



PUTUSAN

Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

MUSTIFAL ARDI, bertempat tinggal di Jalan Sultan Syarif Qasim RT/RW 10/20 Perawang, Kecamatan Tualang, dalam hal ini memberi kuasa Muhammad Zamen, dan kawan-kawan, Pengurus Serikat Pekerja (SP) IKPP, beralamat di Jalan Raya Minas – Perawang KM. 26 Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Agustus 2013, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan

PT. INDAH KIAT PULP & PAPER, Tbk., yang dalam hal ini diwakili oleh Tn. Hasanuddin The, Warga Negara Indonesia, selaku Direktur PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk., berkedudukan di Jalan Raya Minas Perawang KM. 26 Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak-Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Heri Purnomo, S.Si, dan kawan-kawan, Para Staff Industrial Relation Dept PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk., berkedudukan di Jalan Raya Minas Perawang KM. 26 Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak-Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Desember 2013, Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dasar Gugatan:



- 1 Bahwa gugatan yang diajukan masih dalam batas waktu pengajuan hukum perkara terhitung sejak awal perselisihan PHK yang diajukan Tergugat sampai keluarnya nota Anjuran Konsiliasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Nomor 22/KHI/XII/2012, sehingga kiranya gugatan dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial;
- 2 Bahwa gugatan yang diajukan setelah melewati proses bipartit dan konsiliasi sebagaimana di syaratkan oleh UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yakni dengan dikeluarkannya Nota Anjuran oleh Konsiliasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Nomor 22/KHI/XII/2012 tertanggal 13 Desember 2012;
- 3 Bahwa Tergugat benar Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk. terhitung tanggal 18 Februari 2010, bertugas di Seksi PUM Corrective Maintenance (PU-1) sebagai operator maintenance dengan mendapat upah Rp1.363.000,- (satu juta tiga ratus enam puluh tiga ribu rupiah)/ bulan;
- 4 Bahwa untuk mendapatkan penetapan Hukum, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Bahwa Tergugat ditempatkan sebagai operator maintenance di seksi PUM Corrective Maintenance (PU-1), yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan perbaikan segala kerusakan yang terjadi terhadap mesin di area proses pulp;
- 2 Bahwa sebagai operator maintenance, Tergugat memiliki hari dan waktu kerja non shift, yaitu 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari off. Total jam kerja Tergugat dalam 1 (satu) hari yaitu 8(delapan) jam, dari Pukul 07.00 Wib sampai dengan pukul 17.00 Wib dengan waktu istirahat selama 2 (dua) jam;
- 3 Bahwa pada akhir tahun 2011 Tergugat mendapatkan hak istirahat normatif berupa cuti tahunan sebanyak 12 hari karena telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut atau lebih. Cuti tahunan tersebut telah digunakan Tergugat pada bulan Desember 2011 sebanyak 2 (dua) hari, bulan Januari 2012 sebanyak 4 (empat) hari, bulan Februari 2012 sebanyak 4 (empat) hari dan pada bulan Maret



2012 sebanyak 3 (tiga) hari, sehingga total cuti tahunan 12 hari tersebut telah habis dipergunakan oleh Tergugat pertanggal 16 Maret 2012;

- 4 Bahwa pada tanggal 17 Maret 2012 Tergugat kembali tidak masuk kerja dengan alasan sakit, namun yang bersangkutan tidak dapat menunjukkan surat sakitnya, sehingga yang bersangkutan meminta izin kepada atasan supaya diberikan dispensasi cuti agar tidak mangkir. Lalu berdasarkan pertimbangan tertentu, atasan Tergugat memberikan dispensasi kepada Tergugat berupa Cuti Pribadi (Cuti P1);
- 5 Bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT. Indah Kiat Pulp & Paper periode 2010 – 2012 Pasal 34 Ayat (2) dan (3) menjelaskan bahwa cuti pribadi (cuti P1) dapat diajukan apabila istirahat/cuti tahunan telah habis dan diberikan kepada pekerja melalui persetujuan atasan/pimpinan untuk paling lama 14 (empat belas) hari dalam setahun dan dapat diajukan selambatnya-lambatnya 1 (satu) hari sebelum Cuti P1;
- 6 Bahwa pertanggal 25 Mei 2012 Tergugat telah cuti pribadi (Cuti P1) sebanyak 9,5 (sembilan setengah) hari dan telah dilakukan pemanggilan oleh pimpinan, dimana dalam pemanggilan tersebut Tergugat berjanji tidak akan mengulangi cuti pribadi (cuti P1) dan bersedia diberikan sanksi yang tegas jika mengulanginya kembali. Pada saat itu juga terhadap Tergugat diberikan Peringatan Terakhir. Atas dasar tersebut atasan Tergugat memberikan dispensasi sehingga mangkir dirubah menjadi istirahat harian berupa Cuti P1. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kemanusiaan, mengingat Tergugat banyak permasalahan diluar dan masih ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari;
- 7 Bahwa pada tanggal 30 Mei 2012 terhadap Tergugat dilakukan konseling sebagai bentuk kewajiban Penggugat terhadap Tergugat dengan harapan Tergugat dapat merubah performa dan kedisiplinannya dalam konteks kehadiran kerja;
- 8 Bahwa setelah dilakukan pembinaan dan diberikan peringatan terakhir serta konseling, Tergugat tidak juga berubah dan masih sering tidak masuk kerja tanpa alasan. Per tanggal 31 Juli 2012 Tergugat telah cuti pribadi (Cuti P1) sebanyak 17,5 (tujuh belas setengah) hari. Artinya sejak peringatan terakhir tanggal 25 Mei 2012 dan konseling tanggal 30 Mei 2012, Tergugat tetap mengulang cuti pribadi (cuti P1) sebanyak 8 (delapan) hari dan mangkir 2 (dua) hari. Atas perbuatannya yang tidak menunjukkan perubahan ini, pada tanggal 31 Juli 2012 Tergugat

Hal. 3 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- kembali membuat pernyataan tertulis yang isinya berjanji tidak akan mengulangi perbuatannya lagi;
- 9 Bahwa pada tanggal 16, 21, 24 dan 25 Agustus 2012 Tergugat kembali cuti pribadi (P1) karena tidak masuk kerja tanpa keterangan serta pada tanggal 28 dan 31 Agustus 2012 Tergugat mangkir. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada sedikitpun niat dari Tergugat untuk berubah dan Tergugat tidak merasa bersalah atas tindakannya yang sering tidak masuk kerja tersebut, walaupun telah diberikan peringatan dan pembinaan beberapa kali;
- 10 Bahwa pada tanggal 1, 7, 19 dan 25 September 2012, untuk kesekian kalinya Tergugat tidak masuk kerja, sehingga total cuti pribadi (P1) yang dilakukan Tergugat selamam tahun 2012 sampai dengan tanggal 25 September 2012 adalah sebanyak 23,5 (dua puluh tiga setengah) hari dan mangkir sebanyak 4,5 (empat setengah) hari. Hal ini jelas sangat merugikan Penggugat selaku pemberi kerja, karena tetap harus membayar upah kepada Tergugat, sementara Tergugat jarang masuk kerja;
- 11 Bahwa dari peristiwa di atas, secara berurutan Penggugat telah membina sekaligus memberikan Peringatan kepada Tergugat pada tanggal 25 Mei 2012 dimana Peringatan yang diberikan ini diartikan sebagai peringatan pertama. Kemudian pada tanggal 31 Juli 2012 Penggugat kembali memberikan sekaligus peringatan kepada Tergugat karena Tergugat tidak menunjukkan perubahan yang berarti, dimana peringatan yang diberikan pada tanggal 31 Juli 2012 ini berarti sebagai peringatan kedua terhadap Tergugat;
- 12 Bahwa Tergugat tidak pernah menunjukkan niat untuk berubah sama sekali dimana sejak diberikannya peringatan (yang kemudian dianalogikan sebagai peringatan kedua) tanggal 31 Juli 2012, Tergugat tetap melakukan tindakan indisipliner dimana Tergugat cuti pribadi sebanyak 6 (enam) hari dan mangkir sebanyak 1,5 (satu setengah) hari dari tanggal 1 Agustus 2012 sampai dengan 25 September 2012. Hal ini secara sadar telah diakui oleh Tergugat namun Tergugat tetap melakukannya;
- 13 Bahwa perbuatan Tergugat yang sering tidak masuk kerja, baik dengan modus cuti pribadi (P1) maupun mangkir telah merusak sistem kerja di Perusahaan Penggugat secara umum dan dibagian seksi Tergugat secara khusus, terlebih lagi Tergugat masih dihitung karyawan baru di Perusahaan Penggugat, yakni dengan masa kerja 2 (dua) tahun lebih;



- 14 Bahwa dengan melihat rentetan pelanggaran, pembinaan, teguran dan peringatan yang telah dilakukan dan diberikan kepada Tergugat, Penggugat berpendapat terhadap Tergugat tidak bisa diberi kesempatan lagi untuk bekerja pada Penggugat, karena sudah sangat banyak kerugian material dan immaterial yang telah Tergugat sebabkan kepada Penggugat selaku pemberi kerja. Oleh karena itu pada tanggal 20 November 2012 Penggugat mengeluarkan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat guna selanjutnya mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 15 Bahwa tindakan Tergugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indah Kiat Pulp & Paper periode 2010-2012 Pasal 11 Ayat 1 secara berulang kali serta Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 Ayat 1 dengan telah menerima surat peringatan/pembinaan I, II dan III baik secara berturut-turut atau tidak yang dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan mendapatkan pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- 16 Bahwa dengan adanya Surat Pemberitahuan PHK yang dikeluarkan Penggugat kepada Tergugat, antara Penggugat dan Tergugat telah menempuh perundingan bipartit tanggal 8 November 2012 dimana dalam perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan terkait sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat;
- 17 Bahwa pada tanggal 04 Desember 2012 ditempuh mekanisme konsiliasi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Siak terkait sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat dan pada tanggal 13 Desember 2012 Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak mengeluarkan Anjuran Nomor 22/KHI/XII/2012 yang menganjurkan agar Tergugat dapat dipekerjakan kembali;
- 18 Bahwa Penggugat keberatan dengan anjuran dari Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kabupaten Siak tersebut karena secara substansi Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak membenarkan bahwa Tergugat sering indisipliner dan telah dilakukan pembinaan serta diberikan beberapa kali Surat Peringatan, Namun Konsiliator berpandangan bahwa surat peringatan yang diberikan Penggugat cacat hukum disebabkan tidak dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh Industrial Relation Department, padahal secara prinsip, pimpinan seksi pada perusahaan Penggugat adalah wakil pimpinan perusahaan pada tiap-tiap seksi, sehingga surat peringatan/pembinaan

Hal. 5 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014



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

yang dikeluarkan oleh Pimpinan Seksi Tergugat sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 161;

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

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2010-2012 Bab X Pasal 11 Ayat 1 dan Pasal 161 Ayat 1 Undang-Undang No.13 tahun 2003;
- 3 Menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 20 November 2012 dan terhadap Tergugat diberikan Pesangon sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dengan rincian sebagai berikut:

Nomor 13 tahun 2003 dengan rincian sebagai berikut :

i	Uang Pesangon Rp1.363.000,- x 3 x 1	= Rp4.089.000,-
ii	Uang Penghargaan masa kerja	-
iii	Uang Penggantian Perumahan & Pengobatan	
	Rp.4.089.000 x 15 %	= Rp613.350,-
Total		= Rp4.705.350,-

- 1 Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara ini atau memberikan putusan yang lain seadil-adilnya;

Atau bila majelis hakim yang terhormat berpendapat lain maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

- 1 Bahwa tidak benar Tergugat Konvensi masih mendapat upah sebesar Rp1.363.000,- karena Penggugat Konvensi telah memutus Hubungan Kerja (PHK) dengan Tergugat Konvensi tanggal 12 November 2012 Nomor 004/IKPP-HR/ PHK/ XI/ 2012;
- 2 Bahwa Tergugat Konvensi telah melanggar PKB PT.IKPP periode 2010-2012 Pasal 11 ayat (1) dengan Surat Peringatan I,II,III, junto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1),(2) dan (3) dan Pasal 156 dengan mem-PHK dan mendapat satu kali ketentuan;



- 3 Bahwa keberatan Penggugat Konvensi terhadap anjuran Konsiliator Disnaker Kabupaten Siak, adalah karena Penggugat Konvensi kurang jelas bunyi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161;

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

- 1 Bahwa dalil-dalil yang telah dipergunakan dalam konvensi dianggap dipergunakan kembali untuk dalam reconvensi;
- 2 Bahwa atas penjatuhan sanksi PHK yang dilakukan Tergugat Konvensi maka Penggugat Konvensi mendampingi Pengurus Serikat Pekerja (SP) IKPP menyatakan menolak Putusan Hubungan Kerja (PHK) dan perundingan bipartit antara Tergugat Konvensi dengan Penggugat Reconvensi pun tidak memenuhi titik temu;
- 3 Bahwa sesuai dengan surat panggilan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Nomor 567/Dissosnaker/XI/2012/1024, tanggal 30 November 2012 guna menawarkan upaya penyelesaian perselisihan melalui jasa Konsiliator atau Arbiter;
- 4 Bahwa pada hari Selasa tanggal 4 Desember 2012 konsiliasi antara Tergugat Reconvensi dan penggugat Reconvensi dilakukan di Kantor Dinas Sosial dan Tanaga Kerja Kabupaten Siak di Siak Sri Indrapura, namun tidak membuahkan hasil karena masing-masing pihak tetap pada pendiriannya;
- 5 Bahwa Konsiliator mengeluarkan Anjuran atas Konsiliasi Perselisihan PHK ini yaitu oleh Konsiliator Dinas Sosial dan Tanaga Kerja Kabupaten Siak Nomor 22/KHI/XII/2012 tanggal 13 Desember 2012 yang menganjurkan “ Agar Pengusaha Pt.Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk. Desa Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, menurut Hukum diharuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja nama: Mustifal Ardi di Perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk. seperti semula dengan berhak untuk menerima upah/gaji dan hak-hak lainnya yang belum dibayarkan oleh Pengusaha terhitung sejak bulan November 2012 sampai selama proses perselisihan berlangsung sesuai ketentuan hukum yang berlaku secara seketika dan sekaligus;
- 6 Bahwa sejak diterimanya Surat Pemberitahuan PHK dari Tergugat Reconvensi dan Surat Nomor 004/IKPP-HR/PHK/XI/2012 tanggal 12 November 2012, Penggugat Reconvensi sudah tidak menerima upah/gaji dan hak-hak lain. Yaitu upah/gaji bulan berjalan sejak bulan November, Desember 2012 dan Januari,

Hal. 7 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Februari, Maret, April, Juni 2013 sebesar upah/gaji Penggugat Konvensi Rp1.363.000,- x 8 (delapan) bulan Rp10.904.000,- (sepuluh juta sembilan ratus empat ribu rupiah);

- 7 Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi antara lain Pasal 151 ayat (3) : “Dalam 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”;

Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) :

- 1 Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Batal Demi Hukum;
- 2 Selama putusan Lembaga Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- 3 Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima Pekerja/Buruh;
- 8 Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, dan atas perbuatan Tergugat Rekonvensi tidak membayar upah/gaji beserta hak-hak lainnya, maka Tergugat Rekonvensi harus dinyatakan melanggar Pasal 155 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

- 1 Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat Rekonvensi;
- 2 Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melanggar Pasal 155 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3 Mengeluarkan Putusan Sela terlebih dahulu terhadap Perkara Nomor 13/G/2013/PHI-PBR untuk membayar upah/gaji Penggugat Konvensi selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini sampai putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap, kepada Penggugat Rekonvensi untuk bulan November, Desember 2012, Januari, Pebruari, Maret, April, Mei dan Juni 2013 sebesar : Upah Tergugat Konvensi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp1.363.000,- x 8 (delapan) bulan = Rp10.904.000,- (sepuluh juta sembilan ratus empat ribu rupiah), slip upah/gaji terakhir;

- 4 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi adalah tanpa izin oleh karenanya batal demi hukum;
- 5 Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada pekerjaan dan posisi yang sama di Perusahaan milik Tergugat Rekonvensi, terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini dibacakan walaupun Tergugat Rekonvensi melakukan upaya hukum ketingkat Kasasi;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan Putusan Nomor 13/G/2013/PHI.PBR tanggal 1 Agustus 2013 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian ;
- Menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat Konvensi terhadap Tergugat Konvensi terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2013;
- Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayarkan hak-hak Tergugat yaitu:

a Pesangon : Rp1.363.000,- x 5 = Rp6.815.000,-

b Penghargaan masa kerja : Rp1.363.000 x 2 = Rp2.726.000,-
= Rp9.541.000,-

c Perumahan dan Pengobatan : 15 % x Rp9.51.000,- = Rp1.431.150,-

Dengan total hak Tergugat adalah : Rp10.972.150,- (sepuluh juta sembilan ratus tujuh puluh dua ribu seratus lima puluh rupiah);

- Menolak selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Dalam Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 1 Agustus 2013, terhadap putusan tersebut

Hal. 9 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Agustus 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 23 Agustus 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 16/Kas/G/2013/PHI.PBR yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 3 September 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 13 Desember 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 27 Desember 2013;

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

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

A Dalam Konvensi

I Dalam Eksepsi

II Dalam Pokok Perkara

1 *Judex Facti* telah mengeluarkan putusan yang bertentangan dengan Undang-Undang

Bahwa Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur :

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

Dan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur :

"Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. "



Dan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur :

"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diatas Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilaksanakan setelah adanya Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, dan Surat Peringatan III. Dalam hal ini Pemohon Kasasi belum pernah mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Surat Peringatan Kedua dan Surat Peringatan Ketiga, sebagaimana dimaksud Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dalam membuat pertimbangan hukumnya *Judex Facti* tidak mempertimbangkan kebenaran Surat Peringatan yang sesuai dimaksud Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana ditunjukkan dalam putusan *Judex Facti* halaman 4, Dalam Gugatan Dalam Pokok Perkara Poin 11 yang menyatakan

: "11... sekaligus memberikan Peringatan kepada Tergugat pada tanggal 25 Mei 2012 dimana Peringatan yang diberikan ini diartikan sebagai Peringatan Pertama ..."

Dan sebagaimana ditunjukkan dalam putusan *Judex Facti* halaman 4, Dalam Gugatan Dalam Pokok Perkara Poin 12 yang menyatakan : "12. ... sejak diberikannya Peringatan (yang kemudian dianalogikan sebagai Peringatan Kedua)";

Hal ini menunjukkan bahwa Pemohon Kasasi belum pernah mendapatkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, Termohon Kasasi memaknai sendiri Bukti P2R yang merupakan sebuah Surat Pernyataan menjadi Surat Peringatan Pertama dan Bukti P3R yang merupakan Surat Pernyataan menjadi Surat Peringatan Kedua;

Hal ini menunjukkan bahwa Pemohon Kasasi belum pernah mendapatkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, Termohon

Hal. 11 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Kasasi memaknai sendiri Bukti P2R yang merupakan sebuah Surat Pernyataan menjadi Surat Peringatan Pertama dan Bukti P3R yang merupakan Surat Pernyataan menjadi Surat Peringatan Kedua;

Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukum pada halaman 20 alinea ke 3 yang menyatakan : "Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.4 yaitu Surat Sanksi Administrasi Nomor:209IHKPP-HRIS/v120J3 tentang Surat Peringatan Kedua (SP-II) dimana surat ini telah menguatkan dalil Penggugat dalam gugatannya yang telah memberikan Surat

Peringatan pada Tergugat”;

Sebab Surat Sanksi Administrasi Nomor:209IHKPP-HRISNI2013, bukanlah Sanksi Terhadap Pemohon Kasasi tetapi Surat Sanksi ini maksud Pemohon Kasasi adalah "Contoh Surat Peringatan yang sah : Surat Peringatan Kedua (SP II) terhadap Karyawan yang bernama Syadri". Pemohon Kasasi semula Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mengajukan Bukti T4 ini adalah sebagai Contoh Surat Sanksi Administratif seperti inilah yang sah yang dikeluarkan oleh Perusahaan melalui Departemen HR (Industrial Relation), sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT.Indah Kiat Pulp & Paper Periode 2010-2012, bukan seperti Bukti P2R yang "diartikan sebagai Surat Peringatan Pertama", dan Bukti P3R yang "dianalogikan sebagai Surat Peringatan Kedua";

Selain itu *Judex Facti* juga tidak mempertimbangkan keterangan Saksi Raja Febrianto Ahadi, yang merupakan petugas konseling yang telah memberikan konseling kepada Pemohon Kasasi pada halaman 14 alinea 2 yang menyatakan:

“Bahwa Sanksi Terhadap P-I hanyalah Pemotongan Premi”

Bahwa, Cuti P-1 merupakan Jenis Cuti yang diakui dan diijinkan oleh Perusahaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 25 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT.Indah Kiat Pulp and Paper Periode 2010-2012 (Bukti P4R) yang menyatakan :

"Jenis-Jenis Cuti

- (1) Cuti Tahunan (T)
- (2) Cuti Haid (H1)
- (3) Cuti Melahirkan/Gugur Kandungan (H2)



- (4) Cuti Pribadi (P1)
- (5) Cuti Pernikahan dan lain-lain (P3)
- (6) Cuti dengan alasan yang diizinkan Perusahaan (P4)
- (7) Cuti Sakit (S1)
- (8) Cuti Kecelakaan Kerja (S2)
- (9) Cuti Sakit Rawat Inap di Rumah Saki! (RS) "

Bahwa, Cuti P1 merupakan izin meninggalkan pekerjaan yang diakui dan diijinkan oleh Perusahaan dengan mendapatkan Gaji. Hal ini sesuai dengan Pasal 29 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PTIndah Kiat Pulp and Paper Periode 2010-2012 (Bukti P4R) yang menyatakan:

"Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah (Cuti P1, P3 dan P4) (1) Pekerja dapat mengajukan Cuti Pribadi (P1) apabila istirahat tahunan (T) telah habis";

Bahwa, Pengajuan Cuti PI telah diatur didalam Pasal 34 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PTIndah Kiat Pulp and Paper Periode 2010-2012 (Bukti P4R) yang menyatakan :

"TATA CARA PENGAMBILAN CUTI

- (2) Pekerja dapat mengajukan Cuti Pribadi (P 1) apabila istirahat tahunan (T) telah habis, selambat-lambatnya sehari sebelum cuti, setiap pekerja harus mengajukan permohonan secara tertulis ataupun lisan kepada atasan/pimpinan sebagai pertimbangan untuk mendapatkan persetujuan;
- (3) Cuti P 1 diberikan kepada pekerja melalui persetujuan atasan/pimpinan untuk paling lama 14 (empat belas) hari dalam setahun dengan pemotongan premi 20% (dua puluh persen) per hari, apabila cuti tersebut melebihi 14 (empat belas) hari maka harus melampirkan surat keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan dan upah tetap dibayarkan;
- (4) Bagi pekerja yang tidak dapat menunjukkan surat keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) upah tidak dibayarkan;
- (5) Pekerja tidak diperkenankan menggunakan cuti terlebih dahulu dan mengajukan permohonan cuti kemudian atau mengirimkan surat pemberitahuan minta cuti kemudian, kecuali dalam hal mendesak



sebagaimana tersebut pada butir (1) dan (5) jika tidak dianggap mangkir. "

Bahwa, dari uraian Perjanjian Kerja Bersama PT. Indah Kiat Pulp & Paper sudah sangat jelas dan ada sanksi PHK terhadap penggunaan cuti P1 yang melebihi dari 14 hari dalam setahun, yang ada adalah sebagai berikut :

- Cuti P1 \leq 14 hari dalam setahun, dipotong Premi 20% untuk setiap hari Cuti P1;
- Cuti P1 \geq 14 hari dalam setahun, jika ada surat keterangan maka dipotong premi 20% untuk setiap hari cuti P1;
- Cuti P1 \geq 14 hari dalam setahun, jika tidak ada surat keterangan maka dipotong gaji untuk setiap hari cuti P1;

Bahwa, berdasarkan bukti yang diajukan Termohon Kasasi semula Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi (Bukti PIR), jelas bahwa Pemohon Kasasi telah mengajukan Cuti P1 sesuai dengan prosedur dan telah disetujui oleh atasan/Pimpinan sebanyak 23,5 hari dalam setahun, hal ini terlihat dari rekap data cuti dan telah masuk ke dalam sistem komputer. Permohonan Cuti P1 yang tidak disetujui hanya sebanyak 4,5 hari dalam setahun, sehingga absensi menjadi mangkir (M) dan secara sistem telah diberikan sanksi pemotongan premi secara otomatis pada pembayaran gaji;

Jadi sudah sangat jelas Pemohon Kasasi tidak ada melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. Indah Kiat Pulp & Paper periode 2010-2012 dan tidak ada menerima Surat Peringatan Pertama, Surat Peringatan Kedua, dan Surat Ketiga yang sah dari Termohon Kasasi;

Bahwa berdasarkan penjelasan dan dasar hukum di atas, maka telah terbukti bahwa pertimbangan hukum dan putusan yang diberikan oleh *Judex Facti* telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu sudah seharusnya putusan tersebut dibatalkan karena melanggar undang-undang yang berlaku.

III Dalam Rekonvensi

Bahwa *Judex Facti* pada bagian Rekonvensi di halaman 21 pada rekonvensi menyatakan sebagai berikut:

- Menimbang, bahwa dalil pokok gugatan rekonvensi Penggugat adalah mengenai upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat



Rekonvensi sejak bulan November, Desember 2012 dan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni 2013 yaitu Rp1.363.000,- x 8 (delapan) bulan = Rp10.904.000 (sepuluh juta sembilan ratus empat ribu rupiah);

Bahwa, *Judex Facti* pada bagian Rekonvensi di halaman 22 alinea 2, dan alinea 3, telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukum yang menyatakan sebagai berikut :

- Menimbang bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (3) menyebutkan:

"Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam syarat atas upah selama proses perselisihan yaitu adanya tindakan skorsing kepada pekerja, dan skorsing yang diberikan kepada buruh disampaikan dalam bentuk tertulis;

- Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi yang telah mendalilkan tentang tuntutan upah selama perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak diberikan Tergugat Rekonvensi dan dalil Penggugat Rekonvensi tersebut harusnya dikuatkan dengan membuktikan adanya surat skorsing dari Tergugat Konvensi akan tetapi dalam fakta persidangan Penggugat Rekonvensi tidak ada mengajukan bukti surat skorsing sebagai syarat yang ada dalam pasal *a quo*;

Sebab, tindakan yang dilakukan Termohon Kasasi semula Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan mengeluarkan Surat Pemberitahuan PHK Nomor 004/IKPP-HR/PHK/XI/2012 Tanggal 12 November 2012 (Bukti T1) sangatlah bertentangan dengan apa yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan:

Pasal 151 ayat 3: "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;

Pasal 155 ayat 1: "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";

Hal. 15 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Pasal 155 ayat 2: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya";

Pasal 155 ayat 3: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan 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"

Dan bukan sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* bahwa dengan membuktikan adanya surat skorsing dalam fakta persidangan, maka upah selama proses akan dibayarkan. Tetapi seharusnya sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selama proses pemutusan hubungan kerja Termohon Kasasi semula Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Bahwa, lebih ditegaskan lagi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam amar putusannya menyatakan :

"3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;"

Bahwa, Pemohon Kasasi semula Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak sepakat dengan pertimbangan *Judex Facti* pada bagian Rekonvensi di halaman 22 alinea 4, alinea 5, dan alinea 6 yang menyatakan sebagai berikut :

- Menimbang, bahwa tindakan yang sering tidak masuk kerja dan juga telah diakui secara tertulis oleh Penggugat Rekonvensi, ini artinya Penggugat Rekonvensi menyadari perbuatannya yang telah melanggar aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama Periode



tahun 2010-2012, sesuai dengan bukti yang telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam pokok perkara;

- Menimbang, bahwa atas dalil Penggugat Rekonvensi tentang upah selama perselisihan dan dikaitkan dengan perbuatan Pengugat Rekonvensi yang tidak disiplin untuk bekerja, maka majelis berpendapat pemberian upah selama proses perselisihan hubungan industrial yang diberikan kepada buruh adalah sebuah penghargaan atas perbuatan pengusaha yang memutus hubungan kerja tanpa alasan yang tidak dapat dibuktikan, sedangkan perbuatan Penggugat rekonvensi dapat dikuatkan Tergugat Rekonvensi melalui bukti-bukti surat serta keterangan saksi dalam pemeriksaan selama persidangan maka permohonan atas upah selama proses haruslah ditolak;
- Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi ditolak untuk seluruhnya;

Sebab, sebagaimana telah diuraikan dalam pokok perkara, Pemutusan Hubungan Kerja Pemohon Kasasi belum memenuhi syarat sebagaimana yang dimaksud Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

Dengan demikian, maka telah terbukti bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Termohon Kasasi semula Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi belum memenuhi syarat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan oleh sebab itu *Judex Facti* telah melakukan kekeliruan dalam memeriksa fakta dan menerapkan hukum yang berlaku, sehingga pertimbangan *Judex Facti* tersebut patut untuk dibatalkan;

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

Hal. 17 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014



mengenai keberatan ke-I sampai ke-III

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 3 September 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 17 Desember 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan *Judex Facti* yang harus diperbaiki sepanjang mengenai masa kerja dalam pemberian uang pesangon terhitung dari 18 Februari 2010 sampai dengan 12 November 2012 (2 tahun 8 bulan), sehingga hitungan uang pesangon menjadi: $3 \times 1 \times \text{Rp}1.363.000,- = \text{Rp}4.089.000,-$

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **MUSTIFAL ARDI** tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

- 1 Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi : **MUSTIFAL ARDI** tersebut;
- 2 Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 13/G/2013/PHI.PBR tanggal 1 Agustus 2013 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:



- Memperbaiki hitungan masa kerja yaitu terhitung dari 18 Februari 2010 sampai dengan 12 November 2012 (2 tahun 8 bulan);
- Menghukum kepada Penggugat untuk membayarkan hak-hak Tergugat, sebagai berikut :

a Uang pesangon : $3 \times 1 \times \text{Rp}1.363.000,-$ = $\text{Rp}4.089.000,-$
(empat juta delapan puluh sembilan rupiah);

b Perumahan dan Pengobatan : $15\% \times \text{Rp}6.815.000,-$ = $\text{Rp}1.022.250,-$
(satu juta dua puluh dua ribu rupiah);

Dengan total hak Tergugat adalah : $\text{Rp}5.111.250,-$ (lima juta seratus sebelas ribu dua ratus lima puluh rupiah);

3 Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Jumat tanggal 23 Mei 2014 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Arief Soedjito, S.H., M.H., Hakim-hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri para anggota tersebut dan dibantu oleh Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Ttd./ Arief Soedjito, S.H., M.H.

Ketua,

Ttd.

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H.

MAHKAMAH AGUNG R.I

A.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Hal. 19 dari 20 hal. Put. Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Rahmi Mulyati, S.H., M.H.,
NIP. 19591207 198512 2 002