



P U T U S A N
Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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:

EDI SUPRIADI, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Jendral Sudirman Nomor 8A Dusun Bugis, Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, NTB, dalam hal ini memberi kuasa kepada Zainuddin NB 4954 dan kawan-kawan kesemuanya Para Karyawan sekaligus Pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PUK SP KEP SPSI, PT NNT beralamat di Townsite Batu Hijau PT Newmont Nusa Tenggara, Kecamatan Sekongkang, Kabupaten Sumbawa Barat-NTB, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 April 2015;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

PT NEWMONT NUSA TENGGARA (PT NNT) berkedudukan di Jalan Sriwijaya Nomor 258 Mataram, diwakili oleh Martiono Hadianto selaku Presiden Direktur dalam hal ini memberi kuasa kepada Yudi Gumantoro, S.H., Specialist Empl. Relations-Dispute Settlement-PTNNT dan kawan-kawa kesemuanya beralamat PTNNT-Desa Buin Batu, Sekongkang, Sumbawa Barat, NTB, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Februari 2015;
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 Mataram, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat Edi Supriandi NB5050 merupakan karyawan pada PT Newmont Nusa Tenggara/Penggugat sejak 19 Maret 2002 dengan posisi jabatan terakhir sebagai Mine Operator Drilling sampai sekarang dengan gaji



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terakhir Rp5.374.000,00 (lima juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu rupiah) per bulan;

2. Bahwa pada mulanya Tergugat Edi Supriadi NB5050 bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab namun setelah beberapa lama bekerja, Tergugat mulai melakukan pelanggaran aturan disiplin yang tertulis di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditandatangani oleh pihak PT Newmont Nusa Tenggara (PT NNT) dan PUK SP KEP SPSI PTNNT sebagai wadah Organisasi Tergugat Edi Supriadi NB5050 yang telah terdaftar pada Kementerian Tenaga Kerja *cq.* Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (bukti P-1);
- 3.a. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Newmont Nusa Tenggara merupakan pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja dan sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan perjanjian kerja bersama yang wajib ditaati dan dilaksanakan di lingkungan PT NNT, hal ini sejalan dengan maksud ketentuan Pasal 126 ayat 1 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dinyatakan bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- b. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Newmont Nusa Tenggara Pasal 54 tipe A ayat 5 disebutkan mengkonsumsi alkohol/narkoba atau di bawah pengaruh narkoba di tempat kerja dan pada jam kerja, dapat di PHK tanpa peringatan;
4. Bahwa pada tanggal 30 Maret 2014 sekitar jam 05.45 Wita saat dilakukan *random check drug* atau cek narkoba/obat-obatan terlarang secara acak terhadap karyawan/pekerja dengan melakukan pemeriksaan urine yang bertempat di Line Room MMA, dari hasil tes secara acak tersebut hasil tes urine Tergugat Edi Supriadi NB5050 positif mengandung narkoba/obat-obatan terlarang (bukti P-2), sehingga Tergugat Edi Supriadi NB5050 dikategorikan melanggar ketentuan disiplin dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Newmont Nusa Tenggara Pasal 54 tipe A ayat 5 yaitu mengkonsumsi alkohol/narkoba atau dibawah pengaruh narkoba ditempat kerja dan pada saat jam kerja, yang dapat di PHK tanpa peringatan;
5. Bahwa sebelum dilakukan *random chek* (30 Maret 2014), seluruh karyawan yang bekerja di area mining termasuk Tergugat Edi Supriadi NB5050 telah mengisi formulir yang menyatakan bahwa Tergugat Edi Supriadi NB5050 tidak mengkonsumsi obat-obatan sebelumnya, (bukti P-3);

Halaman 2 dari 9 hal.Put.Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

6. Bahwa pelanggaran yang telah dilakukan Tergugat Edi Supriadi NB5050 (urinanya positif mengandung obat-obatan terlarang) sudah tidak dapat ditolerir oleh aturan disiplin yang berlaku di PTNNT yakni Perjanjian Kerja Bersama, maka dikeluarkan surat skorsing yang mengarah ke Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena melanggar aturan disiplin Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Newmont Nusa Tenggara Pasal 54 tipe A ayat 5. (bukti P-4);
7. Bahwa selanjutnya dilakukan perundingan Bipartit untuk membicarakan persoalan Tergugat Edi Supriadi NB5050 (bukti P-5), namun tidak tercapai kesepakatan maka kemudian diajukan penyelesaiannya ke pihak Mediator sehingga keluarlah surat anjuran (bukti P-6);
8. Bahwa karena anjuran tersebut tidak dapat diterima oleh Penggugat, maka selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
9. Bahwa menurut ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat Edi Supriadi NB5050 mempunyai hak normatif yang akan dibayar oleh Penggugat diperhitungkan sebesar Rp92.000.000,00 (sembilan puluh dua juta rupiah) kotor/gross sebelum dipotong pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
10. Bahwa karena hak normatif Tergugat Edi Supriadi NB5050 sebagaimana disebut dalam poin 9 diatas nilainya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara ini dibebankan kepada Negara;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Edi Supriadi NB5050 terbukti melanggar ketentuan disiplin dalam Pasal 54 tipe A ayat 5 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Newmont Nusa Tenggara;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat PT Newmont Nusa Tenggara (PT NNT) dengan Tergugat Edi Supriadi NB5050 berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Halaman 3 dari 9 hal.Put.Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

4. Menetapkan hak-hak normatif yang diterima Tergugat Edi Supriadi NB5050 tersebut sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp92.000.000,00 (sembilan puluh dua juta rupiah) kotor/gross;
5. Menghukum Tergugat Edi Supriadi NB5050 untuk mentaati serta melaksanakan putusan tersebut;
6. Biaya perkara dibebankan kepada Negara;
Dan/atau mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram telah memberikan putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mtr. tanggal 17 Juni 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;
2. Menyatakan Tergugat Edi Supriadi NB5050 terbukti melanggar ketentuan disiplin dalam Pasal 54 tipe A ayat 5 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Newmont Nusa Tenggara Tahun 2013-2014;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat PT Newmont Nusa Tenggara dengan Tergugat Edi Supriadi NB5050 putus karena PHK;
4. Menetapkan hak-hak Tergugat sebagai akibat PHK dengan total sebesar Rp92.364.900,00 (sembilan puluh dua juta tiga ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus rupiah);
5. Menolak gugatan untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram tersebut telah diucapkan dengan dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 17 Juni 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 April 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 Juli 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mtr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 13 Juli 2015 itu juga;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 14 Juli 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 5 Agustus 2015;

Halaman 4 dari 9 hal.Put.Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram telah salah menerapkan hukum atau lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan.

Sesuai ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial "Dalam mengambil putusan. Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan."

Dalam Putusan Perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.MTR. tertanggal 17 Juni 2015 Majelis Hakim telah salah menerapkan hukum, dengan tidak mengindahkan/melaksanakan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dianulir dengan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 26 Oktober 2004 *joncto* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 13 Maret/SE/MEN/SJ-HK/1/2005, yang menyatakan pada kalimat pertama dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa kesalahan berat tidak dapat digunakan langsung untuk alasan PHK, akan tetapi harus dibuktikan terlebih dahulu dengan putusan peradilan umum dan telah memiliki kekuatan hukum tetap. Hal ini dapat dilihat dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim alenia 3 halaman 15 yang menyatakan "Menimbang, bahwa sesuai bukti P-I Tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2013 -2014 Pasal 54 tipe A ayat 5 menentukan bahwa mengkonsumsi alkohol/narkoba atau dibawah Pengaruh narkoba di tempat kerja atau pada jam kerja dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah termasuk kesalahan berat tanpa harus ada peringatan pertama, kedua atau ketiga. Dan oleh karena Tergugat terbukti mengkonsumsi alkohol/narkoba atau dibawah pengaruh narkoba di tempat kerja atau pada saat jam kerja majelis berpendapat Tergugat Terbukti melanggar ketentuan disiplin dalam Pasal 54 Tipe A ayat 5 PKB PT. Newmont Nusa Tenggara tahun 2013-2014, oleh karena itu Majelis

Halaman 5 dari 9 hal.Put.Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berpendapat sangat patut dan beralasan Penggugat untuk dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Tergugat";

3. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam Perkara Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2015/PN.MTR. sebagaimana tersebut di atas telah bertentangan dengan maksud dan tujuan atas uji materi yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi RI yang dengan telah tegas membatalkan dan/atau merevisi ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Putusan Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 26 Oktober 2004 *joncto* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 13 Maret/SE/MEN/SJ-HK/1/2005, yang menyatakan pada kalimat pertama dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa kesalahan berat tidak dapat digunakan langsung untuk alasan PHK, akan tetapi harus dibuktikan terlebih dahulu dengan putusan peradilan umum dan telah memiliki kekuatan hukum tetap. Oleh karena Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. MTR tersebut bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi RI *joncto* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 13 Maret/SE/MEN/SJ-HK/1/2005, maka sudah tepat dan beralasan hukum apabila Hakim Kasasi membatalkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. MTR tersebut;

Disamping itu Majelis Hakim juga telah salah menerapkan hukum sebagaimana tertuang dalam pertimbangan hukum pada alenia 2 halaman 14 yang menyatakan "Menimbang berdasarkan bukti T-6A dan T-6B bahwa pada tanggal 11-2-2014 Tergugat telah melakukan pemeriksaan kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa Barat, namun hal tersebut dilakukan 18 (delapan belas) hari sebelum dilakukan random cek oleh Chem Centre Australia tertanggal 30-03-2014, sedangkan sesuai bukti P-3 bahwa Tergugat menyatakan tidak mengkonsumsi obat-obatan tertentu dalam sepuluh hari terakhir, oleh karena itu majelis berpendapat bukti T-6A tidak relevan untuk dipertimbangkan lagi". Dengan tidak dipertimbangkannya bukti T-6A dan T-6B inilah maka muncul kekeliruan atau kekhilafan Majelis Hakim atas putusan perkara ini sebab bukti T-6A dan T-6B tersebut menjelaskan bahwa Tergugat pernah berobat (operasi kecil) dan dilakukan pembiusan lokal sehingga diperlukan obat-obatan tertentu untuk menghilangkan rasa sakit, oleh karenanya ketika dilakukan random sisa obat-obatan yang dipergunakan untuk operasi kecil tersebut masih tersisa. Dengan adanya kekeliruan ini maka sudah tepat dan beralasan hukum

Halaman 6 dari 9 hal.Put.Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

apabila Hakim Kasasi menerima kasasi Pemohon Kasasi dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram yang dimohonkan kasasi ini.

Kekeliruan atau kekhilafan penerapan hukum oleh Majelis Hakim juga terulang pada alenia 3 halaman 14 yang mengatakan "Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6C bahwa Tergugat melakukan pemeriksaan cek urine pada Laboratorium Klinik Prodia Mataram tertanggal 30 April 2014 yakni 30 (tiga puluh) hari setelah dilakukan *random cek* oleh *Chem Centre Australia* pada tanggal 30-03-2014, oleh karena itu majelis berpendapat bukti tersebut tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, oleh karena itu pula Majelis berpendapat bahwa berdasarkan bukti P -2B Tergugat terbukti menggunakan obat-obatan yang mengandung zat "*Methylamphetamine*". Bahwa Pertimbangan hukum Majelis Hakim sebagai mana terurai di atas adalah pertimbangan hukum yang keliru dan menyesatkan karena kalau benar Tergugat mengkonsumsi obat-obatan atau narkotika, maka sudah dapat dipastikan dalam tenggang waktu sebagaimana tersebut di atas di dalam tubuh Tergugat pasti masih dapat ditemukan sisa zat-zat dari obat-obatan terlarang yang diminumnya. Dengan adanya kekeliruan ini maka sudah tepat dan beralasan hukum apabila Hakim Kasasi menerima kasasi Pemohon Kasasi dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram yang dimohonkan kasasi ini.

Kekeliruan dan/atau kekhilafan Majelis Hakim semakin nyata pada alenia 3 halaman 13 yang menyatakan "Menimbang, bahwa sesuai bukti P -3 bahwa pada tanggal 30 - 03 -2014 Tergugat mengisi dan menandatangani surat pernyataan bahwa dalam 10 hari terakhir Tergugat tidak ada menggunakan obat-obatan Tertentu baik berdasarkan resep atau *non resep*, dan sesuai bukti P -2A bahwa pada tanggal 30-03-2014 jam 06-00 di MMA Lunch Room-Batu Hijau Tergugat telah diambil sampel urine-nya dengan cara random oleh *Chem Centre Australia*, dan sesuai bukti P-2B tentang *certificate of analisis* atau hasil analisis pemeriksaan dari *Chem Centre Australia* tertanggal 30 Maret 2014 yang menyatakan bahwa ternyata dalam urine Tergugat ditemukan mengandung zat obat-obatan "*Methylamphetamine*". Bahwa sesuai hukum yang berlaku di Indonesia seseorang dapat dinyatakan bersalah menggunakan dan/atau mengkonsumsi obat-obatan terlarang/narkoba adalah hasil analisa pemeriksaan dari lembaga yang ditunjuk oleh Kepolisian Negara Republik

Halaman 7 dari 9 hal.Put.Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Indonesia atau oleh Institusi Kepolisian itu sendiri, sehingga apa yang dijadikan sebagai bukti oleh Penggugat yaitu bukti P-2A dan bukti P-2B tersebut seharusnya dikesampingkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini. Oleh karena itu maka sudah tepat dan beralasan hukum apabila Hakim Kasasi menerima kasasi Pemohon Kasasi dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram yang dimohonkan kasasi ini;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan oleh karena Putusan *Judex Facti* (PHI) sudah tepat dan benar *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum;

Bahwa dipersidangan Tergugat Edi Supriadi telah di PHK karena kesalahan melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana Pasal 54 Type A ayat (5) PKB PT. Newmont Nusa Tenggara tahun 2013-2014;

Bahwa *Judex Facti* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dan putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang undang selain itu merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi, dan bukan kesalahan dalam penerapan hukum;

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **EDI SUPRIADI** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 12 Januari 2016 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., dan Dr. 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 oleh Yusticia Roza Puteri, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd

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

Ketua Majelis,

Ttd

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

Ttd

Dr. Arsyad, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

Yusticia Roza Putri, S.H.,M.H.,

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

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 195912071985122002.

Halaman 9 dari 9 hal.Put.Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2015