta Empat ratus Tiga puluh ribu rupiah) belum termasuk gaji berjalan.

27 Bahwa berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di perusahaan menyatakan pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, THR diberikan satu kali dalam setahun ;

BAHWA TIDAK ADA ITIKAD BAIK DARI TERGUGAT DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN DENGAN PENGGUGAT DALAM PERUNDINGAN BIPARTIT.

28 Bahwa setelah memberikan surat penghentian kerja yang sepihak tersebut selain TERGUGAT mengabaikan hak-hak PENGGUGAT, TERGUGAT juga tidak ingin menyelesaikan permasalahan dengan cara musyawarah dengan TERGUGAT. Hal ini terbukti dengan sampai dilayangkan surat Surat Somasi Pertama dan Terakhir No. 043/HS/VIII/2011 tertanggal 10 Agustus 2011 dari kantor hukum Hari Siswanto & Co. dalam intinya adalah meminta hak-hak yang seharusnya diterima oleh PENGGUGAT dan meminta TERGUGAT untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyelesaikan permasalahan dengan jalur musyawarah akan tetapi TERGUGAT sama sekali tidak menanggapi surat tersebut (Bukti P-10) ;

29 Bahwa mengingat Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat ;

30 Bahwa setelah melewati waktu somasi maka PENGUGAT kembali mengirimkan surat undangan perundingan Bipartit No. 044/HS/VIII/2011 tertanggal 18 Agustus 2011 kepada TERGUGAT, akan tetapi TERGUGAT tetap mengabaikan surat tersebut (Bukti P-11) ;

PENGUGAT TIDAK MENERIMA ANJURAN DALAM PROSES MEDIASI DI SUDIN TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI KODYA JAKARTA SELATAN.

31 Bahwa dengan tidak tercapainya Bipartit maka PENGUGAT mencatatkan permohonan pemerantaraan penyelesaian perselisihan pada Sudin Tenagakerja dan Trasmigrasi Jakarta Selatan pada tanggal 6 September 2011 dengan surat permohonan No. 046/HS/IX/2011 (Bukti P-12) ;

32 Bahwa di dalam permohonan penyelesaian perselisihan pada Sudin Tenagakerja dan Trasmigrasi Jakarta Selatan PENGUGAT memohon agar hak-hak yang seharusnya diterima oleh PENGUGAT berdasarkan peraturan yang berlaku dimana di dalam permohonan tersebut PENGUGAT meminta pesangon sebesar Rp. 66.430.000,- (enam puluh enam juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah), karena PENGUGAT masih beranggapan TERGUGAT memiliki itikad baik dalam perundingan di Disnaker jadi tidak perlu memasukkan mengenai kerugian yang timbul dari perkara ini ;

33 Bahwa pada tanggal 14 September 2011 dilakukan pertemuan pertama yang diperantarai oleh Sudin Tenagakerja dan Transmigasi Jakarta Selatan yang bernama ibu Galuh Prasiwi, SH., MH. Kasie. Hubin Kesja yang dibuktikan dengan surat undangan tertanggal 7 September 2011 No. 6131/-1.835.3 akan tetapi dari undangan tersebut pihak TERGUGAT tidak hadir dengan tanpa memberitahukan terlebih dahulu (Bukti P-13) ;

34 Bahwa pada tanggal 3 Oktober 2011 dilakukan sidang mediasi pertama berdasarkan surat undangan dari Sudin Tenagakerja dan Transmigasi Jakarta Selatan tertanggal 22 September 2011 dengan No. 6291/-1.835.3 (Bukti P-14) yang juga dihadiri oleh bapak Gosen Tambunan, SH. selaku mediator, dalam

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)



sidang kali ini TERGUGAT diwakili oleh kuasanya dari kantor Pengacara Daddy & Rekan dalam hal ini diwakili oleh Daddy Tjandradjaja, SH. Bahwa di dalam sidang mediasi kuasa hukum TERGUGAT membenarkan mengenai surat tertanggal 28 Juli 2011 dengan No. 01/KH-DIR/VII/2011 perihal Pemberhentian Kerja dari TERGUGAT akan tetapi tidak bisa membuktikan secara tertulis mengenai kesalahan yang telah ditujukan kepada PENGGUGAT dan juga kuasa TERGUGAT menyangkal mengenai besarnya gaji PENGGUGAT padahal kuasa hukum PENGGUGAT sudah menunjukkan bukti pembayaran gaji yang dikeluarkan sendiri oleh TERGUGAT ;

- 35 Bahwa di dalam sidang mediasi tanggal 3 oktober 2010 kuasa hukum TERGUGAT sama sekali tidak membawa bukti yang mendukung alasan PHK sepihak ini, sedangkan PENGGUGAT melalui kuasanya mempunyai bukti pendukung yang lengkap atas permohonannya pada Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan ;
- 36 Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2011 dilakukan kembali sidang mediasi yang kedua dimana pada sidang kali ini selain kuasa hukum TERGUGAT juga hadir karyawan TERGUGAT bernama ibu Yeyen, bahwa dalam sidang mediasi yang kedua ini akan dibahas mengenai besarnya upah PENGGUGAT dimana menurut kuasa dan karyawan TERGUGAT, PENGGUGAT hanya menerima upah/gaji sebesar Rp. 1.450.000,- (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) akan tetapi karyawan TERGUGAT sendiri menyampaikan di depan sidang mediasi bahwa PENGGUGAT tetap menerima uang transport dan makan sebesar Rp. 600.000,- (Enam ratus ribu rupiah) pada setiap minggunya ;
- 37 Bahwa berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap" ;
- 38 Bahwa selama proses sidang mediasi pada Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan pihak mediator dalam hal ini bapak Gosen Tambunan, SH. tidak memperhatikan dengan seksama mengenai pelanggaran peraturan perundang-undangan yang ditimbulkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, seperti :
- a Tidak adanya peraturan perusahaan yang dimiliki oleh TERGUGAT.
 - b Tidak adanya surat pengangkatan karyawan.
 - c Tidak adanya permohonan PHK terlebih dahulu kepada Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan.

Hal. 11 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012



d Tidak adanya surat peringatan pertama, kedua maupun terakhir sebelum melakukan PHK terhadap PENGGUGAT.

39 Bahwa jika setiap perusahaan yang melakukan pelanggaran seperti yang dilakukan oleh TERGUGAT dan pihak Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak menegur ataupun konsen dengan hal tersebut maka hak-hak setiap karyawan/pekerja yang lain tidak akan terlaksana dengan baik, sebagai mana telah dituangkan dengan jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan mengenai tenaga kerja yang lain ;

40 Bahwa pada tanggal 2 November 2011 pihak Penggugat baru menerima anjuran atas permohonan pemerantaraan yang diajukan oleh PENGGUGAT dan telah melalui sidang mediasi maka Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan mengeluarkan suatu anjuran No. 6686/-1-835-3 tertanggal 26 Oktober 2011 (Bukti P-15) dengan inti dari anjuran tersebut adalah sebagai berikut :

- 1 Agar Tergugat membayar secara tunai uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebesar Rp. 17.472.500,- (tujuh belas juta empat ratus tujuh puluh dua lima ratus rupiah).
- 2 Agar pihak Penggugat dapat menerima uang kompensasi pengahiran hubungan kerja tersebut.

41 Bahwa didalam anjuran Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan pada bagian pertimbangan halaman 5 paragraf ke 8 dikatakan bahwa gaji PENGGUGAT adalah sebesar Rp. 1.450.000,- (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah), bahwa dapat dilihat pihak mediator tidak memperhatikan bukti-bukti yang telah diberikan oleh PENGGUGAT selama dalam proses sidang mediasi sedangkan pihak TERGUGAT sama sekali tidak pernah memberikan bukti-bukti akan tetapi hanya melalui ucapan semata. Bahwa dari bukti-bukti yang telah diberikan oleh PENGGUGAT dimana gaji adalah sebesar Rp. 3.850.000,- (tiga juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah). Selain hal tersebut mediator tidak berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap" ;

42 Bahwa didalam anjuran Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan pada bagian pertimbangan halaman 5 paragraf ke 10 dikatakan bahwa ".....memberikan teguran secara lisan, adalah wajar....." dapat dilihat dari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan mediator ini bahwa perusahaan wajar untuk menegur pekerja secara lisan tanpa perlu membuat surat peringatan pertama, kedua maupun ketiga, apakah pernyataan dari anjuran mediator ini berdasarkan atas peraturan dan perundang-undangan yang berlaku? Jika hal ini dilakukan oleh semua pengusaha maka hak-hak yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak akan berjalan dengan baik ;

43 Bahwa anjuran dari Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan dalam hal ini mediator bapak Gosen Tambunan, SH. sangatlah tidak berlandaskan kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, seharusnya mediator mempertimbangkan dahulu :

- 1 Apakah PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT tersebut dapat dibenarkan oleh Undang-undang?
- 2 Apakah diperbolehkan dalam memPHK pekerja dilihat dari akumulasi kesalahan tanpa adanya bukti yang jelas?
- 3 Apakah diperbolehkan dalam memPHK pekerja tanpa adanya surat peringatan pertama, kedua maupun ketiga dan juga tanpa pernah memerikan permohonan terlebih dahulu kepada Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi?
- 4 Apakah dibenarkan pengusaha yang sudah memiliki pekerja yang lebih dari 10 (sepuluh) orang tidak memiliki Peraturan Perusahaan, daftar Absen yang jelas dan sebagainya.
- 5 Dalam persidangan mediasi seharusnya mediator memberitahukan komponen upah kepada PENGGUGAT maupun TERGUGAT yang berdasarkan Undang-Undang.
- 6 Sebagai pihak yang mengetahui mengenai Ketenagakerjaan seharusnya mediator memberitahukan kepada PENGGUGAT maupun TERGUGAT mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan berdasarkan Undang-Undang.

44 Bahwa dari anjuran Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan No. 6686/-1-835-3 tertanggal 26 Oktober 2011 melalui kuasa hukumnya PENGGUGAT memberikan tanggapan pada tanggal 3 November 2011 dengan nomer surat No : 059/HS/XI/2011 yang intinya menolak seluruhnya isi dari anjuran tersebut dikarenakan pihak mediator sama sekali dalam memberikan anjuran tidak memperhatikan Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku (Bukti P-16) ;

Hal. 13 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012

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)



45 Bahwa dikarenakan TERGUGAT tidak menerima anjuran dari Sudin Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan maka PENGUGAT mengajukan gugatan ini sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

46 Bahwa demi menjamin dibayarkannya hak PENGUGAT dan untuk menjamin agar gugatan PENGUGAT tidak sia-sia, maka dengan ini PENGUGAT mohon kepada Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) atas barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik TERGUGAT lainnya ;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, dengan ini Penggugat mohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menjatuhkan putusan sebagai berikut :

- 1 Mengabulkan Gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya ;
- 2 Menyatakan TERGUGAT bersalah telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ;
- 3 Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak PENGUGAT sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.78/Men/2001 yaitu uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak, Jamsostek, THR dan biaya jasa pengurusan yang timbul atas terjadinya perkara ini adalah sebesar Rp. 86.430.000,- (delapan puluh enam juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah) ;
- 4 Menetapkan sita jaminan atas barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik TERGUGAT ;
- 5 Memerintahkan TERGUGAT untuk tetap membayar gaji berjalan selama belum ada kesepakatan dan/atau putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap atas perkara ini ;

Apabila Pengadilan berkehendak lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. tanggal 2 Februari 2012 yang amarnya sebagai berikut :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan ;



- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, THR 2011 dan upah sejak Agustus 2011 hingga Januari 2012, yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.21.822.500,- (Dua puluh satu juta delapan ratus dua puluh dua ribu lima ratus rupiah) ;
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
- 5 Membebaskan biaya perkara ditanggung oleh Negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.200.000,- (Dua ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diucapkan dengan hadirnya kedua belah pihak pada tanggal 2 Februari 2012, kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Februari 2012 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Februari 2012 sebagaimana ternyata dari akta pernyataan permohonan kasasi No. 18/Srt.KAS/PHI/2012/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 28 Februari 2012 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 22 Maret 2012 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 3 April 2012 ;

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

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

- 1 Bahwa dalam memberikan putusan maupun pertimbangan hukumnya, Judex Facti tidak memberikan landasan hukum mengenai pelanggaran yang telah dilakukan oleh PEMOHON KASASI, Judex Facti banyak mengenyampingkan norma-norma hukum yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2 Bahwa Judex Facti dalam putusannya tidak mempertimbangkan mengenai pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh TERMOHON KASASI yang ada dalam gugatan PEMOHON KASASI, yang semuanya telah ada dalam dasar hukum seperti :



- Komponen upah berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit- sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap".
- Pengangkatan berdasarkan Pasal 63 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Perundingan berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya mengatakan jika terjadi PHK maka antara Pengusaha dengan Pekerja haruslah melakukan perundingan terlebih dahulu jika tidak tercapai maka haruslah melewati penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Permohonan PHK berdasarkan Pasal 152 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya mengatakan jika Pengusaha ingin melakukan PHK maka haruslah mengajukan permohonan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tertulis disertai dengan alasan-alasan PHK.
- Peraturan perusahaan berdasarkan Pasal 108 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- Jamsostek berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

3 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pertimbangan dalam paragraf 3 halaman 36 putusan nomor 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST yang mengatakan ".....Tergugat mendalilkan dalam 6 (enam) bulan terakhir Penggugat tidak pernah hadir/ berada di kantor" bahwa pertimbangan tersebut adalah sangatlah salah karena Judex Facti sama sekali tidak pernah meminta kepada TERMOHON KASASI mengenai absensi maupun hal yang dapat dianggap sebagai daftar hadir karyawan. Bahwa tidak ada bukti yang menunjukkan PEMOHON KASASI tidak pernah hadir untuk bekerja.

4 Bahwa dalam persidangan tidak pernah TERMOHON KASASI baik dalam agenda sidang surat menyurat, bukti surat dan keterangan saksi menyebutkan mengenai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PEMOHON KASASI melakukan pelanggaran disiplin kerja. Apakah landasan hukum dan bukti Judex Facti mengatakan PEMOHON KASASI melakukan pelanggaran disiplin kerja ? dan juga dari manakah Judex Facti dapat menyimpulkan/menyebutkan mengenai pelanggaran disiplin kerja?

5 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pertimbangan dalam paragraf 4 halaman 36 putusan nomor 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST yang mengatakan PEMOHON KASASI telah melakukan pelanggaran disiplin dan telah mendapatkan teguran lisan laIu PEMOHON KASASI mengancam karyawan TERMOHON KASASI. Bahwa dari mana Judex Facti bisa mengetahui dan mempertimbangkan hal ini sedangkan tidak ada bukti maupun saksi mengenai hal ini yang sehubungan dengan pengancaman yang dilakukan oleh PEMOHON KASASI.

6 Bahwa jika Judex Facti mendengar dari kesaksian Osfiani, maka keterangan dari saksi adalah tidak dapat didengarkan karena saksi adalah karyawan yang masih bekerja pada TERMOHON KASASI dan dapat dipastikan keterangan saksi ini berat sebelah (tidak netral).

7 Bahwa Judex Facti telah mengambil alasan dari TERMOHON KASASI dalam dupliknya dengan tanpa memberikan landasan hukum. Bahwa dalam duplik TERMOHON KASASI butir 4 halaman 3 menyatakan bahwa dasar yang digunakan untuk menghentikan PEMOHON KASASI adalah Pasal 158 ayat 1 butir e Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlu diketahui juga bahwa pasal ini adalah mengenai perusahaan dapat serta merta mem-PHK pekerja yang dianggap melanggar pasal tersebut tanpa harus adanya penyidikan. Namun pada Tahun 2004 Pasal 158 ini telah dianulir dengan keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi (SK-MK No. 012 Tahun 2004) yang menyatakan bahwa alasan PHK tersebut tidak dibenarkan karena bertentangan dengan asas hukum pidana (presumption of innocent) yang mana dinyatakan bahwa pelanggaran pidana harus dibuktikan melalui "due process of law". Artinya harus dibuktikan terlebih dahulu baru buruh bisa di PHK.

8 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pertimbangan dalam paragraf 5 halaman 36 putusan nomor 240/PHLG/2011/PN.JKT.PST yang mengatakan Tergugat bersedia memberikan kompensasi berdasarkan anjuran Mediator dari suku dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Administrasi Jakarta Selatan No. 666/-1.8553 tanggal 26 Oktober 2011. Bahwa Judex Facti seharusnya melihat dahulu apakah anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator tersebut sudah berdasarkan bukti-bukti dan dasar hukum yang jelas.

Hal. 17 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012

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

9 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pendiriannya dalam paragraf 3, 4 dan 5 halaman 37 putusan nomor 240/PHI.G/2011/ PN.JKT.PST yang mengatakan bukti dari PEMOHON KASASI hanya berdasarkan slip upah bulan Maret 2009 sebesar Rp. 3.850.000,- (tiga juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) sedangkan TERMOHON KASASI mempunyai bukti keluar masuk kas bulan Februari 2011 hingga Juni 2011 terdapat Upah PEMOHON KASASI sebesar Rp. 1.450.000,- (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah). Bahwa sudah jelas dalam gugatan PEMOHON KASASI butir 3 Bahwa cara pembayaran upah yang biasa dilakukan oleh TERMOHON KASASI kepada PEMOHON KASASI adalah dengan cara melakukan pembayaran perminggu, akan tetapi pada pertama kali PEMOHON KASASI bekerja pada TERMOHON KASASI, TERMOHON KASASI mengatakan bahwa upah yang dikeluarkan oleh TERMOHON KASASI kepada PEMOHON KASASI adalah upah bulanan akan tetapi cara mengeluarkannya saja yang bentuknya perminggu dengan penghitungan sebagai berikut :

- Tunjangan uang makan dan transport minggu I sebesar = Rp.600.000,-
- Tunjangan uang makan dan transport minggu II sebesar = Rp.600.000,-
- Tunjangan uang makan dan transport minggu III sebesar = Rp.600.000,-
- Tunjangan uang makan dan transport minggu IV sebesar = Rp.600.000,-
- Upah Pokok pada akhir bulan = Rp.1.450.000,-

TOTAL Penghasilan/Upah PERBULAN Rp.3.850.000,-

Bahwa slip upah bulan Maret 2009 yang dikeluarkan oleh TERMOHON KASASI kepada PEMOHON KASASI terlihat jelas bahwa upah yang diterima oleh PEMOHON KASASI adalah sebesar Rp. 3.850.000,- (Tiga juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah), dimana slip upah ini diakui sendiri oleh TERMOHON KASASI dengan memberikan tanda tangan pada slip upah tersebut (Bukti P-3).

10 Bahwa TERMOHON KASASI tidak pernah memberikan bukti yang jelas dan berkala dalam pembayaran upah karyawan pada tiap bulannya, yang ada hanyalah slip upah Maret 2009.

11 Bahwa berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap".

12 Bahwa secara logika apakah mungkin upah setiap Pekerja semakin lama dia bekerja maka upah yang didapat semakin sedikit dibanding dengan upah yang didapat pada



awal-awal bekerja, apakah bukti slip gaji lama dianggap bukan bukti yang menunjukkan gaji Pemohon Kasasi?

13 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pendiriannya dalam paragraf 2 halaman 38 putusan nomor 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST yang tidak memperhatikan keterangan saksi dari PEMOHON KASASI, saksi yang bernama Kaspoejono adalah bukan pekerja dari PEMOHON KASASI maupun TERMOHON KASASI jadi sudah dapat dipastikan saksi dalam keterangannya tidak akan memihak kepada pihak manapun dan dapat mengatakan apa yang terjadi sebenarnya.

14 Bahwa sudah terang dan jelas saksi melihat, mengetahui dan mengalami tindakan yang dilakukan oleh PEMOHON KASASI baik sikap maupun kehadirannya. Dalam agenda persidangan keterangan saksi, saksi Kaspoejono menerangkan :

- Bahwa PEMOHON KASASI tidak pernah marah-marah atau tidak memiliki kadar emosi yang tinggi.
- Bahwa PEMOHON KASASI selalu hadir di lahan proyek pekerjaan bersama dengan saksi hingga larut malam bahkan sampai bermalam di proyek.
- Bahwa PEMOHON KASASI jika bermalam di proyek hanya beralaskan tikar tanpa diperhatikan kesehatannya oleh TERMOHON KASASI.

Bahwa dari keterangan saksi tersebut apakah masih kurang loyalitas PEMOHON KASASI kepada TERMOHON KASASI?

Bahwa apakah keterangan saksi ini tidak perlu dipertimbangkan sehingga mendapatkan suatu fakta hukum yang terang dan jelas?

15 Bahwa memang hampir setiap harinya PEMOHON KASASI berada di proyek pembangunan milik TERMOHON KASASI mengingat TERMOHON KASASI menempatkan PEMOHON KASASI sebagai kepala proyek jadi sudah merupakan suatu kewajiban dan tugas PEMOHON KASASI untuk selalu mengawasi pembangunan milik TERMOHON KASASI di proyek.

Bahwa apakah kepala proyek setiap harinya berada di kantor bukan di proyek pembangunan?

Apakah kepala administrasi setiap harinya berada di proyek bukan di kantor?

16 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pendiriannya dalam paragraf 3 halaman 38 putusan nomor 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST yang memperhatikan keterangan saksi Osfiani yang diajukan oleh TERMOHON KASASI, bahwa dalam agenda siding keterangan saksi PEMOHON KASASI sudah mengajukan keberatan terhadap saksi tersebut karena keterangannya sudah dipastikan



berat sebelah atau berpihak kepada salah satu pihak. Karena saksi pada saat memberikan keterangan masih berstatus pekerja dari TERMOHON KASASI dan masih menerima upah dari TERMOHON KASASI.

17 Bahwa saksi Osfiani mengatakan diancam oleh PEMOHON KASASI dan TERMOHON KASASI menjatuhkan kepada PEMOHON KASASI melakukan pelanggaran disiplin kerja laiu memberhentikan hubungan kerja PEMOHON KASASI, dapat dilihat ini adalah suatu perwujudan dari Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlu diketahui juga bahwa pasal ini adalah mengenai perusahaan dapat serta merta mem-PHK pekerja yang dianggap melanggar pasal tersebut tanpa harus adanya penyidikan. Namun pada Tahun 2004 Pasal 158 ini telah dianulir dengan keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi (SK-MK No. 012 Tahun 2004) yang menyatakan bahwa alasan PHK tersebut tidak dibenarkan karena bertentangan dengan asas hukum pidana (presumption of innocent) yang mana dinyatakan bahwa pelanggaran pidana harus dibuktikan melalui "due process of law". Artinya harus dibuktikan terlebih dahulu baru buruh bisa di PHK.

18 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pendiriannya dalam paragraf 4 halaman 38 putusan nomor 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST yang mengatakan "...Penggugat terbukti melakukan pelanggaran disiplin kerja" bahwa jadi pertanyaan besar bagi PEMOHON KASASI :

- Pelanggaran disiplin kerja berdasarkan apa? (apakah melanggar peraturan perusahaan, melanggar kesepakatan bersama atau apa?)
- Apakah ada bukti pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PEMOHON KASASI?
- Apakah dasar hukum dalam pertimbangan hakim ini?

19 Bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.78/Men/ 2001, PEMOHON KASASI berhak mendapatkan :

a Pesangon, Berdasarkan Pasal 156 ayat 2 huruf e jo Pasal 169 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 22 KEP/MEN No. 150 Tahun 2000 jo Pasal 27 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.78/Men/2001 yang intinya menyatakan :

Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, paling sedikit mendapatkan 5 bulan upah dan dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh tetapi pekerja/buruh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon paling sedikit sebesar 2 (dua) kali ketentuan.

Dengan penghitungan :

$$2 \times 5 \times \text{gaji} = 38.500.000,-$$

Pesangon sebesar Rp. 38.500.000,-

- b Penghargaan masa kerja Berdasarkan Pasal 156 ayat 3 huruf a menyatakan : masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, paling sedikit mendapatkan 2 (dua) bulan upah.

Dalam penghitungan :

$$1 \times 2 \times \text{gaji} = 7.700.000,-$$

Penghargaan masa kerja sebesar Rp. 7.700.000,-

- c Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) sebesar :

15 % (Pesangon + Penghargaan Masa Kerja)

$$15 \% (38.500.000 + 7.700.000) = .930.000,-$$

Uang penggantian hak sebesar Rp. 6.930.000,-

- d Jamsostek, hak kesehatan yang diterima berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA yang tidak pernah dilakukan oleh perusahaan sebesar :

$$6\% \times 3.850.000 \times 48 \text{ (bulan bekerja dari tahun 2007 sampai dengan 2011)}$$

Jamsostek sebesar Rp. 9.450.000,-

- e Tunjangan Hari Lebaran (THR), bahwa mengingat perusahaan memutuskan hubungan kerja sepihak dengan pekerja sebulan sebelum jatuhnya Hari Raya Idul Fitri Tahun 2011 maka sudah sepantasnya pekerja mendapatkan tunjangan hari lebaran yang seharusnya diterima sebesar Rp. 3.850.000,-

- f Kerugian selama proses penyelesaian perkara ini berlangsung untuk membayar biaya jasa hukum kantor pengacara sebesar Rp. 20.000.000,-

- g Bahwa selain hak-hak yang tersebut di atas TERGUGAT juga tetap harus membayar gaji berjalan selama belum ada kesepakatan dan atau putusan hukum yang berkekuatan hukum atas perkara ini dari tanggal 27 Juli 2011, sesuai dengan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 17 A ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.78/Men/2001.

Hingga total pesangon yang harus diterima berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku adalah sebesar Rp. 86.430.000,- (delapan puluh enam juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah) belum termasuk gaji berjalan.

Hal. 21 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012

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

20 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pendiriannya dalam paragraf 2 halaman 39 putusan nomor 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST yang mengatakan “.....karena pemutusan hubungan kerja ini telah dilakukan Tergugat tanpa melalui prosedur”, bahwa Judex Facti sendiri yang mengatakan TERMOHON KASASI dalam memberhentikan PEMOHON KASASI tanpa melalui prosedur, akan tetapi Judex Facti juga membenarkan pernyataan TERMOHON KASASI mengatakan diancam dan lalu memberhentikan PEMOHON KASASI dengan alasan Pelanggaran disiplin kerja.

- Apakah tindakan yang dilakukan oleh TERMOHON KASASI dengan cara memberhentikan PEMOHON KASASI tanpa adanya suatu surat peringatan yang jelas dapat dibenarkan oleh hukum?
- Apakah landasan hukum yang dipakai oleh Judex Facti dalam membenarkan tindakan TERMOHON KASASI tersebut?

21 Bahwa Judex Facti telah salah mempertimbangkan mengenai pendiriannya dalam paragraf 3 halaman 39 putusan nomor 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST yang mengatakan tuntutan hak kesehatan berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tidak dapat diterima, bahwa perlu diingat :

- Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja;
- Pasal 87 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

22 Bahwa menjadi tanda tanya besar bagi PEMOHON KASASI dalam putusan Judex Facti yang banyak melanggar ketentuan UU ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut :

- a Landasan hukum dan bukti apa yang digunakan oleh Judex Facti dalam memutuskan PEMOHON KASASI telah melakukan pelanggaran disiplin kerja?
- b Jelas Judex Facti tidak mempertimbangkan mengenai pelanggaran :
 - Membuat surat pengangkatan karyawan.
 - Memberikan kepastian status kekaryawanan.

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

- Membuat tanda bukti pembayaran gaji/upah yang benar.
- Membuat peraturan perusahaan.
- Mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek.
- Membuat absensi yang benar.
- Dan lain-lainnya.

c Apakah upah yang diterima oleh setiap pekerja semakin lama bekerja maka upah yang diterima akan semakin sedikit?

d Apakah pekerja tidak berhak menerima Jaminan Sosial tenaga Kerja?

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

bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena PHI Jakarta Pusat benar dalam putusan terhadap PHK yang terjadi kepada Pemohon Kasasi/Penggugat, namun tidak tepat dalam pertimbangan, mengenai adanya kesalahan Pekerja, yang seharusnya kesalahan yang didalilkan oleh Tergugat tidak memiliki bukti yang kuat, sehingga hak yang harus diterima Penggugat akibat PHK tidak bersalah harus dibayarkan 2 x Uang Pesangon Pasal 156 (2); Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 (3); Uang Penggantian Hak Pasal 156 (4), oleh karena itu perlu perbaikan sepanjang perhitungan mengenai Uang Pesangon; Uang Penghargaan Masa Kerja; Uang Penggantian Hak a quo ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: JOHNY MERTHANYUZ, UM tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. tanggal 2 Februari 2012 sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan di bawah ini ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan/tuntutan dalam perkara a quo Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ke bawah, maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 para pihak dibebaskan dari biaya perkara dan selanjutnya biaya perkara a quo dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Hal. 23 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012

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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **JOHNY MERTHANYUZ,**
UM tersebut ;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan
Negeri Jakarta Pusat No. 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. tanggal 2 Februari 2012
sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan ;
- Mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat sebagai berikut :
 - Uang Pesangon : $2 \times 5 \times \text{Rp.1.450.000,-}$ = **Rp.14.500.000,-**
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $2 \times \text{Rp.1.450.000,-}$ = **Rp. 2.900.000,-**
 - Uang Penggantian Hak Perumahan dan Pengobatan
 $15\% \times (\text{Rp.14.500.000,-} + \text{Rp.2.900.000,-})$ = **Rp. 2.610.000,-**
 - Upah bulan Agustus 2011 s/d Januari 2012 (6 bulan)
 $6 \times \text{Rp.1.450.000,-}$ = **Rp. 8.700.000,-**
 - THR Tahun 2011 = **Rp. 1.450.000,-**
 - Jumlah = **Rp.30.160.000,-**

(tiga puluh juta seratus enam puluh ribu rupiah);

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada
Mahkamah Agung, pada hari **Senin, tanggal 7 Januari 2013**, oleh
H. Mahdi Soroinda Nasution, SH.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh
Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arief Soedjito, SH.,MH.** dan **Jono Sihono, SH.**, Hakim-Hakim *Ad Hoc* PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan
diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis
beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Barita Sinaga, SH.,MH.**,
Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota ;

Ttd./

Arief Soedjito, SH.,MH.

Ttd./

K e t u a ;

Ttd./

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



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

Jono Sihono, SH.

Panitera Pengganti ;
Ttd./
Barita Sinaga, SH.,MH.

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

Rahmi Mulyati, SH.,MH.
NIP. 1959 1207 1985 12 2 002

Hal. 25 dari 24 hal. Put. No. 432 K/Pdt.Sus/2012

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)