P U T U S A N

Nomor 677 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

SAMIRI, pekerjaan Karyawan PT. DALIM FIDETA KORNESIA Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Kemanggisan Pulo RT 05 RW 17 Nomor 62 Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah Jakarta Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada BENNY HUTABARAT, S.H., dan HERI PERDATA TARIGAN, S.H., Para Advokat berkantor di Law Office KUSNADI HUTAHAEN & PARTNER, beralamat di Taman Medica Estate Blok A/16, Lt.2 Jalan Raya Pondok Kelapa, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Maret 2014, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

M E L A W A N

PT. DALIM FIDETA KORNESIA, diwakili oleh JAE YONG KIM, Warga Negara Korea Selatan selaku Direktur Utama, yang berkedudukan di Jalan Raya Cakung Cilincing KBN Blok D-42, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada TONI PANJAITAN, S.H., JULIUS A.H. GULTOM, S.H., Para Advokat pada Kantor "TONI PANJAITAN, S.H. & PARTNERS" yang beralamat di Cibubur Times Square B 4 Nomor 16 Jalan Raya Transyogi, Km. 3, Jatisampurna, Bekasi 17435, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 April 2014, 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 mengajukan gugatan terhadap

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 kewaktu.
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)

Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1 Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 27 Februari 1997 di bagian Fosting dan menerima upah sebesar Rp1.984.490,00/bulan. Dan keterikatan kerja posisi karyawati tetap;

2 Bahwa Tergugat telah memutuskan untuk memutasikan Penggugat pada tanggal 20 Mei 2013 oleh PT. Dalim Fideta Kornesia Jakarta ke PT. Dalim Fideta Kornesia di Cianjur;

3 Bahwa Penggugat tidak bisa menerima mutasi tersebut dengan alasan sebagai berikut:

a. Alasan yang mengada-ada;

b. Tidak diberikannya kompensasi apapun;

c. Mengingat saya status Ibu Rumah Tangga;

Ini hasil musyarawah Bipartit antara saya dengan Pimpinan PT. Dalim Fideta Kornesia pada tanggal 22 Mei 2013;

4. Bahwa demi mendapatkan kepastian hukum, Penggugat mengajukan permohonan pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke suku dinas tenaga kerja dan transmigrasi Jakarta Utara, melalui surat tertulis tanggal 23 Mei 2013. Akan tetapi dalam sidang mediasi tanggal 07 Juni 2013, 20 Juni 2013 dan pada tanggal 01 Juli 2013 pimpinan perusahaan tidak hadir tanggal 08 Juli Penggugat memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk mengadakan mediasi kembali, tetapi hasilnya tidak dapat diharapkan, yaitu sebagai berikut:

- Penggugat menginginkan untuk bekerja kembali seperti biasa;
- Mengingat Penggugat sudah lama mengabdi dan mencintai pekerjaan di PT. Dalim Fideta Kornesia tersebut selama ± 17 tahun;
- Menjadi tulang punggung keluarga;
- Minimnya pendidikan sehingga saya sulit untuk mencari pekerjaan kembali;
- Tetapi Penggugat malah mengajukan PHK sepihak dan meminta agar saya menerima. Karena tidak tercapainya kesepakatan pengadilan/ mediasi menerbitkan surat anjuran yang bernomor 4937/073554 hari Selasa tanggal 27 Agustus 2013;

5. Penggugat tidak menerima atau menolak anjuran tersebut. Maka saya Penggugat mengajukan kembali gugatannya dan dilimpahkan kepada Ketua Majelis Pengadilan Hubungan Industrial di Jakarta;

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 kewaktu.
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)

6. Bahwa maksud Penggugat dengan berat hati menerima tawaran PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut dari Pimpinan PT. Dalim Fideta Kornesia. Apabila Tergugat memberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pergantian hak yang sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 2003 tentang Ketenagakerjaan serta cuti tahunan yang dihitung dengan UMR/UMP Provinsi DKI Jakarta serta tunjangan- tunjangan yang biasa diberikan antara lain : THR, Bonus, Insentif, dan Inmaterial serta Pasal 86 ayat (1) huruf a dan Pasal 87 ayat (1) dan (2). Selama menjadi karyawati Penggugat oleh PT. Tidak diberikan jaminan kesehatan maka Penggugat menggugat Tergugat untuk membayar kerugian tersebut;

   Adapun rinciannya sebagai berikut:

   Semiri (27 Februari 1997):

   a. Uang Pesangon
      2 x 17 x Rp2.200.000,00 = Rp 74.800.000,00
   b. Uang Penghargaan masa kerja
      2 x 6 x Rp62.200.000,00 = Rp 26.400.000,00
   c. Pergantian perumahan serta pengobatan
      dan perawatan 15% x Rp74.800.000,00 = Rp 11.220.000,00
   d. Tunjangan Hari raya 1 bulan upah = Rp 2.200.000,00
   e. Insentif = Rp 99.000,00
   f. Cuti Tahunan = Rp 176.000,00
   g. Bonus = Rp 1.100.000,00
   h. Uang immateriil 10% x Rp74.800.000,00 = Rp 7.480.000,00
   i. Uang Kesehatan 15% x Rp2.200.000,00
      x 12 bln x 17 Th 67.320.000 : 3 = Rp 22.440.000,00

   = Rp145.915.000,00

7. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat batal demi hukum maka sesuai dengan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Tergugat tetap berkewajiban membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat hingga adanya putusan hukum yang apabila dihitung hingga gugatan ini diajukan sampai Oktober berjumlah Rp14.564.556,00 (empat belas juta lima ratus enam puluh empat ribu lima ratus lima puluh enam rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

   Upah yang belum dibayar bulan April Rp 502.516,00

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 kewaktu.
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)

Upah yang belum dibayar bulan Mei s/d Oktober 2013 sebesar	Rp	13.200.000,00
Uang rapel bulan Januari s/d April 215.510 x 4	Rp	860.000,00
Total Keseluruhan	Rp	14.564.556,00
Dikurangi pinjaman	Rp	1.200.000,00
	Rp	13.364. 556,00

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan ini dibacakan;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan surat mutasi atau penugasan tertanggal 20 Mei 2013 adalah batal demi hukum dan tidak berlaku;
5. Mengabulkan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh Penggugat terhadap Tergugat sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
6. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat agar membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, pengganti perumahan, cuti tahunan dan lain-lain yang tercantum sebesar Rp145.915.000,00 (seratus empat puluh lima juta sembilan ratus lima belas ribu rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan sebesar Rp13.364.556,00 (tiga belas juta tiga ratus enam puluh empat ribu lima ratus lima puluh enam rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar Rp2.000.000,00 setiap hari jika Tergugat lalai atau terlambat dalam melaksanakan putusan *a quo;*
9. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada *verzet,* banding, kasasi maupun upaya hukum lainnya;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang

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 kewaktu.
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)

memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon pendapat yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur (*Obscuur Libel Exceptio);*

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak jelas/tidak terang serta tidak dapat dipahami, susunan kalimat, format maupun hubungan satu sama lain yang tidak saling mendukung (kontradiktif);
2. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat adalah masalah Perselisihan Mutasi Sepihak Berlanjut PHK, sementara bila dicermati gugatan Penggugat menyangkut 3 (tiga) jenis perselisihan hubungan industrial. Dalam dalil posita gugatan, Penggugat mempermasalahkan penerapan ketentuan Ketenagakerjaan/hak normatif yang berkaitan dengan mutasi. Selanjutnya dalam petitum gugatannya (angka 4) Penggugat meminta agar Majelis Hakim berkenan memutuskan hubungan kerja dengan menyatakan surat mutasi atau penugasan tertanggal 20 Mei 2013 adalah batal demi hukum dan tidak berlaku, Di sisi lain bila dilihat dari permohonan pencatatan oleh Penggugat yang ditujukan ke Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Adm. Jakarta Utara, justru Penggugat mencatatkan Perselisihan Kepentingan;
3. Bahwa setelah Kami pelajari dengan saksama, gugatan yang diajukan Penggugat ternyata tidak sesuai dengan hukum yang berlaku khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 1 disebutkan " Perselisihan Hubungan Industri adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai PHK dan perselisihan antar serikat Pekerja/ Buruh dalam suatu perusahaan";
5. Bahwa dari dalil-dalil yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya mempermasalahkan tentang keputusan yang diambil Tergugat, yakni keputusan untuk memutasi Penggugat dari PT. Dalim Fideta Kornesia Jakarta Utara ke PT. Dalim Fideta Kornesia Cianjur, dan atas keputusan tersebut Penggugat menyatakan menolaknya atau tidak bersedia melaksanakan Surat Keputusan Tergugat. Sikap penolakan mutasi diwujudkan Penggugat dengan tidak bersedia

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 kewaktu.
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)

melakukan pekerjaan (mangkir) meskipun telah dipanggil secara patut oleh Tergugat;

6. Bahwa memutasi Penggugat dari PT. Dalim Fideta Kornesia Jakarta Utara ke PT. Dalim Fideta Kornesia Cianjur adalah masih merupakan kewenangan Hak/ Tergugat berdasarkan Pasal 2 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan "Dalam hal penetuan tugas, penempatan dan pemindahan (mutasi) buruh, perusahaan akan selalu memperhatikan kemampuan, kecakapan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan". Dengan adanya penolakan dari Penggugat, maka apabila Penggugat menolak dan berakibat munculnya perselisihan, tentunya perselisihan tersebut masuk dalam kategori perselisihan hak (bukan perselisihan Kepentingan maupun Pemutusan Hubungan Kerja);
7. Bahwa faktanya Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, justru Penggugatlah yang tidak berkenan melaksanakan mutasi dan tidak bersedia melaksanakan pekerjaan meskipun terhadapnya telah dipanggil secara patut;
8. Bahwa fakta berikutnya, ternyata Penggugat juga secara tegas mengakui bahwa tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja dan yang terjadi adalah perselisihan Kepentingan sebagaimana surat permohonan mediasi yang dikirim Penggugat kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara tertanggal 27 Mei 2013. Pengakuan tersebut dapat dilihat pada Anjuran Nomor 664/-1.8131 tanggal 31 Juli 2013 yang berbunyi "Sehubungan dengan perkara perselisihan Kepentingan yang dicatatkan oleh pekerja Sdri. Samiri;
9. Bahwa kalau diteliti lebih jauh lagi gugatan Penggugat ditemukan ketidak konsistenan sikap Penggugat, sehingga menjadi kontradiktif, hal ini terlihat ketika Penggugat mencatatkan perselisihan ini ke Lembaga Mediasi adalah perselisihan mengenai Kepentingan, pada posita Penggugat hanya mendalilkan telah terjadi pelanggaran tentang penerapan Hak, sementara dalam petitum Penggugat angka 4 yang memohon agar Majelis Hakim memutuskan; mengabulkan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh Penggugat tehadap Tergugat sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013";
10. Bahwa dalam praktik Hukum Acara Perdata, gugatan yang tidak terang/ kabur dan tidak jelas secara hukum tidak dapat diterima. Dalam perkara *a quo* ini ternyata gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat materi suatu gugatan sehingga subyek hukumnya tidak jelas dan akan berpengaruh terhadap penyusunan suatu gugatan

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 kewaktu.
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)

dalam posita maupun petitum sehingga berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tanggal 5 Juni 1975 Nomor 616 K/Sip/ 1973 jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tanggal 28 November 1956 Nomor 195 K/Sip/1955 jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tanggal 21 Agustus 1974 Nomor 565 K/ Sip/1974 gugatan tidak memenuhi syarat formil, akibatnya patut menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet on vankelijk verklaard);

II. Gugatan Penggugat Terlalu Dini/Prematur;

1 Bahwa gugatan Penggugat disamping kabur dan tidak jelas juga terlalu dini untuk diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Faktanya saat Penggugat mengajukan surat permohonan Pemutusan Hubungan Kerja ke Lembaga Mediasi tanggal 27 Mei 2013, hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat masih berlangsung (tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja). Sepatutnya bilamana Penggugat mendalilkan mengajukan gugatan perselisihan Kepentingan, tentunya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak serta merta putus atau berakhir, karena yang terjadi hanyalah karena perbedaan pendapat tentang sesuatu di luar normatif (kepentingan);

2 Bahwa pada permohonan pencatatan perselisihan yang diajukan Penggugat ke Mediasi pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara tertanggal 27 Mei 2013. Sangat jelas bahwa perselisihan yang dicatatkan adalah perselisihan kepentingan, sehingga sudah barang tentu segala persyaratan berupa kronologi dan berita acara bipartit adalah mengenai telah terjadi perselisihan kepentingan di perusahaan Tergugat. Oleh karena perselisihan kepentingan yang diperselisihkan selayaknya Penggugat mendalilkan hal-hal yang menyangkut kepentingan, bukan justru membelokkannya menjadi perselisihan yang lain (bukan perselisihan kepentingan);

3 Bahwa oleh karena alasan-alasan tersebut di atas, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sepatutnya Penggugat tetap konsisten bahwa perselisihan yang terjadi adalah perselisihan kepentingan dan tetap akan melakukan kewajibannya bekerja di perusahaan Tergugat, sambil menunggu adanya penyelesaian dari Mediator pada Suku Dinas. Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara;

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 kewaktu.
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)

4 Bahwa apabila Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusa, tentunya menjadi pertanyaan: mengapa sejak tertanggal 27 Mei 2013 Penggugat mengabaikan kewajibannya untuk bekerja, apakah memang sejak awal sudah berniat agar di PHK dan memperoleh kompensasi?, pertanyaan berikutnya kapan perundingan bipartit dan mediasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan ? (karena yang ada adalah bipartit dan mesiasi tentang perselisihan Kepentingan);

5 Bahwa perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat berlangsung pada tanggal 22 Mei 2013 (2 hari setelah Penggugat menerima SK Mutasi) fakta ini menunjukkan bahwa yang dirundingkan adalah tentang mutasi bukan sesuatu yang belum terjadi atau PHK). Begitu cepatnya perundingan bipartit dilaksanakan dan seakan tidak lagi diberi ruang kepada Tergugat untuk perundingan selanjutnya adalah sesuatu yang patut dipertanyakan, apakah hal ini merupakan niat PHK yang sudah lama ada pada Penggugat?, pertanyaan selanjutnya, apakah bipartit seperti ini dapat dijadikan salah satu syarat untuk diterimanya pencatatan perselisihan oleh lembaga Mediasi?;

6 Bahwa di dalam posita gugatan halaman 2 angka 4 Penggugat menjadikan anjuran Nomor 4937/0735554 hari Selasa tanggal 27 Agustus 2013 sebagai dasar gugatannya. Hal tersebut menjadi rancu dan membingungkan, karena dalam perselisihan ini yang Tergugat terima dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara adalah anjuran bernomor 664/-1.831 tertanggal 31 luli 2013. Menjadi pertanyaan, anjuran yang Penggugat jadikan sebagai dasar gugatannya ini berasal dari mana dan dalam perselisihan yang mana ?, Atas ketidak jelasan dasar gugatan Penggugat, maka gugatan yang diajukan Penggugat menjadi prematur layak dan cacat hukum;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, dengan demikian terbukti gugatan Penggugat sangat prematur serta ragu-ragu, oleh karena itu gugatan Penggugat patut ditolak;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 213/PHI.G/2013/ PN.JKT.PST tanggal 3 Maret 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menerima Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;

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 kewaktu.
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)

- Menyatakan gugatan Penggugat Tidak Jelas/ Kabur *(Obscuur Libel);*

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima *(Niet onvankelijk verklaard);*
- Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp400.000 (empat ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 3 Maret 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Maret 2014, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Maret 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 31/Srt.KAS/PHI/2014/ PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 April 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 8 April 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 22 April 2012;

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:

- Bahwa pertimbangan hukum Putusan Perkara Nomor 213/PHI.G/ 2013/ PNJKT.PST, tertanggal 3 Maret 2014, Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam melakukan penerapan hukum, maka oleh karenanya akan diuraikan sebagai berikut:
- Bahwa pada dasarnya dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

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 kewaktu.
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)

- Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- Bahwa berdasarkan uraian di atas yang menjadikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dibentuk, dimana telah dijamin undang-undang peningkatan perlindungan ketenagakerjaan dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
- Bahwa dengan sangat jelaslah perlidungan telah diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diberikan kepada pekerja dalam pelaksanaan dilingkup pekerjaannya, sehingga perlidungan terhadap pekerja diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan pengusaha yang nantinya dapat merugikan pekerja;
- Bahwa apabila ditelaah terkait mengapa Pemohon Kasasi/Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), bahwa yang menjadi dasar persoalan adalah dimana Pemohon Kasasi di Mutasi dari PT. Dalim Fideta Kornesia Jakarta ke tempat kerja yang baru PT. Dalim Fideta Kornesia Cianjur oleh Termohon Kasasi, tentunya apabila Pemohon Kasasi di Mutasi ketempat yang masih satu kota dengan tempat sekarang Pemohon Kasasi bekerja, tentu sangatlah tidak bermasalah bagi Pemohon Kasasi, namun ternyata Pemohon Kasasi di Mutasikan ke Luar Kota dari tempat Pemohon Kasasi sekarang bekerja, jelas ini menjadi Pertimbangan tersendiri bagi Pemohon Kasasi dan Keluarga apalagi harus pindah keluar kota bersama keluarga;
- Bahwa kata Pertimbangan di atas menjadi sangatlah penting bagi Pemohon Kasasi/Penggugat,karena berhubungan dengan kehidupan Pemohon Kasasi dan keluarganya, dimana dapat Pemohon Kasasi jelaskan bahwa pertimbangan ini berkaitan dengan Pemohon Kasasi yang di Mutasi ke Luar Kota oleh Termohon Kasasi tanpa ada uang Konpensasi atas Mutasi yang dilakukan sepihak oleh Termohon Kasasi, tentunya hal ini sangatlah membingungkan bagi Pemohon Kasasi;

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 kewaktu.
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)

- Bahwa yang menjadi Pertimbangan Pemohon Kasasi adalah dimana Pemohon Kasasi di Mutasikan ke luar kota, tanpa uang konpensasi yang diberikan kepada Pemohon Kasasi serta harus diperhatikan oleh Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung dimana Pemohon Kasasi telah mempunyai anak-anak yang masih bersekolah dasar dimana anak-anak Pemohon Kasasi ini masih butuh kasih sayang Pemohon Kasasi selaku Ibu dari anak-anak Pemohon Kasasi serta suami Pemohon Kasasi yang perlu untuk Pemohon Kasasi urus, apabila Mutasi ini tetap Pemohon Kasasi jalankan tanpa Uang Konpensasi yang diberikan oleh Termohon Kasasi tentunya yang menjadi korban adalah Keluarga Pemohon Kasasi sendiri karena harus berpisah dengan keluarga Pemohon Kasasi;
- Bahwa harusnya Termohon Kasasi mempertimbangan pengabdian Pemohon Kasasi yang telah bekerja selama 17 tahun sejak 27 Februari 1997 dibagian Fosting dan menerima upah sebesar Rp1.984.490,00/bulan, karyawan tetap sampai dengan saat ini, selama bekerja Pemohon Kasasi tetap seti bekerja, bukankah seharusnya Pemohon Kasasi mendapat sedikit, saja perhormatan atas jasa Pemohon Kasasi yang telah mengabdi dan bekerja selama 17 tahun, dengan mempertimbangkan Mutasi keluar kota dimana Pemohon Kasasi yang masih mempunyai anak-anak kecil dan suami tanpa konpensasi apapun...??;
- Bahwa apabila Mutasi sepihak ini tetap dijalankan maka mau tidak mau Pemohon Kasasi harus pindah keluar kota bersama anak-anak dan suami, tentu banyak biaya yang harus dikeluarkan berupa uang rumah kontrakan, biaya pindah, biaya sekolah anak-anak yang baru, adaptasi tempat yang baru serta biaya-biaya yang tak terduga lainnya, namun hal ini tetap tidak menjadi pertimbangan Termohon Kasasi dalam memutasi Pemohon Kasasi secara sepihak;

Lantas dimana "dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dankedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan" yang menjadi roh-nya

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 kewaktu.
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)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berpihak kepada Pemohon Kasasi;

- Bahwa oleh karena uraian Opening Statemen Pemohon Kasasi di atas maka patut dan wajar Pemohon Kasasi mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dan Kasasi ini ke Mahkamah Agung, karena Pemohon Kasasi merasa sangat dikebiri hak-haknya oleh Termohon Kasasi;

Bahwa Sehubungan Dengan Pertimbangan Hukum Majelis Hakim *Judex Facti* Yang Telah Salah Dalam Penerapan Hukumnya;

⇒ Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya telah salah dalam penerapan hukurn dimana hanya melihat dari sisi yang sangat sempit dimana didalam pertimbangan hukumnya Putusan Perkara Nomor 213/ PHI.G/2013/PNJKT.PST, tertanggal 3 Maret 2014, dimana didalam pertimbangan hukumnya halam 4 kami kutip " bahwa oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat, bahwa antara posita dengan petitum gugatan Penggugat adalah bertolak belakang/kontradiksi satu sama lainnya/tidak singkron";

⇒ "Bahwa oleh karenannya antara posita dan petitum gugatan Penggugat ternyata bertolak belakang/kontradiksi satu sama lainnya, maka Majelis Hakim berpendapat petitum gugatan Penggugat tidak didukung oleh posita sehingga gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur *(obscuur libel)";*

⇒ Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* ini sangatlah keliru, karena Mutasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tidaklah sesuai dengan Pasal 2 Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tentang Mutasi atau Penentuan Tugas berbunyi : "dalam hal Penentuan Tugas, Penempatan dan Pemindahan (mutasi) buruh, perusahaan akan selalu memperhatikan kemampuan, kecakapan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan", berdasarkan pasal tersebut di atas telah jelas dan tegas pasal tersebut menguraikan tentang Kemampuan dan Kecakapan, tentunya Kemampuan dan Kecakapan ini harus disesuaikan dengan si Karyawan, (i.c Pemohon Kasasi) apabila hendak dimutasi, apalagi keluar kota;

⇒ Bahwa tentunya Mutasi yang dilakukan kepada Pemohon Kasasi ini tidak sesuai dengan Kecakapan dan Kemampuan Pemohon Kasasi

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 kewaktu.
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)

berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama, dimana haruslah ditelaah terlebih dahulu, apakah Mutasi tersebut telah telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama sesuai terutama Pasal 2 Perjanjian Kerja Bersama, sementara Pemohon Kasasi menilai Mutasi ini adalah akal-akalan Termohon Kasasi/ Tergugat dimana menurut hemat Pemohon Kasasi Mutasi ini tidaklah sesuai dengan asas Kecakapan dan Kemampuan, dimana Pemohon Kasasi/ Penggugat sebagai Karaywan yang telah berkeluarga dan mempunyai anak-anak yang masih bersekolah dasar, ditambah lagi dengan tidak memberikan konpensasi apapun kepada Pemohon Kasasi apabila melaksanakan mutasi ini;

⇒ Bahwa sangatlah jelas didalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal 2 tentang Mutasi, sangat jelas dan tegas diuaraikan kata Kecakapan dan Kemampuan sehubungan dengan mutasi pekerja, namun terkait Kecapakan dan Kemampuan ini ternyata tidak disesuaikan dengan pekerja apabila dimutasi, dimana Pemohon Kasasi di mutasi secara sepihak tanpa pertimbangan yang disesuaikan dengan Kecapakan dan Kemampuan sebagaimana terurai di dalam Perjanjian Kerja Bersama;

⇒ Bahwa sudah selayaknya apabila Termohon Kasasi ingin memutasikan Pemohon Kasasi, patut dan wajar apabila memberikan konpensasi yang layak kepada karyawan apalagi mutasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah Mutasi Keluar Kota, apakah tidak menjadi pertimbangan Termohon Kasasi memutasikan karyawan seperti Pemohon Kasasi keluar kota tanpa memberikan konpensasi apapun....?? menjadi sungguh hal yang aneh dan sangat tidak layak, menurut hemat Pemohon Kasasi;

⇒ Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat menilai bahwa mutasi ini adalah langkah akal-akalan dari Termohon Kasasi/Tergugat sehingga membuat Pemohon Kasasi/Penggugat tidak nyaman bekerja sehingga Pemohon Kasasi/ Penggugat mengundurkan diri dan hanya mendapatkan hak dalam Perjanjian Kerja Pasal 2 (4.a), sehingga Penggugat tidak mendapatkan haknya sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan, ini dibuktikan dengan Pemohon Kasasi/Penggugat dimutasi keluar kota tanpa

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 kewaktu.
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)

mendapatkan uang konpensasi mutasi apapun serta biaya-biaya lainnya;

⇒ Bahwa berdasarkan uraian di atas menurut hemat Pemohon Kasasi pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 169 (1) e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, sebagai syarat pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 169 (1) e.;

⇒ Bahwa berdasarkan uraian di atas, gugatan Penggugat tidaklah bertolak belakang/kontradiksi satu sama lainnya, sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti*, dimana Pemohon Kasasi mendalilkan bahwa tindakan Mutasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi secara sepihak tidaklah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama, Pasal 2 tentang Mutasi, dimana Mutasi ini tidaklah menerapkan asas Kemampuan dan Kecakapan yang terurai dalam Perjanjian Kerja Bersama, sehingga menurut hemat Pemohon Kasasi bahwa Termohon Kasasi telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 169 (1) e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, sebagai syarat pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 169 (1) e.;

⇒ Bahwa oleh karena itu patut dan layaklah gugatan Penggugat serta Memori Kasasi diterima dan dikabulkan untuk seluruhnya oleh Ketua Mahkamah Agung Cq. Majelis Hakim Agung, serta membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri

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 kewaktu.
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)

Jakarta Pusat Perkara Nomor 213/PHI.G/2013/PN.JKT.PST, tertanggal 3 Maret 2014, karena telah keliru dan salah menerapkan hukum didalam pertimbangan hukumnya;

⇒ Bahwa fakta-fakta hukum yang didalilkan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat adalah merupakan Jakta-fakta yang tidak terbantahkan baik dengan alasan hukum apapun, oleh karena itu patut dijadikan pertimbangan hukum untuk membenarkan dalil-dalil Pemohon Kasasi/ Penggugat;

⇒ Bahwa kami bermohon agar Majelis Hakim Agung memutus perkara ini dengan bijaksana sesuai dengan hukum dan pembuktian yang sah menurut hukum;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 1 April 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 21 April 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa posita gugatan Penggugat, mendalilkan Tergugat memutasi Penggugat dan Penggugat menolak tapi dalam petitum menuntut hak-hak PHK;
- Bahwa Penggugat sama sekali tidak menjelaskan perbuatan-perbuatan Tergugat sebagai suatu kesalahan yang telah melanggar hukum;
- Bahwa Penggugat tidak menyebutkan alasan-alasan sebagai dasar untuk mengabulkan PHK;

Maka Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menerima eksepsi Tergugat dan dalam pokok perkara, menyatakan tidak dapat diterima adalah sudah tepat dan benar;

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

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 kewaktu.
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)

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah 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;

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **SAMIRI** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Senin tanggal 22 Desember 2014** oleh Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H.,M.M., dan Arsyad, 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 dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Edi Saputra Pelawi, S.H.,M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota : Ketua :

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 kewaktu.
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)

Panitera Pengganti :

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 kewaktu.
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)