



PUTUSAN

NOMOR 751 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

DAYAT, pekerjaan Karyawan PT. INDOSPORTS JAYA, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Pamulang Timur RT 01 RW 17 Kelurahan Pamulang Timur, Kecamatan Pamulang, Kabupaten Tangerang, dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. **BAHAGIA SEMBIRING, SH.;**
2. **MARTIN SEMBIRING K., SH.;**

Para Advokat/Penasehat Hukum pada Law Office Bahagia Sembiring & Partners, berkantor di Jalan Puspita XII T3 Nomor 83, Jababeka, Cikarang Baru, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 71/LO-BS&P/VII/11 tanggal 30 Juli 2011;

Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat;

melawan

PT. INDOSPORTS JAYA, dalam hal ini diwakili oleh **Ir. FRANCISCUS XAVERIUS BUDI SANTOSO**, Jabatan Direktur, berkedudukan di Gedung Pusat Niaga Lantai 3, Pintu 6 Arena PRJ Kemayoran, Jalan Benyamin Sueb, Kemayoran Jakarta Pusat 10620, dalam hal ini memberi kuasa kepada **IRSAN PARDOSI, SH.**, Advokat pada Kantor Hukum Pardosi & Partners, berkantor di Jalan Cikini Raya Nomor 69, Jakarta Pusat 10330, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 September 2011;

Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu Tergugat di Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil:



A. FAKTA - FAKTA HUKUM

1. Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat sebagai Merchandiser Manager sejak tanggal 22 Nopember 2000 sampai sekarang dan selama Penggugat bekerja di Tergugat tidak pernah membuat kesalahan sehingga tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari Tergugat, dan sekarang ini Penggugat menjabat sebagai Merchandiser Manager di Tergugat (Bukti P-1);
2. Bahwa Upah Penggugat dalam setiap bulanya dari Tergugat adalah sebesar Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah) (Bukti P-2);
3. Bahwa selama Penggugat bekerja di Tergugat tidak pernah mendapatkan Peraturan Perusahaan dan tidak pernah tahu bagaimana hak dan kewajiban Penggugat yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan;
4. Bahwa pada tanggal 17 Februari 2011 Penggugat di panggil oleh Tergugat dan tanpa alasan disuruh mengundurkan diri dan sebagai kompensasinya akan di berikan 4 (empat) bulan upah;
5. Bahwa karena Penggugat tidak pernah merasa membuat kesalahan apapun dan juga tidak pernah mendapatkan surat peringatan, maka Penggugat menolak secara tegas tawaran tersebut;
6. Bahwa karena Penggugat menolak tawaran Tergugat tersebut, maka selanjutnya Tergugat menyampaikan kepada Penggugat hari ini (tanggal 17 Februari 2011) terakhir bekerja di Tergugat, tidak boleh masuk bekerja dan karena adanya keterangan tersebut, saat itu juga Penggugat menanyakan "mana suratnya secara tertulis" tetapi Tergugat tidak memberikan;
7. Bahwa karena tidak ada surat secara tertulis dari Tergugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat, maka besoknya tanggal 18 Februari 2011 Pengugat tetap datang ke Tergugat untuk bekerja, namun dilarang oleh Satpam Tergugat;
8. Bahwa walaupun Penggugat telah dilarang bekerja oleh Tergugat, namun Penggugat tetap datang setiap harinya ke Tergugat untuk ingin bekerja (Bukti P-3);
9. Bahwa sehubungan karena Pengugat dilarang bekerja di Tergugat sejak tanggal 18 Februari 2011, maka pada tanggal 23 Februari 2011 beserta Kuasa Hukumnya melakukan perundingan dengan Tergugat di tempat Tergugat, namun tidak ada kesepakatan (Bukti P-4);



10. Bahwa pada tanggal 14 Maret 2011 Tergugat menyampaikan surat dari perusahaan lain yang tertanggal 09 Maret 2011, Surat Keputusan Nomor 017/BRG/KEP/DIR/2011 tentang Mutasi Penggugat dari League PT. Sportindo (Berca Retail Group) ke bagian Wholesale PT. Sportindo (Berca Retail Group) (Bukti P-5);
11. Bahwa sehubungan adanya Surat Keputusan tersebut pada poin 7, Penggugat menjadi sangat bingung dan sangat merasa aneh karena antara lain:
 - Penggugat bekerja di PT. Indosports Jaya kenapa ada Surat Keputusan Tentang Mutasi tersebut di keluarkan dari perusahaan lain [League PT. Sportindo (Berca Retail Group)];
 - Jikalau sah dan berharga Surat Keputusan tersebut *quod nuon*, apa dasar hukum Tergugat dapat memutasi Penggugat kepada perusahaan lain [League PT. Sportindo (Berca Retail Group)] (antara badan hukum yang satu ke badan hukum lainnya), padahal Peraturan Perusahaan Tergugat tidak pernah di berikan kepada Penggugat;
 - Jikalau sah dan berharga Surat Keputusan tersebut *quod nuon*, apakah tentang mutasi antar badan hukum yang satu dengan badan hukum lainnya diatur didalam Peraturan Perusahaan Tergugat;
 - Jikalau sah dan berharga Surat Keputusan tersebut *quod nuon*, dan jika ada diatur antar badan hukum yang satu dengan badan hukum lainnya di dalam Peraturan Perusahaan Tergugat mengenai mutasi, apakah tidak bertentangan dengan KEP 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Pasal 4 ayat (5);
 - Jikalau sah dan berharga Surat Keputusan tersebut *quod nuon*, bagaimana tentang hak dan kewajiban Penggugat yang selama ini sudah didapatkan;
12. Bahwa karena Penggugat merasa bingung dan aneh mengenai Surat Keputusan tentang mutasi *a quo*, maka besoknya pada tanggal 15 Maret 2010 Penggugat menanyakan kepada Tergugat, ternyata Tergugat juga tidak dapat menjelaskannya;
13. Bahwa karena Tergugat tidak dapat menjelaskannya semua mengenai kebingungan dan keanehan Penggugat tersebut diatas, maka Pengugat jelas menolak secara tegas tentang mutasi *a quo*;



14. Bahwa karena Penggugat menolak mutasi tersebut, sehingga pada tanggal 19 Maret 2011 Tergugat memberikan surat peringatan ketiga kepada Penggugat dengan surat Nomor HRD/010/IJ/III/11 tanggal 19 Maret 2011 dan dimana pada saat adanya pemberitahuan surat peringatan ketiga *a quo* tentu dengan sangat tegas di tolak oleh Penggugat, karena sebagaimana yang terurai di poin 11, apalagi Penggugat mengetahui sebenarnya hal ini adalah akal-akalan Tergugat saja, karena dilatarbelakangi Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri sebagaimana permintaan Tergugat (vide poin 4) ditambah lagi Tergugat tidak merasa bersalah;
15. Bahwa menurut Tergugat, karena Penggugat telah mendapatkan surat peringatan ketiga, maka Tergugat pada tanggal 31 Maret 2011 menyampaikan Surat Keputusan Nomor 020/SK/DIR/HRD-IJ/III/2011 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat yang terhitung sejak tanggal 31 Maret 2011, (dimana Surat Keputusan dalam poin 11 ini benar di keluarkan oleh Tergugat) (Bukti P-6);
16. Bahwa sebenarnya Penggugat tetap berkeinginan melaksanakan kewajiban di Tergugat selama belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara *a quo*, namun karena di dalam Surat Keputusan yang tertanggal 31 Maret 2011 Nomor 020/SK/DIR/HRD-IJ/III/2011 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat jelas melarang Penggugat untuk bekerja, maka sejak itu Penggugat tidak datang lagi (vide Bukti P-6 dalam Diktum "Memutuskan poin 2");
17. Bahwa mengenai PHK tersebut telah dilakukan Mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dan dimana pada intinya:
- Penggugat bersedia di Putuskan Hubungan Kerja (PHK) asalkan Penggugat diberikan uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan minimal 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta mendapatkan upah selama proses belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap;
 - Sedangkan Tergugat menyampaikan PHK tanpa syarat pesangon;
18. Bahwa karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, maka mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 487/1.835.1 yang tertanggal 18 April 2011 dengan pokoknya adalah:



MENGANJURKAN:

- Agar Pihak Pengusaha PT. Indosports Jaya bersedia membayar kepada Saudara Dayat berupa uang pesangon yaitu:
 - uang pesangon
2 x 9m x Rp.4.000.000,- Rp. 72.000.000,-
 - uang penghargaan masa kerja
4 x Rp.4.000.000,- Rp. 16.000.000,-
 - uang pengganti hak
15% x Rp. 88.000.000,- Rp. 13.000.000,-
 - Upah bulan April 2011 Rp. 4.000.000,-
 - Jumlah Rp. 105.00.000,-
- Agar pekerja bersedia menerima uang pesangon tersebut di atas;
- Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
- Apabila satu pihak atau para pihak menolak Anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator (Bukti P-7);

19. Bahwa pada dasarnya Penggugat menerima anjuran dalam perkara *a quo*, walaupun ada hal di dalam pertimbangannya perlu diperbaiki dan ditambahkan, namun karena Tergugat tidak melaksanakan anjuran dalam perkara *a quo*, maka gugatan ini di ajukan;

20. Bahwa sejak bulan April 2011 Penggugat tidak mendapatkan gaji lagi dari Tergugat, padahal Penggugat tetap ingin melaksanakan kewajiban selama dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja belum ada keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap, namun dilarang oleh Tergugat (vide poin 16), namun Penggugat merasa aneh kepada Tergugat karena tidak membayar upah Penggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja, padahal belum ada keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap;

B. PERKARA A QUO SECARA YURIDIS :

21. Bahwa sehubungan Tergugat tidak pernah membagikan, menjelaskan dan memberitahukan Peraturan Perusahaan kepada Penggugat adalah pekerja yang bersangkutan, dibuat secara tertulis dan tidak ada tekanan maupun intimidasi dari pihak manapun;



22. Bahwa mutasi yang dilakukan oleh perusahaan lain, artinya bukan dilakukan oleh Perusahaan Tergugat sendiri, apalagi mutasi tersebut dilakukan atau dilatarbelakangi karena Penggugat tidak bersedia/mengikuti sesuai kehendak Tergugat yaitu agar Penggugat bersedia mengundurkan diri bekerja di Tergugat, ditambah lagi tidak ada dasar hukum Tergugat untuk melakukan mutasi karena Penggugat tidak pernah mendapatkan pemberitahuan dan penjelasan Peraturan Perusahaan dari Tergugat, serta lainnya juga tidak ada kejelasan mengenai hak dan kewajiban Penggugat jika dimutasi, di tambah lagi sebagaimana poin 11, 12 dan 13 dalam gugatan ini, maka sangat jelas mutasi tersebut batal demi hukum atau setidaknya-tidaknya dapat dibatalkan;
23. Bahwa surat peringatan ketiga (vide poin 14) dikeluarkan dilatarbelakangi karena Penggugat tidak bersedia di mutasi ditambah lagi mutasi tersebut sangat bertentangan sebagaimana terurai pada poin 11, 12 dan 13 *juncto* poin 23 dalam gugatan ini, maka telah sangat jelas surat peringatan ketiga *a quo* batal demi hukum atau setidaknya-tidaknya dapat dibatalkan;
24. Bahwa juga karena Surat Keputusan Nomor 020/SK/DIR/HRD-IJ/III/2011 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terhitung sejak tanggal 31 Maret 2011 di keluarkan dilatarbelakangi karena Penggugat tidak bersedia di mutasi (vide poin 10) dan dilatarbelakangi karena surat peringatan ketiga (vide poin 14), sedangkan surat peringatan ketiga dikeluarkan dilatarbelakangi karena Penggugat tidak bersedia di mutasi (vide poin 23) maka dengan sendirinya juga surat PHK *a quo* batal demi hukum atau setidaknya-tidaknya dapat dibatalkan;
25. Bahwa sejak bulan April 2011 Penggugat tidak mendapatkan gaji lagi dari Tergugat (vide poin 18) jelas perbuatan ini Tergugat telah melanggar Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
26. Bahwa sehubungan PHK dalam perkara *a quo* batal demi hukum atau setidaknya-tidaknya dapat dibatalkan, dan dalam hal mana perkara *a quo* timbul dilatarbelakangi karena pada intinya Tergugat berkeinginan Penggugat berhenti bekerja, sementara Penggugat bersedia di Putuskan Hubungan Kerja (PHK) asalkan Penggugat diberikan uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2),



uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta mendapatkan upah selama proses belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap, maka sudah seharusnya Tergugat membayar uang pesangon kepada Penggugat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta mendapatkan upah selama proses belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap;

27. Bahwa berdasarkan pada poin 26 dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon 2 kali Pasal 156 ayat (2):
2 x 9 Rp.4.000.000,- Rp. 72.000.000,-
- Uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 ayat (3):
4 x Rp.4.000.000,- Rp. 16.000.000,-
Penjumlahan Rp. 88.000.000,-
- Uang pengganti hak sesuai Pasal 156 ayat (4):
mendapatkan upah selama proses belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap;

28. Bahwa berdasarkan pada poin 26 dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon 2 kali Pasal 156 ayat (2):
2 x 9 x Rp.4.000.000,- Rp. 72.000.000,-
- Uang penghargaan masa kerja 1 kali pasal 156 ayat 3 :
4 x Rp.4.000.000,- Rp. 16.000.000,-
Penjumlahan Rp. 88.000.000,-
- Uang pengganti hak sesuai Pasal 156 ayat (4):
15% x Rp.88.000.000,- Rp. 13.600.000,-
Penjumlahan Rp. 101.600.000,-
- Uang selama proses ditaksir dari bulan April 2011
sampai dengan bulan Juli 2011 (4 x Rp.4.000.000,-)
Rp. 16.000.000,-
Total Rp. 117.600.000,-

PERMOHONAN SITA JAMINAN

Bahwa untuk menjamin agar Tergugat dapat membayar kewajibannya maka Penggugat mohon kiranya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, melakukan Sita Jaminan (*Conservatoir*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Beslag) terhadap uang yang ada pada Rekening Pihak Tergugat Bank BCA Cabang Cikini Jakarta Pusat Nomor Rekening 8780039389 sebesar/senilai gugatan Penggugat dan/atau barang bergerak dan barang tidak bergerak milik Tergugat, baik yang ada pada Tergugat maupun yang ada pada pihak orang lain;

PERMOHONAN *DWANGSOM*

Bahwa untuk menjamin agar Tergugat secara sukarela memenuhi bunyi putusan Pengadilan maka Penggugat mohon pula agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap hari, setiap keterlambatan Tergugat memenuhi bunyi putusan ini;

Berdasarkan hal-hal apa yang terurai di atas, maka Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Jakarta Pusat berkenan memutuskan sebagai berikut:

PRIMAIR

- i. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- ii. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan dalam perkara ini;
- iii. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat batal demi hukum;
- iv. Menyatakan karena Terugat tidak menjelaskan dan memberitahukan Peraturan Perusahaan kepada Penggugat adalah perbuatan melawan hukum Ketenagakerjaan;
- v. Menyatakan permintaan Tergugat kepada Penggugat untuk pengunduran diri sebagai Pekerja di Terugat adalah perbuatan melawan hukum Ketenagakerjaan;
- vi. Menyatakan Surat Keputusan Nomor 017/BRG/KEP/DIR/2011 yang tertanggal 09 Maret 2011 tentang Mutasi Penggugat dari League PT. Sportindo (Berca Retail Group) ke bagian Wholesale PT. Sportindo (Berca Retail Group) batal demi hukum atau setidaknya tidaknya dapat dibatalkan;
- vii. Menyatakan Surat Peringatan Ketiga kepada Penggugat dengan surat Nomor HRD/010/IJ/III/11 tanggal 19 Maret 2011 batal demi hukum atau setidaknya tidaknya dapat dibatalkan;
- viii. Menyatakan Surat Keputusan Nomor 020/SK/DIR/HRD-IJ/III/2011 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tertanggal 31 Maret 2011 batal demi hukum atau setidaknya tidaknya dapat dibatalkan;
- ix. Menyatakan dengan Tergugat tidak membayar upah selama proses berjalan kepada Penggugat adalah perbuatan melawan hukum Ketenagakerjaan;

--Halaman 8 dari 19 halaman Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus/2011--



- x. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon kepada Penggugat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta mendapatkan upah selama proses belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap yaitu sebesar total secara keseluruhannya Rp.117.600.000,- (seratus tujuh belas juta enam ratus ribu rupiah);
- xi. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap hari, setiap keterlambatan Tergugat memenuhi bunyi putusan ini;

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat berpendapat lain, maka pihak Penggugat memohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan eksepsi yang isinya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

GUGATAN KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)

1. Gugatan Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) Karena Penggugat Tidak Meminta Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Didalam *Petitum*

1. Bahwa hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU PPHI”), yang berbunyi:
“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”;
2. Bahwa didalam hukum acara perdata, sebuah gugatan haruslah formil sehingga eksistensi obyek sengketa haruslah detail dan jelas dituangkan dalam *Petitum* agar gugatan tersebut jelas dan tidak kabur (*tidak obscuur libel*);
3. Bahwa didalam *petitum* butir x gugatan *a quo*, disebutkan sebagai berikut:



Menghukum Tergugat untuk membayarkan Pesangon kepada Penggugat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta mendapatkan upah selama proses belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap yaitu sebesar total secara keseluruhannya Rp.117.600.000,- (seratus tujuh belas juta enam ratus ribu rupiah);

4. Bahwa secara yuridis, penuntutan uang pesangon harus dibarengi dengan permohonan pemutusan hubungan kerja agar gugatan menjadi sinkron dan jelas (tidak *obscuur libel*);
5. Bahwa akan tetapi ironisnya, didalam *petitum* gugatan *a quo*, ternyata Penggugat sama sekali tidak mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;
6. Bahwa dengan tidak diajukannya permohonan pemutusan kerja oleh Penggugat, maka mengakibatkan ketidakjelasan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat *in casu* apakah Penggugat ingin dipekerjakan kembali oleh Tergugat ataukah Penggugat ingin diputuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat?
7. Bahwa dengan tidak adanya kejelasan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tersebut, maka mengakibatkan gugatan *a quo* menjadi kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*);
8. Bahwa dengan demikian, gugatan *a quo* kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) karena Penggugat tidak memohon pemutusan hubungan kerja didalam *petitum* sehingga patutlah kiranya Majelis Hakim demi hukum mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

2. Gugatan Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) Karena Didalam *Petitum* Tidak Ada Perincian Tuntutan Uang Pesangon

9. Bahwa didalam suatu gugatan, tuntutan *petitum* harus diperinci agar gugatan menjadi jelas dan tidak kabur sehingga gugatan tersebut memenuhi syarat formil;
10. Bahwa didalam *petitum* butir x gugatan *a quo*, disebutkan sebagai berikut:

Menghukum Tergugat untuk membayarkan pesangon kepada Penggugat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)



- dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta mendapatkan upah selama proses belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap yaitu sebesar total secara keseluruhannya Rp.117.600.000,- (seratus tujuh belas juta enam ratus ribu rupiah);
11. Bahwa didalam Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, jelas sekali merupakan suatu pengaturan “rumusan yang bersifat umum mengenai perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak” sehingga hal tersebut “tidak diatur secara spesifik mengenai nominal uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak” mengingat pekerja memiliki upah yang berbeda-beda;
 12. Bahwa didalam *petitum* butir x gugatan *a quo*, Penggugat tidak memperinci masing-masing jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta uang selama proses, akan tetapi Penggugat hanya menjumlahkan atau mentotalkan keseluruhannya saja;
 13. Bahwa dengan tidak adanya perincian tersebut, maka tidak diketahui secara jelas didalam *petitum a quo* mengenai “berapa nominal yang sebenarnya dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta uang selama proses?” sehingga hal tersebut mengakibatkan gugatan *a quo* kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*);
 14. Bahwa dengan demikian, gugatan *a quo* kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) karena *petitum* tidak memperinci jumlah nominal masing-masing dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta uang selama proses sehingga patutlah kiranya Majelis Hakim demi hukum mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

REKONVENSI

1. Bahwa dalil-dalil yang diuraikan oleh Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dalam jawaban dalam Konvensi;
2. Bahwa dalam perkara *a quo*, Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi terbukti menolak dimutasi ke bagian *Wholesale* melalui Surat Mutasi Nomor 017/BRG/KEP/DIR/III/2011 tertanggal 09 Maret 2011;



3. Bahwa meskipun Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi menolak dimutasi, akan tetapi Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi masih beritikad baik melakukan pembinaan kepada Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi, dengan cara memberikan Surat Peringatan III Nomor HRD/010/IJ/III/11 tertanggal 19 Maret 2011 agar Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi dapat bekerja ke bagian *Wholesale*;
4. Bahwa Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi tidak mengindahkan pembinaan yang diberikan oleh Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi, tetapi justru tetap menolak dimutasikan untuk menangani *Wholesale*, oleh karenanya Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi melakukan PHK kepada Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi;
5. Bahwa dalam perkara *a quo*, Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi mengakui perbuatannya *in casu* menolak dimutasi ke bagian *Wholesale*, dimana hal tersebut telah melanggar Pasal 12 juncto Pasal 19 ayat (5) huruf D butir d.5. Peraturan Perusahaan periode 2008-2010;
6. Bahwa oleh karena, perbuatan Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi tersebut sudah termasuk Pelanggaran Tingkat V, maka berdasarkan Pasal 19 ayat (6) huruf e juncto Pasal 19 ayat 5 huruf E butir e.24 Peraturan Perusahaan periode 2008-2010, Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat melalui Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 020/SK/DIR/HRD-IJ/III/2011 tertanggal 31 Maret 2011;
7. Bahwa mengingat perbuatan Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi terbukti telah memenuhi Pasal 12 juncto Pasal 19 ayat (5) huruf D butir d.5. juncto Pasal 19 ayat (6) huruf e juncto Pasal 19 ayat (5) huruf E butir e.24 Peraturan Perusahaan periode 2008-2010, maka PHK yang diberikan oleh Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi kepada Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi jelas tidak melanggar Peraturan Perusahaan *a quo*;
8. Bahwa oleh karena itu, Penggugat Rekonvensi semula Tergugat Konvensi mohon kepada Majelis Hakim agar mensahkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi melalui Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 020/SK/DIR/HRD-IJ/III/2011 tertanggal 31 Maret 2011;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan yaitu putusan Nomor 86/PHI.G/2011/PN.Jkt.Pst. tanggal 28 Juli 2011 yang amarnya sebagai berikut:

MENGADILI:

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi yang diajukan Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan sah surat pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Rekonvensi semula Penggugat Konvensi melalui Surat Keputusan Nomor 020/SK/DIR/HRD-IJ/III/2011 tanggal 31 Maret 2011;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi demi hukum sejak tanggal 31 Maret 2011;
4. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

DALAM KONVENSI/REKONVENSI:

- Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan dimaksud diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada tanggal 28 Juli 2011 yang dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat, kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 71/LO-BS&P/VII/11 tanggal 30 Juli 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 09 Agustus 2011 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 91/Srt.KAS/PHI/2011/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 19 Agustus 2011;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 19 September 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 September 2011;

--Halaman 13 dari 19 halaman Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus/2011--



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

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

LATAR BELAKANG PERKARA A QUO

1. Bahwa gugatan dalam perkara *a quo* timbul berangkat dari awalnya Tergugat (PT. Indosports Jaya yang beralamat di Jalan yang dahulunya beralamat di CCM Building 3rd Floor Jalan Cikini Raya Nomor 95 Jakarta Pusat 10330 Indonesia, tetapi sekarang beralamat di Gedung Pusat Niaga Lantai 3 Pintu 6 Arena PRJ Kemayoran Jalan Benyamin Sueb, Kemayoran Jakarta Pusat 10620 Indonesia) yang selalu mengabaikan hukum (tidak patuh kepada hukum yang berlaku) dan dimana ketidakpatuhan Tergugat kepada kaedah-kaedah hukum tercermin antara lain:
 - Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat sebagai *Merchandiser Manager* sejak tanggal 22 Nopember 2000 sampai sekarang dan selama Penggugat bekerja di Tergugat tidak pernah membuat kesalahan sehingga tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari Tergugat, dan sekarang ini Penggugat menjabat sebagai *Merchandiser Manager* di Tergugat, artinya Penggugat telah bekerja di Tergugat kurang lebih 11 (sebelas) tahun;
 - Bahwa Upah Penggugat dalam setiap bulanya dari Tergugat adalah sebesar Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah);
 - Bahwa pada tanggal 17 Februari 2011 Penggugat dipanggil oleh Tergugat dan tanpa alasan disuruh mengundurkan diri sebagai karyawan dan sebagai kompensasinya akan di berikan 4 (empat) bulan upah;
 - Bahwa karena Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri sebagai pekerja di tempat Tergugat, maka besok harinya Tergugat melarang Penggugat untuk bekerja kembali seperti biasanya, dengan menyuruh satpamnya menghalangi Penggugat untuk bekerja kembali, namun walaupun Tergugat melarang Penggugat bekerja, Penggugat tetap datang setiap harinya untuk bekerja;
 - Namun anehnya Tergugat melarang Penggugat untuk bekerja (melakukan PHK), karena Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri



sesuai kehendak Tergugat, namun tidak mengajukan permohonan ijin PHK kepada instansi yang terkait sebagaimana seharusnya dilakukan (vide Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);

- Bahwa dengan adanya semua perbuatan Tergugat ini, namun Penggugat tetap tabah menjalaninya dengan tetap datang ke tempat Tergugat untuk bekerja, walaupun setiap kedatangan Penggugat selalu ada pelarangan dari satpam Tergugat dengan mengatakan Penggugat tidak boleh bekerja kembali atas perintah *Management*, akibatnya Penggugat setiap harinya hanya bisa duduk-duduk saja di luar ruang tempat kerja, hal ini Penggugat lakukan selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya, sampai keluar Surat Mutasi, Surat Peringatan Ke III dan Surat Keputusan PHK dalam perkara *a quo* dari Tergugat kepada Penggugat, artinya Surat Mutasi, Surat Peringatan Ke III dan Surat Keputusan PHK dalam perkara *a quo* dilatarbelakangi karena Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri sebagaimana kehendak Tergugat;
- Bahwa lebih terbukti lagi Tergugat mengabaikan kaedah-kaedah hukum yaitu pada saat Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan PHK *a quo* tidak bersedia membayar uang pesangon kepada Penggugat, padahal alasan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Pelapor, bukan akibat dari perbuatan pidana, artinya seandainya pun nantinya atau sepahit-pahitnya pun nanti alasan PHK yang ajukan Tergugat di kabulkan oleh Pengadilan *quod non*, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang menghapuskan hak-hak pesangon kepada Penggugat;
- Bahwa perbuatan Tergugat ini bukan hanya dilakukan kepada Penggugat saja, tetapi perbuatan ini dilakukan juga kepada pekerja lainnya, sehingga telah jelas perbuatan ini dari adanya keinginan Tergugat melakukan efisiensi, namun sangat disayangkan efisiensi yang dilakukan Tergugat dengan memakasakan kehendaknya dan mengabaikan kaedah-kaedah hukum yang berlaku;

KEBERATAN PERTAMA DALAM KONVENSI

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum atau melanggar hukum yaitu dalam pertimbangannya pada halaman 30 alinea kedua yang bunyinya:
"menimbang bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR yang menyatakan barang siapa yang mendalilkan suatu hak, maka orang itu harus membuktikannya adanya hak itu dan peristiwanya, oleh karena Penggugat dibebani



kewajiban untuk membuktikan semua dalil-dalilnya sedangkan Tergugat juga dibebani untuk membuktikan dalil sangkalannya”;

2. Bahwa *Judex Facti* tidak menerapkan secara timbal balik Pasal 163 HIR tersebut kepada Termohon Kasasi, sebagaimana dalam pertimbangannya pada halaman 31 alinea ke-6 mengenai bukti Termohon Kasasi (T4) Peraturan Perusahaan dan adanya keharusan Termohon Kasasi menjelaskan hak dan kewajiban Pemohon Kasasi karena hendak di mutasi, padahal Pemohon Kasasi dari awal mendalilkan tidak pernah mendapatkan Peraturan Perusahaan dari Termohon Kasasi, dalam hal ini sejalan juga dengan keterangan saksi R. Wendi Kusumah yang mengatakan selama bekerja di Termohon Kasasi tidak pernah mendapatkan Peraturan Perusahaan, berdasarkan hal yang terurai maka seharusnya *Judex Facti* secara timbal balik menerapkan Pasal 163 HIR kepada Termohon Kasasi, untuk membuktikan dalilnya yang mengatakan Termohon Kasasi telah membagikan Peraturan Perusahaan yang di maksud;
3. Bahwa dalam hal ini sejalan dengan perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 114 yang mewajibkan Termohon Kasasi memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan yang dimaksud kepada Pemohon Kasasi, namun pada kenyataannya Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan dalilnya tersebut di atas;
4. Bahwa Peraturan Perusahaan sangat esensi/fundamental sekali dalam suatu perusahaan yang belum mempunyai PKB, karena Peraturan Perusahaan adalah landasan/dasar Termohon Kasasi untuk mengambil suatu keputusan (*lex specialis*), artinya karena Pemohon Kasasi tidak pernah mendapatkan Peraturan Perusahaan dari Termohon Kasasi, maka sudah tentu Mutasi, Peringatan Ke III dan PHK yang di lakukan Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi tidak sah/batal demi hukum karena tidak ada dasar hukum/landasan Termohon Kasasi untuk melakukan mutasi terhadap Pemohon Kasasi, sementara di Undang-Undang *lex generalis* tidak ada aturan tentang mutasi;
5. Namun anehnya *Judex Facti* mengambil alih begitu saja dalil-dalil Termohon Kasasi padahal tidak ada satupun alat bukti yang memperkuat dalilnya Termohon Kasasi yang mengatakan telah membagikan Peraturan Perusahaan kepada Pemohon Kasasi;
6. Bahwa *Judex Facti* hanya menyadur pertimbangannya dari isi Peraturan Perusahaan, yang tidak pernah dibagikan Termohon Kasasi kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi, ditambah lagi Peraturan Perusahaan tersebut telah mati masa berlakunya, dimana masa berlakunya hanya sampai tahun 2010, sementara peristiwa dalam perkara *a quo* pada tahun 2011;

Maka sangatlah jelas dan nyata putusan perkara *a quo* melanggar hukum yang berlaku atau salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum;

KEBERATAN KEDUA DALAM REKONVENSİ

1. Bahwa dalil-dalil Termohon Kasasi dalam Rekonvensi adalah karena Pemohon Kasasi telah melanggar Peraturan Perusahaan *a quo* dan dalil-dalil Termohon Kasasi tersebut diambil alih begitu saja oleh Judex Facti dan menjadi dasar keputusan *a quo*;
2. Mohon tanggapan Termohon Kasasi di Keberatan Pertama dalam Konvensi dimasukkan secara *mutatis mutandis* yang tidak terpisahkan untuk tanggapan Keberatan Kedua Pemohon Kasasi dalam Rekonvensi ini;

Maka sangat jelas dan nyata putusan *a quo* telah salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;

KEBERATAN KETIGA DALAM REKONVENSİ

1. Mohon tanggapan Termohon Kasasi di Keberatan Pertama dalam Konvensi dimasukkan secara *mutatis mutandis* yang tidak terpisahkan untuk tanggapan Keberatan Ketiga Pemohon Kasasi dalam Rekonvensi ini;
2. Bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian, karena salah menerapkan syarat formal dan materiil yang ditentukan pada Pasal 1907 KUHPerdara yang melekat pada alat bukti Termohon Kasasi yang seharusnya secara konkrit dapat menjelaskan dasar hukum mutasi dalam perkara *a quo* dan hak-hak Pemohon Kasasi jika hendak di mutasi;
3. Bahwa namun dalam hal ini Judex Facti mengambil alih begitu saja dalil-dalil Termohon Kasasi, sementara tidak satupun alat bukti yang memperkuat dalil-dalil Termohon Kasasi yang dimaksud (vide halaman 35 sampai 36 dalam putusan *a quo*);

KEBERATAN KEEMPAT

- Bahwa Judex Facti telah salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum atau melanggar hukum yaitu didalam putusannya *frasa*
Mengadili:
 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi demi hukum sejak tanggal 31 Maret 2011;
- Bahwa putusan dalam frasa ini sangat pasti melanggar hukum atau salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum karena sangat

--Halaman 17 dari 19 halaman Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus/2011--

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)



bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) juncto Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

‘yang intinya bunyinya adalah: Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana maksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum’;

- Bahwa atas dasar hukum tersebut di atas seharusnya *Judex Facti* tidak dapat memutuskan hubungan kerja Pemohon Kasasi sejak tanggal 31 Maret 2011, sementara putusan perkara *a quo* saja baru pada tanggal 28 Juli 2011, artinya PHK tidak dapat berlaku surut, artinya jikaalaupun PHK dapat dikabulkan oleh *Judex Facti*, maka PHK hanya dapat terhitung dari putusan dibacakan didalam persidangan, karena sejak awal PHK yang dilakukan Termohon Kasasi batal demi hukum;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka seharusnya selama dalam proses PHK, Termohon Kasasi wajib membayar upah kepada Pemohon Kasasi, karena atas kehendak Termohon Kasasi sendiri, Pemohon Kasasi tidak melaksanakan kewajibannya;

Maka sangat jelas dan nyata putusan *a quo* telah salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;

KEBERATAN KELIMA

- Bahwa *Judex Facti* telah salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum atau melanggar hukum yaitu Rekonvensi Termohon Kasasi dikabulkan oleh *Judex Facti*, tetapi *Judex Facti* tidak memberikan hak-hak dasar Pemohon Kasasi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 161 ayat (3);
- Bahwa tidak ada satupun aturan yang dapat menghilangkan hak-hak Termohon Kasasi;

Maka sangat jelas dan nyata putusan *a quo* telah salah/keliru dalam melakukan penerapan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;

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

Bahwa keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena pertimbangan hukum dan amar putusan *Judex Facti* tidak salah atau tidak keliru dalam penerapan hukumnya karena Penggugat telah melakukan pelanggaran tingkat V sebagaimana diatur dalam ketentuan Peraturan Perusahaan PT. Indosport Jaya Tahun 2008-2010 Pasal 19 ayat (6) huruf e juncto Pasal 19 ayat (5) huruf E butir c.24;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan/atau undang-undang, dan permohonan kasasi Pemohon Kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa karena permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut ditolak dan nilai gugatan perkara ini kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **DAYAT** tersebut;

Membebaskan biaya perkara tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Kamis** tanggal **12 Januari 2012** oleh **H. Yulius, SH., MH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Jono Sihono, SH.** dan **Arief Soedjito, SH., MH.** 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 **Hari Sugiharto, SH., MH.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota:

ttd./ **Jono Sihono, SH.**

ttd./ **Arief Soedjito, SH., MH.**

Ketua:

ttd./ **H. Yulius, SH., MH.**

Panitera Pengganti:

ttd./ **Hari Sugiharto, SH., MH.**

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

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP 19591207 198512 2 002

--Halaman 19 dari 19 halaman Putusan Nomor 751 K/Pdt.Sus/2011--

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)