



PUTUSAN

Nomor 878 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT SURYA NUSA SILAMPARI, diwakili oleh Abdul Rozak, Direktur Utama, berkedudukan di Jalan R.E. Martadinata, Komplek PHDM XII, Nomor 83B, RT.003 RW.01, Palembang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Heri Mukti H, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Dr. M Isa Nomor 898, Palembang 30114, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 April 2017; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

1. **HAIRUL PUTRA**, bertempat tinggal di Jalan Embacang Nomor 1985 Rt.058 RW.011 Kelurahan 30 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan;
2. **MUHAMMAD KHADAFI**, bertempat tinggal di Lorong Salam Nomor 69, RT.034 RW.007, Kelurahan 30 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Aprili Firdaus Sakamta, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan HBR Motik Perumahan Kelapa Indah Blok C1 Nomor 12 A, Kelurahan Karya Baru Km 8, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Mei 2017;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan PT Surya Nusa Silampari yang merupakan perusahaan milik Tergugat, dengan penjelasan untuk masing-masing Penggugat adalah sebagai berikut:

Halaman 1 dari 10 hal. Put. Nomor 878 K/Pdt.Sus-PHI/2017



No.	Nama	Mulai Bekerja	Jabatan	Gaji sesuai UMR Kota Palembang Tahun 2016
1.	Hairul Putra	1 Maret 2014	Driver Operasional IKPT-Toyo	Rp2.294.000,00
2.	Muhammad Khadafi	18 November 2013	Security Guard	Rp2.294.000,00

2. Bahwa pada awal bekerja Para Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang uraian untuk masing-masing adalah sebagai berikut:
- A.N. Hairul Putra:
 - Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 029/SNS/PKWT/I/2014, tertanggal 1 Maret 2014, dengan masa berlaku 1 Maret 2014 s/d 1 Maret 2015;
 - Tetap dipekerjakan tanpa menandatangani perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau perjanjian kerja tidak tertulis;
 - A.N. Muhammad Khadafi:
 - Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ke-1 yang terhitung 18 November 2013 (tidak menerima salinan Perjanjian Kerja);
 - Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ke-2 Nomor 053/SNS/PKWT/XII/2014, tertanggal 18 November 2014 dengan masa berlaku 18 November 2014 s/d 17 Oktober 2015;
 - Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ke-3 Nomor 053a/SNS/PKWT/X/2015, tertanggal 18 Oktober 2015 dengan masa berlaku 18 Oktober 2015 s/d 17 Januari 2016;
3. Bahwa Para Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari pihak Tergugat, yang masing-masing adalah :
- A.N. Hairul Putra menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 16/SNS/01/2016, tertanggal 1 Februari 2016, yang intinya Penggugat di PHK karena habis kontrak;
 - A.N. Muhammad Khadafi menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 12/SNS/01/2016, tertanggal 18 Januari 2016 yang intinya Penggugat di PHK karena habis kontrak;
4. Bahwa apa yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana angka 2 huruf a di atas, bertentangan dengan Pasal 57 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu;

Sedangkan untuk uraian angka 2 huruf b di atas, Tergugat telah melanggar Pasal 54 ayat (3), Pasal 59 ayat (4) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pasal 54 ayat (3) : Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja;

Pasal 59 ayat (4) : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

Pasal 59 ayat (7) : Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

5. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat tanpa adanya penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merupakan tindakan yang bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap diri Para Penggugat adalah bukan merupakan atas kesalahan Para Penggugat. Untuk itu sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, maka Para Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, berupa:
 - a. Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Halaman 3 dari 10 hal. Put. Nomor 878 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



- b. Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003; Dengan rincian untuk masing-masing Penggugat adalah sebagai berikut:

Hak-Hak Karyawan	Nama Karyawan	
	Hairul Putra	Muhammad Khadafi
Pesangon	<ul style="list-style-type: none">Masa kerja 1 tahun 10 bulan2 bulan gaji x 2(2 x Rp2.294.000,00) x 2 =Rp9.176.000,00	<ul style="list-style-type: none">Masa kerja 2 tahun 2 bulan3 bulan gaji x 2(3 x Rp2.294.000,00) x 2 =Rp. 13.764.000,00
Penggantian Hak 15 %	Rp9.176.000,00 x 15 % = Rp1.376.400,00	Rp13.764.000,00 x 15 % = Rp2.064.600,00
Total	Rp10.552.400,00	Rp15.828.600,00

7. Bahwa dikarenakan Tergugat telah melarang Para Penggugat untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja sebelum ada penyelesaian atau penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tindakan Tergugat tersebut bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya". Untuk itu Para Penggugat menuntut kepada Tergugat pembayaran Upah selama proses penyelesaian perselisihan terhitung sejak bulan Februari 2016 sampai dengan dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap Para Penggugat;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan non prosedural serta bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 kepada Para Penggugat dengan



perincian sebagai berikut:

Hak-Hak Karyawan	Nama Karyawan	
	Hairul Putra	Muhammad Khadafi
Pesangon	<ul style="list-style-type: none">Masa kerja 1 tahun 10 bulan2 bulan gaji x 2(2 x Rp2.294.000,00) x 2 =Rp9.176.000,00	<ul style="list-style-type: none">Masa kerja 2 tahun 2 bulan3 bulan gaji x 2(3 x Rp2.294.000,00) x 2 =Rp13.764.000,00
Penggantian Hak 15 %	Rp9.176.000 x 15 % = Rp1.376.400,00	Rp13.764.000 x 15 % = Rp2.064.600,00
Total	Rp10.552.400,00	Rp15.828.600,00

4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar secara tunai Upah selama proses penyelesaian ini terhitung sejak bulan Februari 2016 sampai dengan dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap Para Penggugat;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan lain yang seadil-adilnya menurut hukum, keadilan dan kebenaran dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberikan putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Plg., tanggal 30 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat bertentangan dengan hukum dan tidak prosedural;
- Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak kepada Para Penggugat sebagai hak yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja, dengan perincian sebagai berikut:

A. Hairul Putra:

- Masa kerja = 1 tahun 10 bulan
 - Gaji pokok = Rp2.294.000,00
- Uang Pesangon
 $3 \times (2 \times \text{Rp}2.294.000,00) = \text{Rp } 9.176.000,00$
- Uang Penggantian Hak.
 $15\% \times \text{Rp}9.176.000,00 = \text{Rp } 1.376.000,00 +$



Total..... = Rp10.552.400,00

(sepuluh juta lima ratus lima puluh dua ribu empat ratus rupiah);

B. Muhammad Khadafi:

- Masa kerja = 2 tahun 2 bulan
- Gaji pokok = Rp2.294.000,00

Uang Pesangon

3 x (3 x Rp2.294.000,00) = Rp13.764.000,00

Uang Pengantian Hak.

15% x Rp13.764.000,00 = Rp 2.064.600,00 +

Total..... = Rp15.828.600,00

(lima belas juta delapan ratus dua puluh delapan ribu enam ratus rupiah);

4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp66.000,00 (enam puluh enam ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 3 April 2017, kemudian terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 April 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 April 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 23/Kas/2017PHI.Plg., *juncto* Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg., yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 28 April 2017;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut telah disampaikan kepada Para Termohon Kasasi/Para Penggugat pada tanggal 24 Mei 2017, kemudian Para Termohon Kasasi/Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 5 Juni 2017;

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

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



1. Bahwa *Judex Facti* dalam amar putusannya: “Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat bertentangan dengan hukum dan tidak prosedural”, bahwa dalam hal ini *Judex Facti* telah keliru baik amar putusan maupun pertimbangan hukumnya, karena sejak awal Pemohon Kasasi dalam menjalankan perusahaan yang berkenaan dengan Perjanjian Kerja selalu berdasarkan aturan dan sudah sesuai dengan prosedur dan tidaklah menyalahi Undang Undang, dimana setiap Perjanjian Kerja yang diperpanjang selalu diberitahukan kepada setiap pekerja kontrak (PKWT) sebelum perpanjangan kontrak, namun dikarenakan iktikad yang tidak baik pekerja yang bersangkutan tidak mau menandatangani perjanjian tersebut agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), padahal telah berulang kali pihak manajemen memberitahukan/memperingatkan untuk segera menandatangani perjanjian *a quo*, namun Para Termohon Kasasi tidak juga menandatangani. Akan tetapi hal tersebut tidaklah bisa meniadakan perjanjian *a quo*, karena walaupun tidak ditandatangani maka perjanjian tersebut dapatlah dikatakan perjanjian secara lisan karena Termohon Kasasi telah mengetahui dan menerima adanya perjanjian kerja *a quo*, hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “ Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan“, dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha telah sesuai dengan prosedur dan tidaklah bertentangan dengan hukum;
2. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukumnya yang menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum, karena senyatanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Para Termohon Kasasi tidaklah batal demi hukum, karena hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja telah berakhir dengan sendirinya sesuai dengan kontrak kerja PKWT yang diadakan/diperpanjang setiap 1 (satu) tahun sekali, dan apabila perusahaan tidak lagi untuk memperpanjang kontrak kerja maka hal itu tidaklah dapat dipaksakan untuk dilanjutkan dan perjanjian kerja *a quo* bukanlah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), akan tetapi merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan demikian tidaklah perlu memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Halaman 7 dari 10 hal. Put. Nomor 878 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa mengenai Uang Pesangon atau uang pengakhiran hubungan kerja (uang PHK), dalam hal ini *Judex Facti* telah keliru baik dalam amar putusannya maupun pertimbangan hukumnya, karena:
 - a. Hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat lahir dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan disepakati oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, oleh karenanya kemudian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak, hal ini sebagaimana dimaksud Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata;
 - b. Bahwa salah satu klausul perikatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang disepakati oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah tentang jangka waktu berakhirnya Perjanjian Kerja, dimana dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pihak Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat pada Pasal 1 mengenai jangka waktu telah menyepakati tentang tidak adanya hak pekerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 PKWT: "Setelah berakhirnya Perjanjian Kerja tersebut, pihak kedua tidak akan menuntut Pesangon, Pengganti Hak dan/atau kompensasi dalam bentuk apapun diluar yang diperjanjikan dalam kesepakatan ini";
 - c. Bahwa selain itu secara konseptual dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian maka berakhir pula hubungan hukum antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, oleh karenanya secara *mutatis-mutandis* hak dan kewajiban antara Tergugat dan Para Penggugat juga berakhir;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 28 April 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 5 Juni 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah tepat dan benar dalam menerapkan ketentuan Pasal 59

Halaman 8 dari 10 hal. Put. Nomor 878 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena ternyata setelah PKWT berakhir Penggugat I masih dipekerjakan tanpa Perjanjian Kerja, sedangkan untuk Penggugat II PKWT diperpanjang lebih dari 1(satu) kali namun tanpa jeda waktu 30 hari, untuk itu maka status PKWT berubah menjadi PKWTT;

- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dijatuhkan Tergugat kepada Para Penggugat karena tidak memenuhi prosedur maka tidak sah dan batal demi hukum, oleh karena itu segala hak-haknya sesuai ketentuan dalam Pasal 191 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* ketentuan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150 Tahun 2000 haruslah diberikan, yaitu berupa Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT SURYA NUSA SILAMPARI tersebut, harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT SURYA NUSA SILAMPARI** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 4 September 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.,

Halaman 9 dari 10 hal. Put. Nomor 878 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd/.Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H.

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

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

Panitera Pengganti

ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung R.I

a.n. Panitera,

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,
NIP. 19591207 198512 2 002