



**P U T U S A N**

**No. 527 K/PHI/2007**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

**DADANG RAHMAN**, bertempat tinggal di Jalan Jatihandap Gg. 3 No. 127/211, RT 004, RW 004, Kelurahan Mandalajati, Kecamatan Cicadas, Kota Bandung, dalam hal ini memilih domisili di Kantor kuasanya: **LODEWYK NOMENSEN SIHOMBING, SH.** Advokat, Penasehat Hukum, Konsultan Hukum dan Perburuhan dari Kantor Hukum "LODEWYK NOMENSEN SIHOMBING, SH. & Rekan, beralamat di Komplek Wijayakusuma A. 14 No. 11, Kota Bandung; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n :

**PT. KERETA API (PERSERO) BANDUNG**, beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1 Kota Bandung, Jawa Barat; 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 sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada pokoknya atas dalil-dali :

Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Kereta Api (Persero) Bandung sejak tanggal 01 Maret 1983 dengan Pangkat/Golongan terakhir Penata Muda Perusahaan (Gol III/A) Unit Kerja Balai Pelatihan Dan Pemasaran/Divisi Pelatihan PT. Kereta Api (Persero) Bandung Jawa Barat dengan menerima upah sebesar Rp 1.690.523,- (satu juta enam ratus sembilan puluh ribu lima ratus dua puluh tiga rupiah) perbulan;

Bahwa Penggugat selama bekerja di PT. Kereta Api (Persero) Bandung Jawa Barat telah bekerja dengan baik, memperlihatkan prestasi, dedikasi, loyalitas, tanggung jawab kerja dan kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan masa kerja Penggugat serta belum pernah melakukan kesalahan yang fatal, bahkan Penggugat belum pernah menerima Surat Peringatan baik lisan maupun tertulis ;

Hal. 1 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa tanpa adanya penyebab yang prinsipil atau berdasar, pembinaan serta Surat Peringatan, Penggugat pada saat itu sedang berkerja dikasih surat oleh Bapak Drs. Hojin selaku Kepala Seksi BPL & Opsar, sekitar jam 10 Wib, pada tanggal 06 November 2006 yang mana isi surat dari PT. Kereta Api (Persero) Bandung tersebut adalah mem-PHK secara sepihak Penggugat dengan tidak hormat terhitung tanggal 11 November 2003 sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) Bandung No. KEP.U/KP.602/XI/I/KA-2003, yang ditandatangani oleh Omar Berto selaku Direktur Utara,;

Bahwa Penggugat diberhentikan dengan tidak hormat oleh PT. Kereta Api (Persero) Bandung karena dengan alasan dinyatakan bersalah telah melakukan pelanggaran disiplin berupa menyalahgunakan wewenang dalam tugas dan tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah (mangkir) mulai tanggal 19 Maret sampai dengan 6 Juni 2003 selama 2½ (dua setengah) bulan secara terus menerus, hal tersebut adalah tidak benar dan berdasar hukum serta tidak didukung dengan fakta-fakta dan bukti-bukti yang kuat, karena pada tanggal tersebut Penggugat dalam keadaan sakit dan telah memberitahukan baik via telepon maupun surat dan atau surat sakit dari dokter dan Penggugat juga meminta digeneral check up sesuai dengan saran dari Balai Pengobatan tanggal 04 Agustus 2003, akan tetapi tidak mendapat tanggapan dari Kepala BPL-Opsar sedangkan selebihnya Penggugat tetap masuk kerja walaupun masih dalam kondisi kurang sehat atau masih sakit;

Bahwa atas Surat Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) Bandung No. Kep.U/KP.602/XI/1/KA/2003, tertanggal 11 November 2003, Penggugat telah mengajukan surat keberatan atas surat keputusan tersebut tertanggal 19 November 2003 dan surat tersebut dijawab dengan Surat Keputusan tersebut tertanggal 19 November 2003 dan surat tersebut dijawab dengan Surat Keputusan Direksi No.Kep.U/KP.602/I/3/KA/2004, tertanggal 19 Januari 2004 tentang Penguatan Hukuman Disiplin Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Nama Dadang Rahman NIP.37038, kemudian Penggugat mengirim surat yang kedua tertanggal 29 Maret 2004 tentang permohonan peninjauan kembali Surat Keputusan tersebut, namun hingga gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tidak ada jawaban dari Tergugat;

Bahwa karena tidak ada titik temu atau penyelesaian atas masalah tersebut maka persoalan tersebut dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana tertuang dalam surat anjuran mediator No.567/4494

Hal. 2 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Disnaker, tertanggal 23 Agustus 2006 namun tetap tidak ada penyelesaian (terlampir);

Bahwa Tergugat mem-PHK Penggugat dengan mengacu pada PKB, Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1998 tentang Pengalihan Bentuk Usaha Perusahaan Umum (Perum) PT. Kereta Api menjadi Perusahaan Persero adalah tidak beralasan dan berdasar hukum karena:

a.) Sanksi yang dijatuhkan kepada Penggugat atas pelanggaran menyalahgunakan wewenang dalam tugas dan mangkir 2 ½ (dua setengah) bulan tidak jelas berpedoman kepada aturan yang mana karena dalam aturan Perjanjian Kerja Bersama PT. Kereta Api (Persero) peraturan perusahaan maupun tata tertib tidak ada mengatur tentang pelanggaran disiplin yang bagaimana yang dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin yang berat, sedang ringan serta pelanggaran disiplin yang mana yang dapat dikenakan sanksi pemberhentian tidak hormat? Dalam hal ini Penggugat perlu sampaikan bahwa Penggugat sampai saat ini tidak mengetahui ada atau tidaknya PKB di PT. Kereta Api (Persero) karena PKB tersebut tidak pernah diberitahukan kepada karyawan termasuk Penggugat, hal mana telah melanggar dan bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan Pasal 6 yang berbunyi:

- 1). Pengusaha wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, yang telah disahkan kepada buruh-buruhnya di hadapan pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja;
- 2). Pengusaha wajib memberikan sebuah peraturan perusahaan kepada setiap orang buruhnya dan menempelkannya ditempat-tempat kerja sedemikian rupa sehingga peraturan perusahaan tersebut mudah dibaca oleh buruh-buruhnya;
- b.) Sanksi atas pelanggaran ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan (2) sebagaimana diatur dalam Pasal 10 yang menyatakan "Pelanggaran" terhadap pasal tersebut dikenakan sanksi pidana 3 (tiga) bulan kurungan dan denda sebesar-besarnya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah);
- c.) Bahwa PT. Kereta Api (Persero) berpedoman kepada Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kurang tepat, sebab PT. Kereta Api (Persero) telah beralih status dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi Pegawai/Karyawan biasa sehingga lebih tepat memakai atau harus tunduk pada aturan Undang-

Hal. 3 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007

#### 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

Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun PKB atau Peraturan Perusahaan oleh karena itu penjatuhan sanksi hukuman pemberhentian dengan tidak hormat tanpa uang pesangon, jasa pensiun atau hak-hak lainnya terhadap Penggugat adalah tidak berdasar hukum dan batal demi hukum;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak pernah dirundingkan dengan Penggugat, telah melanggar aturan perundang-undangan yang berlaku karena tidak berpedoman kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan vide Pasal 151 ayat (1) yaitu "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan ayat 2: Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh serta ayat (3) dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 170 yaitu "Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 "batal demi hukum" dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat merupakan tindakan sewenang-wenang tanpa prosedur dan dasar hukum yang kuat yang sangat ironis di Era Reformasi dewasa ini, Pengusaha masih melakukan tindakan-tindakan tidak terpuji dan arogan terhadap pekerja dengan mengorbankan hak asasi, norma-norma hukum, serta aturan hukum yang berlaku;

Bahwa pengabdian dari Penggugat terhadap tugas selama ini telah dirusak oleh Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan melawan hukum karena telah bertentangan dengan ketentuan dan prosedur hukum yang berlaku;

Hal. 4 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah melanggar aturan hukum yang berlaku karena belum pernah dirundingkan dengan Penggugat atau serikat buruh sebagaimana jelas-jelas diatur dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, ayat (3) dan dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat secara sepihak tidak sesuai dengan prosedur yaitu Pemutusan Hubungan Kerja tanpa prosedur sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (2), (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah "batal demi hukum" sebagaimana diatur tegas dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 batal demi hukum junto Pasal 155 ayat (2) selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya dan ayat (3) pengusaha yang tidak melakukan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, bahwa oleh karena Penggugat telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan tersebut merupakan hal yang sangat mendesak kebutuhan hidup dan masa depan keluarga Penggugat yang tidak bias ditunda-tunda pembayarannya atau menyangkut kebutuhan hidup yang tidak bias ditawarkan pemenuhannya, maka satu hal yang wajar dan pantas apabila Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili pokok perkara ini berkenan untuk memutuskan atau menjatuhkan putusan sela terlebih dahulu untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Hal. 5 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial yaitu upah/gaji yang belum dibayar terhitung dari bulan Desember 2003 sampai dengan Januari 2007 = 38 bulan x Rp 1.690.523,- = Rp 64.239.874,- (enam puluh empat juta dua ratus tiga puluh sembilan ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);

Bahwa Penggugat mempunyai kecurigaan yang cukup beralasan bahwa Tergugat tidak tunduk dan taat terhadap keputusan perkara ini, maka untuk menjamin kesungguhan Tergugat untuk tunduk dan taat kepada putusan dalam perkara ini sepatutnya Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk setiap harinya dan setiap hari keterlambatan Tergugat mentaati dan melaksanakan putusan dalam perkara ini;

Bahwa untuk menjamin terpenuhinya semua tuntutan Penggugat tersebut yakni dibayarnya hak, upah Penggugat maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung terlebih dahulu meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap sebagian harta milik Tergugat yang terdiri dari 1 (satu) buah bangunan Kantor dengan segala isinya yang benda-benda di dalamnya serta berikut tanah di bawahnya setempat yang terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1 Kota Bandung, Jawa Barat;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak memenuhi ketentuan dan prosedur hukum telah dapat dikategorikan atau digolongkan ke dalam "Perbuatan Melawan Hukum" sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata;

Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum, mengakibatkan Penggugat mengalami kerugian secara materil maupun kerugian immaterial yaitu hilangnya kepercayaan orang-orang terhadap Penggugat dan tercemarnya nama baik Penggugat, keluarga, karena telah dikeluarkan atau diberhentikan dari tempat kerja secara tidak hormat tanpa dasar dan alasan hukum yang kuat, maka Tergugat harus membayar ganti rugi kepada Penggugat sebagaimana disebut dalam Pasal 1365 KUH Perdata yang berbunyi "tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seseorang lain, mewajibkan orang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut";

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat ini didasari oleh dasar hukum dan bukti-bukti yang kuat patut dan wajar apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan atau dilaksanakan terlebih dahulu/putusan serta merta (Uit voorbaar bij voorraad)

Hal. 6 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

walaupun Tergugat melakukan verzet, banding, kasasi atau upaya hukum lainnya;

Bahwa oleh karena perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah mengakibatkan kerugian kepada Penggugat, maka dengan ini Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar segala kerugiannya sekaligus secara tunai dengan perincian seperti tersebut dalam gugatan ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Bandung untuk memutuskan sebagai berikut :

A. Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarsejak bulan Desember 2003 sampai dengan Januari 2007 = Rp 64.239.874,- (enam puluh empat juta dua ratus tiga puluh sembilan ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat, uang pesangon, uang penggantian masa kerja, uang penggantian hak, sisa cuti tahunan yang belum dibayar dan upah yang belum dibayar terhitung dari bulan Desember 2003 sampai dengan Januari 2007 sebesar Rp 119.350.923,- (seratus sembilan belas juta tiga ratus dua puluh tiga rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
  - a. Hak Penggugat berupa uang iuran perusahaan pegawai yang dipotong setiap bulannya sebesar 12,5% dari gaji sejak tahun 1983;
  - b. Hak Penggugat berupa uang tabungan hari tua yang dipotong setiap bulannya sebesar 3,25 % dari gaji sejak tahun 1983;
  - c. Hak Penggugat berupa uang dana pensiun pegawai yang dipotong setiap bulannya sebesar 4,75% dari gaji sejak tahun 1983;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat dari bulan Februari 2007 sampai dengan atau adanya putusan hukum yang mempunyai kekuatan hokum yang tetap sebesar Rp 1.690.523,- perbulan;
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (Conservatoir Beslag) dalam perkara ini;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) setiap Tergugat lalai memenuhi isi putusan ini terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan;

Hal. 7 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007



8. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;
9. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (Uit Voerbaar bij Vooraad);

**B. Subsidair:**

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa atas gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

**I. Gugatan Penggugat Telah Daluwarsa.**

Bahwa yang menjadi objek gugatan Penggugat dalam perkara ini adalah telah diterbitkannya Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) No.Kep.U/KP.602/XI/1/KA-2993, tertanggal 11 November 2003, tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat atas nama Dadang Rahman Nipp.37038 jo. Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) No.Kep.U/ KP.602/I/3/KA-2004, tertanggal 19 Januari 2004, tentang Penguatan Hukuman Disiplin Pemberhentian Tidak Dengan Hormat atas nama Dadang Rahman NIPP.37038;

Bahwa karena keputusan dari pihak pengusaha (PT.Kereta Api (Persero)) telah diterima dan diberitahukan pada tahun 2004 (19 Januari 2004) serta telah pula final dan berkekuatan hukum tetap, maka dengan demikian jelas gugatan gugatan yang diajukan oleh Penggugat pada tanggal 01 Februari 2007 atas perkara ini telah melampaui tenggang waktu (daluwarsa) menurut Undang-Undang, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang isinya adalah sebagai berikut:

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha" Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, berbunyi sebagai berikut:

"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang sebagaimana yang dimaksud Pasal 158 ayat 1, Pasal 160 ayat 3 dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan





kelembagaan penyelesaian hubungan industrial yang berwenang sebagaimana yang dimaksud Pasal 158 ayat 1, Pasal 160 ayat 3 dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat mengajukan gugatan kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.

**II. Kompetensi Absolut (Absolute Competentie).**

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung secara hukum tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara dan/atau secara hukum menyatakan dirinya tidak berwenang mengadili perkara ini (Absolute Competentie), adapun alasan-alasan hukumnya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa sesungguhnya objek gugatan dalam perkara ini adalah telah diterbitkannya Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) No.Kep.U/KP.602/I/3/KA-2004, tertanggal 19 Januari 2004, tertanggal 19 Januari 2004, tentang “Penguatan Hukuman Disiplin Pemberhentian Tidak Dengan Hormat atas nama Dadang Rahman NIPP.37038”.
2. Bahwa adapun atas objek gugatan a quo pada hakekatnya merupakan “Penetapan Tertulis” tentang Hukuman Disiplin atau Penguatan Hukuman Disiplin Pemberhentian tidak dengan hormat atas nama Dadang Rahman akibat pelanggaran disiplin yang telah dilakukannya di PT. Kereta Api (Persero);
3. bahwa Penggugat kemudian merasa dirugikan kepentingannya akibat diterbitkannya Surat Keputusan Direksi a quo yang merupakan penetapan tertulis yang diterbitkan oleh Pejabat PT. Kereta Api (Persero) yang bersifat konkrit individual dan final yang adalah putusan dari Pejabat Tata Usaha Negara;
4. Bahwa status hukum PT. Kereta Api (Persero) menurut PP.No. 19 tahun 1998 merupakan kewenangan absolut peraturan atau Pengadilan Tata Usaha Negara, bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana Penggugat telah mengajukan gugatannya. Karena gugatan telah diajukan ketempat yang salah dan keliru maka patut menurut hukum gugatan demikian dinyatakan tidak dapat diterima (N.O), hal ini kontekstual dengan putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 2011 K/Pdt/1999, tertanggal 7 Juni 2000, yang memeriksa dan mengadili perkara yang sama dengan perkara ini;



5. Bahwa berdasarkan amandemen Pasal 24 Undang-Undang Dasar dan Pasal 10 Undang-Undang No. 14 Tahun 1970, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang No. 35 Tahun 1999 dan sekarang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) jo. Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No. 4 Tahun 2004, kekuasaan Kehakiman (Judicial Power) jelas diatur kewenangan di dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, tentang yurisdiksi khusus penyelesaian perburuhan antara majikan dan perkara;

### III. Obscur Libel.

Pertama, bahwa gugatan Penggugat tertanggal 01 Februari 2007 jelas dan tegas kabur, tidak jelas dan isinya gelap (ondulideliik), padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil maka dalil-dalil gugatan harus terang, jelas dan tegas (duidelijk). Hal tersebut khususnya dapat dilihat pada dalil Penggugat menyangkut kualifikasi perbuatan yang telah dilakukan Tergugat; Dalil fundamentum petendi Penggugat yang menyatakan bahwa :akibat PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak memenuhi ketentuan dan prosedur hukum, maka Tergugat telah digolongkan melakukan "Perbuatan Melawan Hukum" (Ex Ps. 1365 KUHPdt), yang telah menimbulkan kerugian kepada Penggugat sehingga secara hukum Tergugat harus membayar ganti rugi kepada Penggugat" pertanyaan hukum yang muncul justru, jika memang benar quod non Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum sebagaimana dalil Penggugat, kenapa mekanismenya diajukan melalui gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial ? bukanlah "Perbuatan Melawan Hukum" adalah perbuatan hukum perdata murni yang harus diuji di Pengadilan Umum (Pengadilan Negeri)?, artinya pula telah terdapat dualisme serta ketidakjelasan di dalam gugatan Penggugat yang secara sadar telah tidak dapat memilah-milah mana perbuatan melawan hukum perdata murni dengan mana persoalan ketenagakerjaan. Hal ini parallel dengan putusan Mahkamah Agung No. 981 K/Pdt/1983, tertanggal 29 Desember 1984 jo. Putusan Mahkamah Agung No. 807 K/Pdt/1988, yang pertimbangannya menyatakan: "...gugatan dalam perkara ini adalah PHK yang dilakukan majikan tanpa ijin P4D, dengan demikian kasus perkaranya adalah PMH, oleh karena itu sesuai dengan asas umum gugatan perdata mengenai PHM adalah yurisdiksi peradilan umum".

Kedua, Persoalan ganti rugi yang dimintakan Penggugat jelas salah kaprah dan bertentangan dengan hukum, permintaan ganti rugi PMH harus mengacu pada prinsip yang digariskan Pasal 1372 KUHPdt, yaitu didasarkan kepada penilaian kedudukan sosial ekonomis kedua belah pihak (vide putusan MA



No. 196 K/Sip/1974, tertanggal 7 Oktober 1976), namun anehnya di dalam petitum Penggugat tidak lagi dimintakan mengenai ganti rugi sebagaimana dimaksud Pasal 1372 KUHPdt di atas tapi berubah menjadi tuntutan normatif mengenai: upah atau hak-hak Penggugat. Pertanyaannya justru, apakah tuntutan ganti rugi sebagaimana dimaksud Pasal 1372 KUHPdt identik dengan tuntutan normatif upah atau hak sebagaimana digariskan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ? dalam konteks ini karena petitum Penggugat telah nyata bertentangan dengan positanya maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (N.O), karena kabur, sebagaimana yang terjadi dalam putusan Mahkamah Agung No. 28 K/Sip/1973, tertanggal 5 November 1975;

#### IV. Disqualificatoire Exceptie/Gemis Aanhoedanigheid.

Bahwa Penggugat Dadang Rahman, tidak memiliki “persona standi in judicio” di depan Pengadilan Hubungan Industrial atas perkara ini, karena dia bukan orang yang berhak dan mempunyai kedudukan hukum untuk itu, sehingga tidak mempunyai dan kapasitas untuk menggugat. Hal ini jelas, karena tata cara dan mekanismenya telah tegas diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama Periode 2006-2008 antara PT. Kereta Api (Persero) dengan Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA); Pasal 5 ayat (2) khususnya butir 1 Perjanjian Kerja Bersama a quo menyatakan:

##### (2) Pengakuan Perusahaan terhadap hak-hak SPKA:

1. Bahwa SPKA yang telah tercatat di Departemen Tenaga kerja berdasarkan surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.538/M/BW/1999 tanggal 30 Desember 1999 jo. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.538/M/ BW/1999, tanggal 30 Desember 1999 jo. Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kotamadya Bandung No. 249/PP.SPKA/CTT/1/X/9/2002, tanggal 25 September 2002, adalah organisasi yang sah mewakili dan bertindak untuk dan atas nama seluruh pegawai yang menjadi anggota dalam masalah ketenagakerjaan”;
2. Bahwa SPKA mempunyai hak untuk membela dan melindungi kepentingan pegawai serta memiliki kebebasan penuh dalam mengembangkan dan membina organisasinya sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
3. Bahwa SPKA mempunyai hak untuk mengajukan gugatan atas kelalaian perusahaan dalam pengelolaan ketenagakerjaan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama yang mengakibatkan hilangnya hak-hak pekerja sesuai ketentuan dan perundangan yang berlaku;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam konteks ini, karena sudah terdapat perjanjian tersendiri antara PT. Kereta Api (Persero) dengan seluruh pegawai PT. Kereta Api (Persero) menyangkut masalah ketenagakerjaan yaitu yang eksplisit tertuang di dalam Perjanjian Kerja Bersama tahun 2006-2008, maka adalah salah dan keliru apabila gugatan dimaksud tidak diajukan melalui perantaraan SPKA, artinya pula telah terdapat bentuk pengingkaran Penggugat terhadap prinsip partai kontrak sebagaimana dimaksud Pasal 1340 KUHPdt;

## Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa dahulu Tergugat dalam Rekonvensi (dk) sekarang bertindak sebagai Penggugat dalam Rekonvensi (dr), dahulu Penggugat dalam Konvensi (dk) sekarang bertindak sebagai Tergugat dalam Rekonvensi (dr);
2. Bahwa mohon apa yang telah dikemukakan dibagian konvensi dianggap satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian rekonvensi ini;
3. bahwa Tergugat (dr) telah nyata melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat di PT. Kereta Api (Persero), sebagaimana hasil temuan Satuan Pengawas Intern (SPI) a quo, secara demikian itu adalah beralasan secara hukum PT. Kereta Api (Persero)/Penggugat (dr) mengeluarkan Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) No. Kep.U/KP.602/XI/I/KA-2003, tertanggal 11 November 2003 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Nama Dadang Rahman NIPP. 37038 jo. Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) No. Kep.U/KP.602/I/3/KA-2004, tertanggal 19 Januari 2004, tentang Penguatan Hukuman Disiplin Pemberhentian tidak dengan hormat atas nama Dadang Rahman Nipp. 37038”.
4. Bahwa atas pelanggaran disiplin yang nyata telah dilakukan oleh Tergugat (dr) telah diakui pula oleh Tergugat (dr), sebagaimana Surat Pernyataan/Pengakuan Penggugat Dadang Rahman, tertanggal 19 Juni 2003;
5. Bahwa karena Tergugat (dr) telah nyata melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat serta dijatuhkan hukuman pemberhentian tidak dengan hormat maka sebagaimana aturan yang ada maka Tergugat (dr) atas kompensasi sebagai berikut:  
$$4,75 \% (\text{iuran pegawai}) \times \text{gaji pokok} \times \text{masa kerja, yaitu: } 4,75 \% \times 1.690.523 \times 21 = \text{Rp } 1.686.296,- \text{ (satu juta enam ratus delapan puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh enam rupiah);}$$

Hal. 12 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan hal-hal yang tersebut di atas, mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat menjatuhkan amar putusan sebagai berikut:

Primair:

- Menerima dan mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat (dr) untuk seluruhnya ;
- Menyatakan sah dan mengikat serta berkekuatan hukum Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) No. Kep.U/KP.602/XI/I/KA-2003, tertanggal 11 November 2003, tentang: "Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Atas Nama Dadang Rahman Nipp. 37038";
- Menghukum Penggugat (dr) untuk memberikan kompensasi kepada Tergugat (dr) sebesar 4,75% (iuran pegawai) x gaji pokok x masa kerja, yaitu:  $4,75 \% \times 1.690.523,- \times 21 = \text{Rp } 1.686.296,-$  (satu juta enam ratus delapan puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh enam rupiah);
- Menghukum Tergugat (dr) untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Subsidiar:

Mohon putusan seadil-adilnya;

Menimbang, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan yaitu putusan No. 21/G//2007/PHI.BDG. tanggal 18 April 2007 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan eksepsi Tergugat dikabulkan;

Dalam Pokok Perkara :

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke-verklaard);

Dalam Konvensi/Dalam Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 175.000,- (seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa pada saat putusan tersebut diucapkan yaitu pada tanggal 18 April 2007, kedua belah pihak yang berperkara hadir di persidangan kemudian terhadapnya oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Februari 2007, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 3 Mei 2007 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 31/Kas/G/2007/PHI.BDG. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung,

Hal. 13 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007





permohonan mana disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 3 Mei 2007 ;

bahwa setelah itu oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 15 Mei 2007 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/Pemohon Kasasi dan diajukan jawaban memori kasasi pada tanggal 25 Mei 2007 ;

Menimbang, bahwa permohonan 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 formal dapat diterima ;

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

1. Bahwa terhadap eksepsi Tergugat nomor 1 Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut sesuai dengan fakta yang terjadi di persidangan yaitu bukti P.1, P.2, T1, T2, tentang Surat Keputusan Tergugat Nomor: Kep.U/KP.602/XI/KA-2003 tertanggal 11 November 2003 tentang Pemberhentian Tidak dengan Hormat Atas Nama Dadang Rahman Nipp. 37038 jo. Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) Nomor: Kep.U/KP.602/I/3/KA-2004 tertanggal 19 Januari 2004 tentang Penguatan Hukuman Disiplin pemberhentian tidak dengan hormat Penggugat atas nama Dadang Rahman Nipp. 37038 gugatan mana didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 01 Februari 2007, maka jangka waktu dari dikeluarkannya Surat Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) tersebut sampai dengan diajukan gugatan oleh Penggugat jangka waktunya adalah 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan, bahwa benar SK pemberhentian tidak dengan hormat tersebut diterima Pemohon Kasasi sudah 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan, akan tetapi dari sejak awal diterimanya SK tersebut Pemohon Kasasi selalu mengupayakan agar SK tersebut di batalkan antara lain Pemohon Kasasi mengajukan keberatan dan peninjauan kembali dan terakhir melalui adanya mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, kemudian setelah adanya anjuran dari Mediator lalu Pemohon Kasasi mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Bahwa Termohon Kasasi sendiri juga mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tanggal 17 Juli 2007 sebagaimana tersebut dalam risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 93/PHI/PHK/VII/2006 bahwa dengan demikian jangka waktu 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan sebagaimana dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Pertama



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah salah dan keliru dalam penerapan hukumnya serta kurang cukup dipertimbangkan oleh karenanya pertimbangan hukum tersebut haruslah dibatalkan;

2. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi "Gugatan oleh pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha jo. Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi "Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak sehingga dengan demikian gugatan Penggugat telah melampaui jangka waktu yang disyaratkan oleh Pasal 82 Undang-Undang Tahun 2004 dan atau gugatan Penggugat telah daluarsa, oleh karenanya eksepsi Tergugat Nomor 1 haruslah dinyatakan dapat dikabulkan. Bahwa Majelis Hakim semata-mata hanya melihat Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim Pertama tidak melihat dan mempertimbangkan Pasal 151 ayat 3 dan Pasal 155 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di mana SK pemberhentian tidak dengan hormat tersebut dikeluarkan tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Bahwa kalau Majelis Hakim juga konsisten terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka tentunya Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak hanya melihat Pasal 159 dan Pasal 171 saja akan tetapi juga harus melihat dan mempertimbangkan Pasal 155 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 151 ayat 3 Lembaga Penyelesaian Pemutusan Hubungan Industrial adalah "batal demi hukum". Bahwa dengan demikian itu pertimbangan hukum Majelis Hakim Pertama yang semata-mata hanya berpegang pada Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pertimbangan hukum yang salah dan keliru dan penerapan hukumnya dan kurang cukup dalam pertimbangan hukumnya oleh karenanya haruslah dibatalkan;
3. Bahwa keberatan ke 3 ditujukan terhadap hal: pada putusan sela tanggal 28 Maret 2007 Majelis Hakim Tingkat pertama memutuskan bahwa terhadap eksepsi daluarsa ini Majelis Hakim mempertimbangkan eksepsi ini masuk pokok perkara bahwa pokok perkara, di sini adalah adanya Pemutusan

Hal. 15 dari 17 hal. Put. No.527 K/PHI/2007

#### 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)



Hubungan Kerja sepihak terhadap Pemohon Kasasi, sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut hak-hak Pemohon Kasasi sama sekali tidak dibayarkan oleh Termohon Kasasi. Dengan demikian apabila Majelis Hakim konsisten terhadap pertimbangan hukumnya tentunya Majelis Hakim haruslah memeriksa dan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai pokok perkara ini bukan dengan menyatakan gugatan Penggugat daluarsa tanpa mempertimbangkan pokok perkara bahwa kalau memang gugatan daluarsa kenapa tidak bersamaan dengan pertimbangan yang terdapat dalam putusan sela tertanggal 28 Maret 2007 apa susahnya membaca Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut, selaku demikian itu terbukti bahwa Majelis hakim Tingkat Pertama adalah salah dan keliru dalam penerapan hukumnya atau kurang cukup dalam pertimbangan hukumnya oleh karenanya haruslah dibatalkan;

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

mengenai alasan ke 1 s/d 3 :

bahwa keberatan ini tidak dapat dibenarkan karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung sudah tepat yaitu tidak salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **DADANG RAHMAN** tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

#### **M E N G A D I L I :**

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **DADANG RAHMAN** tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Senin** tanggal **19 November 2007** oleh **Prof. Dr. Mieke Komar, SH.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**MCL**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Aryad, SH.,MH.** dan **Bernard, SH.,MM.** 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 **Sumpeno, SH. MH** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota :  
ttd/ Aryad, SH.,MH.  
ttd./ Bernard, SH.,MM.

K e t u a :  
ttd./  
Prof. Dr. Mieke Komar, SH. MCL,

Panitera Pengganti :  
ttd./  
Sumpeno, SH. MH

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

RAHMI MULYATI, SH.,MH.  
NIP. 040.049.629.