



PUTUSAN

Nomor 1147 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. TRI WAHANA UNIVERSAL (PT TWU), berkedudukan di Cyber 2 Building, Lantai 29, Jalan HR. Rasuna Said Blok X-5 Nomor 13, Jakarta Selatan dan Site Office di Jalan Gayam, Desa Sumengko, Kecamatan Kalitidu, Bojonegoro, Jawa Timur, dalam hal ini diwakili oleh Yuliantina Wangsawiguna selaku Direktur PT Tri Wahana Universal, memberi kuasa kepada: Kenneth Moore, S.H., dan kawan, Para Advokat beralamat di Gedung Perkantoran Jiwasraya Gondangdia Lantai 3, Jalan R.P. Soeroso Nomor 41, Menteng, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 7 April 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

WIWIK SURYAWATI, beralamat di Jalan Phospat 94, RT 006/ RW 010, Desa Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur dan berdomisili di Jalan Antareja A2/16 Perum Balum Graha, Cepu, Jawa Tengah;
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 Surabaya, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Tri Wahana Universal (PT TWU) sejak tanggal 1 Oktober 2009 dengan status sebagai karyawan tetap;
2. Bahwa jabatan Penggugat terakhir sebagai Superintendent (Pengawas) dengan gaji terakhir setiap bulannya sebesar Rp6.258.000,00 (enam juta dua ratus lima puluh delapan ribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 030/TWU/HR-GA/XI 2014, tanggal 28 November 2014, dengan alasan %Banyak terjadi Losses yang sangat signifikan dalam kegiatan operasional logistic di TBBM Tuban dan Pelabuhan Lamongan Shorebase LSB] sehingga menimbulkan potensi kerugian bagi perusahaan+ dan dianggap telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana Peraturan Perusahaan Pasal 62 dan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 18 Kepmenakertrans Nomor 78 Tahun 2001 tentang Kesalahan Berat;
4. Bahwa alasan PHK sebagaimana point 3 (tiga) di atas adalah tidak benar dan sekedar akal-akalan Tergugat oleh karena tidak disertai alasan hukum dan bukti-bukti yang sah melainkan sekedar sifat arogansi Tergugat terhadap Penggugat terlebih-lebih adalah niatan terselubung Tergugat untuk tidak membayar hak-hak Penggugat sesuai perundangan yang berlaku;
5. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat oleh karena tidak sesuai dengan ketentuan perudangan yang berlaku khususnya Pasal 150 . 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Bahwa Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, sedangkan Losses dimaksud yang dianggap merugikan perusahaan haruslah dibuktikan melalui proses pidana dan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*);
7. Bahwa terhadap hubungan kerja dan penyelesaian PHK antara Penggugat dengan Tergugat telah melalui upaya bipartit maupun triparteit namun tidak berhasil mencapai kesepakatan;
8. Bahwa Pemerintah Kabupaten Bojonegoro melalui Dinas Tenaga Kerja dan Sosial telah mengeluarkan Anjuran Nomor: 560/150/412.32/2015 tanggal 26 Januari 2015 untuk menyelesaikan permasalahan PHK dimaksud, namun sampai gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Anjuran dimaksud tidak juga dihiraukan oleh Tergugat;
9. Bahwa sampai saat ini belum ada penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya Penggugat menganggap belum terjadi PHK dan Tergugat wajib membayar gaji bulanan kepada Penggugat selama 23 bulan terhitung sejak di PHK tanggal 28 November 2014 sampai diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yaitu $23 \times \text{Rp}6.258.000,00 =$

Halaman 2 dari 18 hal. Put.Nomor 1147 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)



Rp143.934.000,00 (seratus empat puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh empat ribu rupiah);

10. Bahwa Penggugat sejak di PHK oleh Tergugat tanggal 28 November 2014 sampai dengan diajukan perkara ini di Pengadilan tidak pernah menerima gaji yang seharusnya menjadi hak Penggugat;

11. Bahwa Penggugat dapat menerima pesangon berdasarkan anjuran dari Pemerintah Kabupaten Bojonegoro di mana Penggugat mendapatkan kompensasi atas PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sebagaimana dalam anjuran yaitu sebesar Rp100.753.800,00 (seratus juta tujuh ratus lima puluh tiga ribu delapan ratus rupiah), namun juga tetap menuntut hak lainnya yang harus dibayar oleh Tergugat akibat adanya PHK dimaksud;

12. Bahwa terhadap PHK sebagaimana hal di atas Penggugat mengalami kerugian materiil sebagai berikut:

Kerugian Materiil:

Uang Pesangon sebagaimana anjuran

Pemerintah Kabupaten Bojonegoro sebesar Rp100.753.800,00

Gaji yang belum diterima sejak di PHK

[01 Desember 2014 . Oktober 2016]

sebesar 23 x Rp 6.258.000,00 Rp143.934.000,00

Total Kerugian Materiil Rp244.687.800,00

Terbilang: (dua ratus empat puluh empat juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu delapan ratus rupiah);

13. Bahwa kerugian sebagaimana dimaksud di atas adalah tanggung jawab sepenuhnya dari Tergugat ;

14. Bahwa mengingat kepentingan Penggugat sangat mendesak untuk mendapatkan pesangon agar dapat menjalani kelangsungan kehidupan, kiranya Pengadilan dapat memutus agar kerugian materiil dibayarkan seketika dan sekaligus walaupun ada upaya hukum banding kasasi maupun Peninjauan Kembali (*Uit voorbar bij voraad*);

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PHK ini seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat PT. Tri Wahana Universal (PT.TWU), bersalah, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Wiwik Suryawati yang tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku



khususnya Pasal 150-157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Wiwik Suryawati dengan PT Tri Wahana Universal putus sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat PT. Tri Wahana Universal membayar pesangon kepada Penggugat Wiwik Suryawati sebesar Rp100.753.800,- [seratus juta tujuh ratus lima puluh tiga ribu delapan ratus rupiah] dibayarkan seketika dan sekaligus ;
5. Menghukum Tergugat PT Tri Wahana Universal membayar Gaji Penggugat Wiwik Suryawati yaitu 23 Bulan x Rp6.258.000,00 sebesar Rp143.934.000,00 (seratus empat puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh empat ribu rupiah) dibayarkan seketika dan sekaligus;
6. Membayar uang paksa (*dwangsom*) sejak putusan ini dibacakan sebesar 1/000 (satu permil) setiap satu hari keterlambatan menjalankan putusan ini;
7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan walaupun ada upaya Kasasi maupun Peninjauan Kembali (*uit voorbar bij voraad*);
8. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara;

Atau, apabila Ketua/Majelis Hakim yang menerima dan mengadili perkara *a quo*, berpendapat lain (*Ex aequo et bono*) mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- I. Gugatan Penggugat bersifat daluwarsa (*exceptio tempotis*).
 1. Majelis Hakim yang terhormat sudah sepatutnya menolak gugatan Penggugat karena gugatan diajukan oleh Penggugat melewati batas waktu pengajuan gugatan yang diatur dalam ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PHI+);
 2. Pasal 82 UU PHI menyatakan sebagai berikut:

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak ditermanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;
 3. Berdasarkan ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa gugatan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan oleh pekerja dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak pemberitahuan keputusan pemutusan kerja dari pengusaha;



4. Bahwa sehubungan dengan perkara *a quo*, perlu kami sampaikan bahwa Tergugat telah mengajukan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 28 November 2014 melalui surat pemutusan hubungan kerja Nomor 030/TWU/HR-GA/XI/2014 (Surat PHK+);
5. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* pada Pengadilan Hubungan Industrial melalui Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 2 November 2016, sebagai berikut: sesuai Relass Panggilan Kepada Tergugat Nomor 156/G/2016/PHI SBY, pada hari Rabu tanggal 2 November 2016;
6. Merujuk pada penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gugatan diajukan oleh Penggugat, 2 (dua) tahun 26 hari setelah Tergugat menyampaikan surat PHK kepada Penggugat. Untuk kemudahan Majelis Hakim yang terhormat, berikut ini kami sampaikan tabel yang menjelaskan hal-hal tersebut di atas;

Tanggal Surat PHK.	Tanggal Gugatan diajukan
28 November 2014	2 Nopember 2016
Kesimpulan : Gugatan diajukan oleh Penggugat 2 (dua) tahun 26 (dua puluh enam hari) hari sejak surat PHK disampaikan oleh Tergugat.	

7. Apabila fakta diatas dikaitkan dengan ketentuan Pasal 82 UU PHI, maka jelas bahwa gugatan Penggugat diajukan melebihi batasan pengajuan gugatan yang diatur dalam ketentuan Pasal 82 UU PHI karena batas akhir Penggugat dapat mengajukan gugatan *a quo* seharusnya adalah 1 (satu) tahun setelah 28 November 2014, yaitu tanggal 27 Februari 2015;
8. Penjelasan di atas menegaskan bahwa gugatan diajukan oleh Penggugat melebihi batas waktu yang diajukan oleh undang-undang, karenanya jika Penggugat tidak mengajukan gugatan sampai dengan batas akhir pengajuan gugatan, yaitu pada tanggal 27 Februari 2015, maka demi hukum sudah sepatutnya Penggugat dianggap melepaskan haknya untuk mengajukan tuntutan;
9. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli hukum Prof. Sudikno Martokusumo di dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta 2002, halaman 114 dan 115, sebagai berikut:
%Seseorang yang mempunyai sesuatu hak atau hubungan hukum dapat mengajukan tuntutan hak. Apabila seseorang tidak lagi mempunyai hak, apabila haknya karena suatu hal lenyap, maka ikut lenyap pulalah tuntutan haknya;



Hak atau hubungan hukum dapat hapus atau lahir karena lampaunya waktu. Demikian pula tuntutan hak atau gugatan dapat kadaluarsa atau dapat hapus karena lampaunya waktu;

Hak yang oleh undang-undang diberikan untuk waktu tertentu akan hapus dengan lampaunya waktu yang ditetapkan oleh undang-undang (*decheance*). Hak ini berhenti atau hapus dengan sendirinya (*ex re*) setelah lewat waktu yang ditentukan oleh undang-undang (Ps. 1520 BW)±;

10. Berdasarkan seluruh penjelasan diatas, jelas bahwa gugatan *a quo* diajukan oleh Penggugat melewati batas waktu pengajuan gugatan yang diatur dalam ketentuan Pasal 82 UU PHI. Dengan demikian sudah sepatutnya Majelis Hakim yang terhormat menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat;

II. Gugatan Penggugat Bersifat Prematur (*Exceptio Dilatoria*).

11. Majelis Hakim yang terhormat sudah sepatutnya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet onvankelijk verklaard*) karena gugatan *a quo* tidak didasarkan pada risalah penyelesaian melalui mediasi sebagaimana diatur dalam UU PHI;

12. Pasal 83 ayat (1) UU PHI menyatakan sebagai berikut :

“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat±;

13. Selanjutnya, sehubungan dengan risalah penyelesaian melalui mediasi. Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 68/PUU-XIII/2015 tanggal 29 Juni 2015 menyatakan bahwa syarat formil untuk Penggugat dapat mengajukan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial adalah risalah penyelesaian melalui mediasi dan bukan anjuran tertulis dari Mediator. Berikut kami kutip pertimbangan yang relevan dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut:

“[3.11.8] Bahwa anjuran tertulis bukan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi merupakan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial....±;

14. Bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa gugatan *a quo* terkait erat dengan tuntutan hak Penggugat berupa pesangon dan dasar diajukannya gugatan *a quo* terkait erat dengan tuntutan hak Penggugat berupa pesangon dan dasar diajukannya gugatan *a quo* adalah anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah Kabupaten Bojonegoro Nomor: 560/586/412.32/2015 tertanggal 08 April 2015 (%Anjuran"). Hal ini diakui sendiri oleh Penggugat di dalam butir 11 gugatan, sebagai berikut :

%Bahwa Penggugat dapat menerima pesangon berdasarkan Anjuran dari Pemerintah Kabupaten Bojonegoro di mana Penggugat mendapatkan konpensasi atas PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sebagaimana dalam anjuran yaitu sebesar Rp134.664.300,- [seratus tiga puluh empat juta enam puluh empat ribu tiga ratus rupiah]...;

15. Tindakan Penggugat yang mengajukan gugatan *a quo* tanpa didasarkan kepada Risalah Penyelesaian Melalui Mediasi sebagaimana diatur di dalam UU PHI harus dianggap suatu tindakan hukum yang bersifat prematur sehingga gugatan *a quo* demi hukum harus dianggap sebagai suatu gugatan prematur;
16. Bahwa perihal cacat hukum berupa gugatan yang prematur ditegaskan oleh ahli hukum acara perdata M. Yahya Harahap, S.H. di dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan", Sinar Grafika, Tahun 2006 halaman 457 s.d. 458 menyatakan sebagai berikut:

"a) Exceptio dilatoria

Disebut juga dilatoria exceptie, yang berarti :

- Gugatan Penggugat belum dapat diterima untuk di periksa sengketaanya di Pengadilan, karena masih prematur, dalam arti gugatan yang diajukan masih terlampau dini;
- Sifat atau keadaan prematur melekat pada:
 - Batas waktu untuk menggugat sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian, belum sampai, atau
 - Batas waktu untuk menggugat belum sampai, karena telah dibuat penundaan pembayaran oleh kreditur atau berdasarkan kesepakatan antara kreditur dan debitur;

Tertundanya pengajuan gugatan disebabkan adanya faktor yang menanggguhkan, sehingga permasalahan yang hendak digugat belum terbuka waktunya. Misalnya, ahli waris yang menggugat pembagian harta warisan, padahal pewaris masih hidup, tuntutan pembagian warisan masih tertunda. Belum terbuka, karena pewaris masih hidup, tuntutan pembagian warisan masih tertunda. Begitu juga halnya, tuntutan pembayaran utang yan tertunda oleh factor syarat perjanjian. Misalnya, utang dituntut belum jatuh tempo. Dalam keadaan seperti itu perjanjian belum dapat digugat dalam

Halaman 7 dari 18 hal. Put.Nomor 1147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



jangka waktu tertentu (*an agreement not to sue within a certain period of time*) sesuai dengan ketentuan Pasal 1268 KUH Pedata%.

17. Lebih lanjut, Mahkamah Agung RI selaku salah satu pemegang kekuasaan kehakiman tertinggi Republik Indonesia, dalam Putusan Nomor 101 K/Sip/1971 tanggal 23 Maret 1976 telah menegaskan bahwa gugatan yang prematur sudah selayaknya untuk dinyatakan tidak dapat diterima;

%Bertimbangan Pengadilan Tinggi yang dibenarkan Mahkamah Agung Persetujuan pegang gadai antara Penggugat dan Tergugat, dimana diperjanjikan bahwa Tergugat akan menguasai tanah sengketa selama 75 tahun dan kepadanya diizinkan untuk mendirikan rumah dengan secukupnya diatas tanah itu. Tidaklah termasuk dalam cakupan Pasal 7 UU 56/1960, gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak bisa diterima karena belum sampai masanya%.

18. Berdasarkan uraian diatas, terbukti bahwa gugatan *a quo* merupakan gugatan yang bersifat prematur sehingga sudah sewajarnya Majelis Hakim yang terhormat berkenan untuk menerima Eksepsi Dilatoria ini dan selanjutnya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan Putusan Nomor 156/G/2016/PHI.Sby., tanggal 27 Februari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan batal demi hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat terhadap Penggugat yang didasarkan pada Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 030/TWU/HR-GA/XI/2014, tertanggal 28 November 2014;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2015;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp100.753.800,00 (seratus juta tujuh ratus lima puluh tiga ribu delapan ratus rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama tidak dipekerjakan kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp37.548.000,00 (tiga puluh tujuh juta lima ratus empat puluh delapan ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp401.000,00 (empat ratus satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 14 Maret 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 November 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 31 Maret 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 18/Kas/2017/PHI/PN.Sby. *juncto* Nomor 156/G/2016/PHI.Sby., yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 11 April 2017;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi/Tergugat telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 13 April 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 25 April 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/Tergugat dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

Dalam Eksepsi:

Gugatan Penggugat Bersifat Daluwarsa (*Exceptio Tempotis*);

- Bahwa *Judex Faxti* telah salah dan keliru dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 21 dan halaman 22 putusan *a quo* yang berbunyi:

Halaman 21:

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat bersifat daluwarsa (*Exceptio Tempotis*), Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 012/PUU/2003 tertanggal 28 Oktober 2004, telah menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Bahwa oleh karena Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi, maka ò ò ò +

Halaman 22:

Bahwa dengan demikian ketentuan daluwarsa gugatan diajukan lewat dari 1 (satu) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis Hakim eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat bersifat daluwarsa (*Exceptio Tempotis*) tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

- Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan hukum tersebut yang oleh karenanya sangat merugikan Pemohon Kasasi;
- Bahwa pada dasarnya Pemohon Kasasi sependapat dengan Pertimbangan Hukum *Judex Facti* yang menyatakan Pasal 158 dan 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Namun demikian seharusnya *Judex Facti* dapat menggunakan Pasal 1603 huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai pertimbangan hukumnya;

Pasal 1603 Huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi:

Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti Pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja;

Angka 4:

Jika dia melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan dia tidak patut lagi mendapatkan kepercayaan dari majikan;

- Bahwa pada faktanya sejak periode Januari 2013 sampai dengan bulan Desember 2014 di mana Termohon Kasasi menjabat sebagai Superintendent Logistic, Pemohon Kasasi mengalami serangkaian kerugian berupa hilangnya volume BBM pada saat BBM tersebut diangkut dari kilang minyak. Hal ini

Halaman 10 dari 18 hal. Put.Nomor 1147 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentunya sudah menjadi bagian lingkup pekerjaan dari seorang Superintendent Logistic yang pada saat itu dijabat oleh Termohon Kasasi;

- Bahwa melihat perbuatan-perbuatan Termohon Kasasi, maka Pemohon Kasasi dapat dikategorikan mengambil suatu langkah dengan alasan mendesak yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi melalui Surat Nomor: 030/TWU/HR-GA/XI/2014, tertanggal 28 November 2014, sehingga tindakan Pemohon Kasasi dapat dikatakan mengacu kepada Pasal 1603 huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- Bahwa dengan demikian Pemohon Kasasi berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi adalah sudah Tepat dan Benar oleh karena mengacu kepada Pasal 1603 huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- Bahwa oleh karena itu Pertimbangan Hukum Judex Facti adalah Tidak Tepat dan Keliru, seharusnya Judex Facti mengabulkan Eksepsi Pemohon Kasasi tentang Gugatan Penggugat bersifat Daluwarsa (*Exceptia Tempotis*) oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi adalah Sah;
- Bahwa oleh karena itu Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim ditingkat Kasasi yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk mengesampingkan Petimbangan Hukum Judex Facti dan menerima dalil Pemohon Kasasi;

Gugatan Penggugat Bersifat Prematur (*Exceptio Dilatoria*);

- Bahwa *Judex Fati* Telah Salah dan Keliru dalam Pertimbangan Hukumnya pada halaman 22 dan 23 Putusan *a quo* yang berbunyi:

Halaman 22

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat bersifat Prematur (*Exceptio Dilatoria*), Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat 2 huruf a telah mengatur kewajiban mediator apabila tidak tercapai kesepakatan dalam 5 (lima) hari;

Bahwa pengajuan gugatan Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tertanggal 19 Oktober 2016 tersebut telah dilampiri Anjuran dari Mediator pada Dinas Tenaga Kerja ...;

Bahwa oleh karena kewajiban Mediator adalah mengeluarkan anjuran dan mengacu pada Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 68/PUU-I/XIII/2015 tertanggal 29 Juni 2015, dimana anjuran dari Mediator 5 (lima) hari;

Halaman 11 dari 18 hal. Put.Nomor 1147 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)



Halaman 23:

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, menurut Majelis Hakim Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat õ õ ..+

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa eksepsi Tergugat sebagaimana tersebut diatas dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

- Bahwa Pemohon Kasasi Tidak Sependapat dengan Pertimbangan Hukum tersebut yang oleh karenanya sangat merugikan Pemohon Kasasi;
- Bahwa *Judex Facti* seharusnya dan sepantasnya mempertimbangkan Jawaban-Jawaban Pemohon Kasasi terkait dengan Gugatan Penggugat Bersifat Prematur (*Exceptio Dilatoria*);
- Bahwa Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut: Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;
- Selanjutnya sehubungan dengan risalah penyelesaian melalui mediasi, Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 68/PUU-XIII/2015 tanggal 29 Juni 2015 menyatakan bahwa syarat formal untuk Penggugat dapat mengajukan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial adalah risalah penyelesaian melalui mediasi dan bukan anjuran tertulis dari Mediator;
- Bahwa dalil-dalil tersebut diatas yang sebelumnya Pemohon Kasasi sudah tuangkan dalam Jawaban terhadap Gugatan Penggugat sudah sangat Tegas dan Jelas, dan oleh karenanya sudah Sepantasnya lah *Judex Facti* mempertimbangkan dalam Pertimbangan Hukumnya;
- Bahwa pada faktanya dalam perkara *a quo*, gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi hanya melampirkan Anjuran dari Mediator, bukan Risalah Penyelesaian, sehingga sudah sepantasnya dan sepatutnya ditolak oleh Majelis Hakim ditingkat Kasasi yang mengadili dan memeriksa perkara ini;
- Bahwa oleh karena itu sudah selayaknya Majelis Hakim ditingkat Kasasi yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk dapat mengabulkan Eksepsi Pemohon Kasasi dalam hal Gugatan Penggugat Bersifat Prematur (*Exceptio Dilatoria*);

Dalam Pokok Perkara:

- Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam pertimbangan hukumnya Dalam Pokok Perkara dan oleh karenanya Pemohon Kasasi tidak



sependapat dengan *Judex Facti*;

- Bahwa dalam pertimbangan hukumnya dalam pokok perkara sebagaimana tertulis dalam Putusan *a quo* di halaman 25 sampai dengan amar putusan, jelas dapat disimpulkan bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam penerapan hukumnya sehingga putusan *Judex Facti* sangat merugikan Pemohon Kasasi;
- Bahwa perlu Pemohon Kasasi tegaskan dan jelaskan bahwa yang menjadi inti permasalahan adalah Pemohon Kasasi telah mengalami kerugian yang diakibatkan oleh perbuatan-perbuatan Termohon Kasasi;
- Bahwa adapun perbuatan Termohon Kasasi yang merugikan Pemohon Kasasi dapat Pemohon Kasasi jelaskan sebagai berikut: Termohon Kasasi menjabat sebagai Superintendent Logistic di tempat Pemohon Kasasi di mana Termohon Kasasi bertanggungjawab untuk melakukan pengawasan atas kegiatan penyaluran BBM (Bahan Bakar Minyak) yang disalurkan oleh Pemohon Kasasi ke Terminal Bahan Bakar Tuban dan Pelabuhan Shorebase yang nantinya akan diambil oleh customer sesuai dengan jumlah pesanan yang diajukan oleh customer;
- Bahwa pada faktanya sebagaimana Pemohon Kasasi telah uraikan dalam Jawaban dalam Perkara *a quo*, sejak Januari 2013 sampai dengan bulan Desember 2014 yang mana pada periode tersebut Termohon Kasasi menjabat sebagai Superintendent Logistic, dan pada periode tersebut Pemohon Kasasi mengalami serangkaian kerugian berupa hilangnya volume BBM pada saat BBM tersebut diangkut dari kilang minyak;
- Sehubungan dengan indikasi hilangnya volume pasokan BBM tersebut, Pemohon Kasasi telah beritikad baik untuk mengklarifikasi hal ini kepada Termohon Kasasi, namun demikian Termohon Kasasi pada saat itu tidak mengakui bahwa Termohon Kasasi bertanggungjawab atas kehilangan volume pasokan BBM tersebut dan lebih lanjut Termohon Kasasi dengan sekonyong-konyong menyalahkan atasannya atas kehilangan tersebut, padahal pada faktanya tanggungjawab atas kehilangan volume pasokan BBM tersebut jelas merupakan tanggungjawab mutlak dari Termohon Kasasi selaku pengawas. Pemohon Kasasi mohon kepada Majelis Hakim ditingkat Kasasi yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat sebuah putusan;
- Tindakan Termohon Kasasi yang pada saat itu tidak mau mengakui dan dengan sepihak menyalahkan atasannya atas kehilangan tersebut adalah suatu tindakan yang tidak dapat dibenarkan oleh karena pada faktanya



tanggung jawab atas kehilangan volume pasokan BBM tersebut jelas merupakan tanggungjawab mutlak dari Termohon Kasasi. Pemohon Kasasi mohon sekali lagi kepada Majelis Hakim di tingkat kasasi yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat suatu putusan;

- Bahwa pada intinya Pemohon Kasasi sangat berkeberatan apabila Pemohon Kasasi dibebankan untuk membayar sejumlah uang sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi;
- Bahwa sungguh aneh dan ajaib apabila seorang pekerja yang telah melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan di tempat pekerja bekerja dilakukan pemutusan hubungan kerja namun diwajibkan membayar kompensasi berupa sejumlah uang akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut;
- Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan *Judex Facti* dalam penerapan hukumnya yang menggunakan Pasal 158 dan 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi RI, Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 155 dan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) yang dijadikan dasar pemberian kompensasi kepada Termohon Kasasi;
- Bahwa selayaknya *Judex Facti* melihat inti permasalahan yang terjadi antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi secara menyeluruh sehingga *Judex Facti* dapat melihat secara jelas tentang fakta yang sebenarnya terjadi;
- Bahwa dengan perbuatan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi, sudah seharusnya *Judex Facti* dalam penerapan hukumnya tidak menggunakan pasal-pasal sebagaimana yang *Judex Facti* uraikan dalam putusan Perkara *a quo*;
- Bahwa *Judex Facti* seharusnya lebih mencermati bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi adalah suatu keadaan yang mendesak yang tidak dapat dihindarkan lagi oleh karena dapat mengakibatkan kerugian yang lebih besar lagi bagi Pemohon Kasasi;
- Bahwa *Judex Facti* seharusnya lebih mencermati bahwa suatu keadaan mendesak dapat dijadikan suatu alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- *Bahwa Judex Facti* seharusnya lebih mencermati lagi bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi jelas-jelas bertentangan dengan Pasal 1603 huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi:

Pasal 1603 Huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata:

Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja:

Angka 4:

Jika dia melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan dia tidak patut lagi mendapatkan kepercayaan dari majikan;

- Bahwa sebagaimana Pemohon Kasasi jelaskan dan tegaskan dalam jawaban dalam perkara *a quo* maupun dalam uraian-uraian di atas, maka sangat jelas dan terang benderang bahwa perbuatan Termohon Kasasi dapat dikatakan bertentangan dengan Pasal 1603 huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- Bahwa sekali lagi Pemohon Kasasi tegaskan bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam penerapan hukumnya dengan mengesampingkan Pasal 1603 huruf O angka 4 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam pertimbangan hukumnya, padahal apabila *Judex Facti* lebih mencermati permasalahan yang terjadi, maka tentunya *Judex Facti* tidak membuat suatu putusan yang merugikan Pemohon Kasasi;
- Bahwa sekali lagi Pemohon Kasasi tegaskan bahwa tindakan Pemohon Kasasi dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi adalah oleh suatu keadaan mendesak yang dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, yang mana apabila tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dilaksanakan, maka Pemohon Kasasi akan mengalami kerugian yang jauh lebih besar lagi;
- Bahwa Pemohon Kasasi Sependapat dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 30 yang tidak dapat mengabulkan permintaan Termohon Kasasi tentang uang paksa (*dwangsom*);
- Bahwa Pemohon Kasasi sependapat dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 31 yang tidak dapat mengabulkan permintaan Termohon Kasasi tentang putusan serta merta (*uitvoerbaar bijvoorraad*);

Halaman 15 dari 18 hal. Put.Nomor 1147 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)



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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 April 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 25 April 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti T.3 berupa Laporan Losses dan Gain Pengapalan VTB dan HVGO periode 2013 secara seksama, karena berdasarkan bukti tersebut dikaitkan dengan jabatan Penggugat sebagai Pengawas maka diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat tidak melakukan pengawasan sesuai standart operasional prosedur;
- Bahwa terhadap peristiwa hukum di atas seharusnya diterapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga hak-hak Penggugat yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:
 - Uang Pesangon: 1 x 6 x Rp6.258.000,00 = Rp37.548.000,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp6.258.000,00 = Rp12.516.000,00
 - Uang Penggantian Hak 15 % x Rp50.064.000,00 = Rp 7.509.600,00
 - Upah proses 6 x Rp6.258.000,00 = Rp37.548.000,00
 - Jumlah = Rp95.121.600,00

(sembilan puluh lima juta seratus dua puluh satu ribu enam ratus rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: TRI WAHANA UNIVERSAL (PT TWU tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 156/G/2016/PHI.Sby., tanggal 27 Februari 2017 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, dan gugatan Penggugat dikabulkan sebahagian maka sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. TRI WAHANA UNIVERSAL (PT TWU)** tersebut;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 156/G/2016/PHI.Sby., tanggal 27 Februari 2017

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan batal demi hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat terhadap Penggugat yang didasarkan pada Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 030/TWU/HR-GA/XI/2014, tertanggal 28 November 2014;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2015;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak serta Upah Proses sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp95.121.600,00 (sembilan puluh lima juta seratus dua puluh satu ribu enam ratus rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat pengadilan yang pada tingkat kasasi ini ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 oleh 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. 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 tersebut dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut

Halaman 17 dari 18 hal. Put.Nomor 1147 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)

Halaman 17



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

dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd

ttd

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

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

ttd

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i ö ö ö ö .. Rp 6.000,00

2. R e d a k s i ö ö ö ö .. Rp 5.000,00

3. Administrasi kasasi ö ö .. Rp489.000,00

Jumlah ö ö ö ö ö ö .. Rp500.000,00

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 18 dari 18 hal. Put.Nomor 1147 K/Pdt.Sus-PHI/2017