



**P U T U S A N**  
Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

1. **ELY NURMALIA**, bertempat tinggal di Kampung Sekeawi RT. 004, RW.004, Desa Sukamenak, Kecamatan Margahayu, Kabupaten Bandung;
  2. **LENI MESIANA KOLIVIAS**, bertempat tinggal di Gg. Pasantren Dalam, RT.006, RW.010, Kelurahan Jamika, Kecamatan Bojong Loa Kaler, Kota Bandung;
  3. **SARAH YULI FARIDA**, bertempat tinggal di Jalan Turangga Barat II Blok C 3 Nomor 5. RT.011, RW.008, Kelurahan Lingkar Selatan, Kecamatan Lengkong, Kota Bandung;
  4. **DINDIN**, bertempat tinggal di Kp Sukarajin, RT.005, RW.005, Desa Gandasari, Kecamatan Katapang, Kabupaten Bandung;
- Kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Rahmad Syahputra Tanjung, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Beunteur Nomor 1, Buah Batu, Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Agustus 2016;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

**L a w a n**

**PT.BPR ARTHA NIAGA FINATAMA**, diwakili oleh Direktur Utama, **Prayitno Yudo Murdowo**, berkedudukan di Jalan Otto Iskandardinata Nomor 540, Kelurahan Nyengseret, Kecamatan Astananyar, Kota Bandung, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yudi Sugiarto, S.H., M.H. dan kawan, Para Advokat, berkantor di Komplek Permata Kopo Blok C, Nomor 162, Margahayu, Kabupaten Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Februari 2017;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

## A. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa, Para Penggugat merupakan karyawan dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Lembaga Keuangan Bank, yaitu PT. BPR Artha Niaga Finatama. Para Penggugat yang terdiri dari 4 (empat) orang ini, telah diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan masa kerja, bagian dan gaji/upah masing-masing, sebagai berikut :

NAMA	BAGIAN	TANGGAL MASUK KERJA	TANGGAL PHK	MASA KERJA	UPAH/GAJI TERAKHIR/ UMP
Ely nurmalia		21-10-2009	15-01-2016	7 tahun	Rp2.627.000,00
Leni Mesiana K		01-01-2010	18-01-2016	7 tahun	Rp2.627.000,00
Sarah Yuli F		01-10-2009	18-01-2016	7 tahun	Rp2.627.000,00
Dindin		01-09-2007	08-12-2015	9 tahun	Rp2.500.000,00

2. Bahwa, adapun alasan Tergugat melakukan pemutusan Hubungan kerja ini dikarenakan Tergugat dalam kegiatan usahanya yang sedang berjalan ini, sedang melakukan perubahan karyawan dengan langkah efisiensi;
3. Bahwa, sebagai bukti Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat karena efisiensi ini, Tergugat telah mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja, yang masing masing sebagai berikut :
  - a. Penggugat I Surat Nomor 001/SDM/BPR-ANF/I/2016, tanggal 15-01-2016;
  - b. Penggugat II Surat Nomor 002/SDM/BPR-ANF/I/2016,tanggal 15-01-2016;
  - c. Penggugat III Surat Nomor 003/SDM/BPR-ANF/I/2016,tanggal 15-01-2016;

Halaman 2 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Penggugat IV Surat Nomor 055/SDM/BPR-ANF/XI/2015, tanggal 07-12-2015;

Bahwa, bukti lainnya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi ini, Tergugat juga telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan lainnya sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;

Bahwa, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat IV, dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana Tergugat telah memutuskan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Penggugat IV telah diberikan Surat Peringatan ke 1.

Bahwa, apabila dihubungkan dengan maksud dan langkah Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi, baik terhadap Penggugat I; Penggugat II; Penggugat III serta terhadap Karyawan yang lainnya sebelum Para Penggugat, maka sesungguhnya tindakan Tergugat ini sedang melakukan langkah Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi;

4. Bahwa, oleh karena Tergugat ini dalam menjalankan usahanya sedang melakukan langkah efisiensi, tetapi perusahaan Tergugat juga tidak sedang menutup usahanya. Maka sebenarnya, tindakan Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi terhadap Para Penggugat, juga tidak dibenarkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 155 Ayat (1) jo 153 Ayat (3) UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa adanya Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, adalah batal demi hukum;

5. Bahwa, Para Penggugat sangat menghormati dan mentaati keputusan apapun dari Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini, sepanjang putusan tersebut memenuhi Rasa keadilan yang didasarkan pada Peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa, jika berdasarkan putusan nanti ditetapkan, bahwa hubungan Kerja antara Para Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus karena efisiensi, maka tentunya Para Penggugat akan mendapatkan hak-hak sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana dijelaskan di bawah ini;

Halaman 3 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017

## Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## B. Tentang Hak Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa, sebagaimana telah dijelaskan pada Huruf B di atas, bahwa Tergugat sedang melakukan perubahan Karyawan dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi; Bahwa, meskipun sesungguhnya kegiatan usaha Tergugat ini tidak sedang menutup usahanya, akan tetapi apabila Putusan dari Majelis Hakim telah menetapkan, bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat dinyatakan Putus sejak putusan tersebut Berkekuatan Hukum Tetap, maka tentunya Para penggugat memiliki Hak-hak sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja ini berdasarkan Ketentuan dalam Pasal 164 Ayat (3) UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

2. Bahwa, sebagaimana dijelaskan di atas, antara Para Penggugat dengan Tergugat ini telah diadakan perundingan melalui Mediator Hubungan Industrial, akan tetapi tidak tercapai Perdamaian, maka Mediator Hubungan Industrial pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/5553-Disnaker Tertanggal 10 Mei 2016, dalam Amar surat anjuran tersebut ditetapkan, sebagai berikut :

Menganjurkan

1. Agar pihak pengusaha PT. BPR Artha Niaga Finatama (ANF) dan pihak perkara Sdri. Ely Nurmalia, dkk (4 orang) dapat menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejak akhir bulan April 2016;
2. Agar pengusaha PT. BPR Artha Niaga Finatama (ANF) membayarkan hak-hak pekerja Sdri. Ely Nurmalia, dkk (4 orang) dan selisih upah dengan rincian sebagai berikut :

Sdri. Ely Nurmalia

- Masa Kerja : Sejak 21 Oktober 2009 s/d 15 Januari 2016  
(6 Tahun 3 Bulan)

Halaman 4 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah : Rp2.627.000,00/bulan
- Pesangon :  
 $2 \times 7 \times \text{Rp}2.627.000,00 = \text{Rp } 36.778.000,00$
- Uang Penghargaan masa kerja  
 $3 \times \text{Rp}2.627.000,00 = \text{Rp } 7.881.000,00 +$   
 $= \text{Rp } 44.659.000,00$
- Uang Penggantian Hak  
 $15 \% \times \text{Rp}44.659.000 = \text{Rp } 6.698.850,00 +$   
Jumlah  $= \text{Rp } 51.357.850,00$
- Upah bulan Pebruari 2016 s/d April 2016  
 $3 \times \text{Rp}2.627.000,00 = \text{Rp } 7.881.000,00 +$   
Jumlah  $= \text{Rp } 59.238.850,00$
- Kekurangan Upah tahun 2015  $= \text{Rp } 6.100.000,00 +$   
Jumlah  $= \text{Rp } 65.338.850,00$

Jadi uang kompensasi yang diterima Sdri. Ely Nurmalia  
Rp65.338.850,00 (enam puluh lima juta tiga ratus tiga puluh  
delapan ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

Sdri. Leni Mesiana

- Masa Kerja : Sejak 4 Januari 2010 s/d 15 Januari 2016  
(7 Tahun )

- Upah : Rp2.627.000,00/bulan
- Pesangon :  
 $2 \times 7 \times \text{Rp}2.627.000,00 = \text{Rp } 36.778.000,00$
- Uang Penghargaan masa kerja  
 $3 \times \text{Rp}2.627.000,00 = \text{Rp } 7.881.000,00 +$   
 $= \text{Rp } 44.659.000,00$
- Uang Penggantian Hak  
 $15 \% \times \text{Rp}44.659.000 = \text{Rp } 6.698.850,00 +$   
Jumlah  $= \text{Rp } 51.357.850,00$
- Upah bulan Pebruari 2016 s/d April 2016  
 $3 \times \text{Rp}2.627.000,00 = \text{Rp } 7.881.000,00 +$   
Jumlah  $= \text{Rp } 59.238.850,00$
- Kekurangan Upah tahun 2015  $= \text{Rp } 6.100.000,00 +$   
Jumlah  $= \text{Rp } 65.338.850,00$

Jadi uang kompensasi yang diterima Sdri. Leni Mesiana  
Rp65.338.850,00 (enam puluh lima juta tiga ratus tiga puluh  
delapan ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

Halaman 5 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sdri. Sarah Yuli Farida

- Masa Kerja : Sejak 1 Juni 2009 s/d 15 Januari 2016

(6 Tahun 7 Bulan)

- Upah : Rp2.627.000,00/bulan

• Pesangon :

2 X 7 X Rp2.627.000,00 = Rp 36.778.000,00

• Uang Penghargaan masa kerja

3 X Rp2.627.000,00 = Rp 7.881.000,00 +

= Rp 44.659.000,00

• Uang Penggantian Hak

15 % X Rp44.659.000 = Rp 6.698.850,00 +

Jumlah

= Rp 51.357.850,00

• Upah bulan Pebruari 2016 s/d April 2016

3 X Rp2.627.000,00 = Rp 7.881.000,00 +

Jumlah

= Rp 59.238.850,00

• Kekurangan Upah tahun 2009 s/d 2015 = Rp 26.715.792,00 +

Jumlah = Rp 85.954.642,00

Jadi uang kompensasi yang diterima Sdri.Sarah Yuli FaridaRp 85.954.642,00 (delapan puluh lima juta sembilan ratus lima puluh empat ribu enam ratus empat puluh dua juta rupiah)

Sdr. Dindin

- Masa Kerja : Sejak 1 Juni 2009 s/d 7 Desember 2015

(6 Tahun 6 Bulan)

- Upah : Rp2.626.940,00/bulan

• Pesangon :

1 X 7 X Rp2.626.940,00 = Rp 18.338.580,00

• Uang Penghargaan masa kerja

3 X Rp2.626.940,00 = Rp 7.881.000,00 +

= Rp 19.176.680,00

• Uang Penggantian Hak

15 % X Rp19.176.680,00 = Rp 2.876.502,00 +

Jumlah

= Rp 22.053.182,00

• Upah bulan Januari 2016 s/d April 2016

4 X Rp2.626.940,00 = Rp 10.507.760,00 +

Jumlah

= Rp 32.560.942,00

Halaman 6 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017

## Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jadi uang kompensasi yang diterima Sdr. Dindin Rp32.560.942,00  
(Tiga puluh dua juta lima ratus enam puluh ribu sembilan ratus empat puluh dua rupiah)

3. Bahwa, terhadap Surat Anjuran mediator Hubungan Industrial tersebut, Para Penggugat telah memberikan jawaban dengan menerima sebagian Amar surat anjuran dimaksud;

Bahwa, adapun alasan Para Penggugat menerima sebagian Amar Surat Anjuran tersebut, dikarenakan Para Penggugat berpendapat, bahwa Hak-hak yang seharusnya diterima tersebut, adalah sebagai berikut :

- a. Hak-hak Para Penggugat sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 164 Ayat (3) UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut :

Nama	Masa Kerja	Pasal 156 Ayat (2)	Pasal 156 Ayat (3)	Pasal 156 Ayat (4) 15 %	Cuti Tahunan	JUMLAH
Ely nurmalia	7 Thn	36.778.000,00	7.881.000,00	6.698.850,00	1.200.000,00	Rp 52.557.850,00
Leni Mesiana R	7 Thn	36.778.000,00	7.881.000,00	6.698.850,00	1.200.000,00	Rp 52.557.850,00
Sarah Yuli F	7 Thn	36.778.000,00	7.881.000,00	6.698.850,00	1.200.000,00	Rp 52.557.850,00
Dindin	9 Thn	47.285.000,00	10.507.750	8.668.900,00	1.200.000,00	Rp 67.661.650,00
Jumlah keseluruhan Hak sesuai Pasal 164 ayat (3) UU RI Nomor 13 Thn 2003						Rp225.335.400

- b. Upah/gaji selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sampai dengan adanya Penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU RI Nomor 3 Tahun 2003 Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011, yaitu :

- Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan :

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”

- Amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 :

Mengadili,

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon;
2. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sepanjang tidak dimaknaibelum berkekuatan hukum tetap;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belumberkekuatan hukum tetap;

4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Bahwa dengan demikian, maka Tergugat berkewajiban untuk tetap membayar gaji/upah sampai dengan adanya putusan yang dari Pengadilan Hubungan Industrial yang Berkekuatan Hukum Tetap. Gaji/Upah yang biasa diterima oleh Para Penggugat saat ini, yaitu sebesar masing-masing Rp2.627.000,00 (dua juta enam ratus dua puluh tujuh ribu rupiah) untuk setiap bulannya, dan gaji/upah ini akan terus berubah sesuai dengan perubahan Upah Minimum Kota Bandung yang berlaku di tahun-tahun tersebut. Banyaknya Gaji/upah selama proses ini, berbeda dengan surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial yang hanya menghitung sampai dengan bulan April 2016 saja;

c. Menerima gaji/upah sesuai ketentuan Pasal 88 Ayat (2) dan ayat (3) jo Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana akan dijelaskan di bawah ini;

C. Tentang Hak Lainnya Yang Seharusnya Diterima Para Penggugat

1. Bahwa, Tergugat merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha Perbankan atau lembaga keuangan Bank. Sebagai perusahaan perbankan, perusahaan Tergugat lebih banyak mengandalkan kemampuan modal yang banyak, dibandingkan dengan jumlah tenaga manusia sebagai karyawan;

Bahwa, Para Penggugat merupakan karyawan yang sudah mengabdikan di perusahaan Tergugat lebih dari 7 (tujuh) tahun lamanya. Selama bekerja, Para Penggugat belum pernah melakukan suatu kesalahan yang dipandang berat menurut Undang-undang dan dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi Perusahaan. Selama bekerja, Para Penggugat sangat berharap serta mendambakan penghasilan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang mengandalkan tenaga manusia atau Padat Karya dalam menjalankan usahanya. Akan tetapi, harapan Para Penggugat ini berbeda dengan kenyataan, dimana Para Penggugat tidak mendapatkan Penghasilan

Halaman 8 dari 35 hal. Put. Nomor 490 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)





yang layak, yaitu tidak mendapatkan gaji/upah yang sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku untuk Kota Bandung;

2. Bahwa, Negara Republik Indonesia telah melindungi Para Penggugat untuk mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, yang serendah-rendahnya sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku untuk kota Bandung, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan. Demikian pula dengan Tergugat, telah diwajibkan untuk memberikan penghasilan yang layak sesuai Upah Minimum yang berlaku untuk Kota Bandung, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 Ayat (1) UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan. Dan, apabila Tergugat tidak memberikan gaji/upah yang layak sesuai Upah Minimum kepada Para Penggugat, maka perlakuan Tergugat tersebut merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi Pidana Penjara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 185 UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa, adapun tindak pidana Tergugat dengan tidak memberikan hak-hak kepada Para Penggugat untuk mendapatkan gaji/upah sesuai Upah Minimum yang berlaku untuk Kota Bandung, yaitu sebagai berikut :

Nama	Gaji Januari s/d Oktober 2015	Upah Minimum Kota Bandung	Kekurangan Gaji Sebulan	Jumlah Kekurangan Gaji selama 10 Bulan tahun 2015
Ely nurmalia	Rp1.700.000,00	Rp2.310.000,00	Rp610.000,00	Rp6.100.000,00
Leni MesianaR	Rp1.700.000,00	Rp2.310.000,00	Rp610.000,00	Rp6.100.000,00
Jumlah Kekurangan Gaji Tahun 2015				Rp12.200.000,00

Sedangkan untuk Sarah Yuli Farida (Penggugat III), kekurangan upah/gaji sesuai Upah Minimum Kota Bandung, dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2015, sebagai berikut : dalam Rupiah

Tahun	Gaji diterima A Dari s.d bulan	Gaji diterima B Dari s.d bulan	UMK Bandung	Kurang Bayar A	Kurang Bayar B	Jumlah kurang bayar A dan B selama 12 Bulan
2009	1.000.000	-----	1.044.691	12 X 44.691	-----	536.292
2010	1.000.000	-----	1.118.000	12 X 118.000	-----	1.416.000
2011	1.000.000 Jan-mei= 5	1.100.000 Jun-Des= 7	1.188.000	5X 188.000 = 940.000	7 X 88.000 = 616.000	1.556.000
2012	1.100.000	-----	1.274.625	12 X 174.625	-----	2.095.500
2013	1.100.000	-----	1.538.500	12 X 438.500	-----	5.262.000
2014	1.100.000 Jan-Peb = 2	1.400.000 Mart-Des=10	2.000.000	2 X 900.000 = 1.800.000	10 X 600.000 = 6.000.000	7.800.000
2015	1.400.000 Jan-Mart=3	1.550.000 Apr-Okt= 7	2.310.000	3 X 910.000 = 2.730.000	7 X 760.000 = 5.320.000	8.050.000
Jumlah						26.715.792,00



**D. Keseluruhan Hak-Hak Yang Seharusnya Diterima Para Penggugat**

**1. Hak Para Penggugat sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja**

**a. Sdri. Ely Nurmalia**

- Masa Kerja : 7 Tahun Upah : Rp2.627.000,00/bulan

• Pesangon :

2 X 7 X Rp2.627.000,00 = Rp 36.778.000,00

• Uang Penghargaan masa kerja

3 X Rp2.627.000,00 = Rp 7.881.000,00 +

Jumlah = Rp 44.659.000,00

• Uang Penggantian Hak

15 % X Rp44.659.000 = Rp 6.698.850,00 +

Jumlah = Rp 51.357.850,00

• Uang cuti tahunan = Rp 1.200.000,00

Jumlah keseluruhan = Rp 52.557.850,00

Rp 52.557.850,00 (lima puluh dua juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

**b. Sdri. Leni Mesiana**

- Masa Kerja : 7 Tahun Upah : Rp2.627.000,00/bulan

• Pesangon :

2 X 7 X Rp2.627.000,00 = Rp 36.778.000,00

• Uang Penghargaan masa kerja

3 X Rp2.627.000,00 = Rp 7.881.000,00 +

Jumlah = Rp 44.659.000,00

• Uang Penggantian Hak

15 % X Rp44.659.000 = Rp 6.698.850,00 +

Jumlah = Rp 51.357.850,00

• Uang cuti tahunan = Rp 1.200.000,00

Jumlah keseluruhan = Rp 52.557.850,00

Rp 52.557.850,00 (lima puluh dua juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

**c. Sdri. Sarah Yuli Farida**

- Masa Kerja : 7 Tahun Upah : Rp2.627.000,00/bulan

• Pesangon :

2 X 7 X Rp2.627.000,00 = Rp 36.778.000,00

• Uang Penghargaan masa kerja

3 X Rp2.627.000,00 = Rp 7.881.000,00 +

Jumlah = Rp 44.659.000,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak  
 $15\% \times \text{Rp}44.659.000 = \text{Rp } 6.698.850,00 +$   
Jumlah = Rp 51.357.850,00

- Uang cuti tahunan = Rp 1.200.000,00

Jumlah keseluruhan = Rp 52.557.850,00

Rp 52.557.850,00 (lima puluh dua juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

## d. Sdr. Dindin

- Masa Kerja : 9 Tahun Upah : Rp2.626.940,00/bulan

- Pesangon :  
 $2 \times 9 \times \text{Rp}2.626.940,00 = \text{Rp } 47.285.000,00$

- Uang Penghargaan masa kerja  
 $4 \times \text{Rp}2.626.940,00 = \text{Rp } 10.507.750,00 +$   
Jumlah = Rp 57.792.750,00

- Uang Penggantian Hak  
 $15\% \times \text{Rp}19.176.680,00 = \text{Rp } 8.668.900,00 +$   
Jumlah = Rp 66.461.650,00

- Uang cuti tahunan = Rp 1.200.000,00  
Jumlah keseluruhan = Rp 67.661.650,00

Rp 67.661.650 (enam puluh tujuh juta enam ratus enam puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah)

Jumlah keseluruhan Hak-hak Para Penggugat sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan kerja karena Efisiensi tersebut, sebesar RpRp225.335.400,00 (dua ratus dua puluh lima juta tiga ratus tiga puluh lima ribu empat ratus rupiah);

## 2. Hak Para Penggugat untuk mendapatkan gaji/upah selama proses pemutusan Hubungan Kerja

Jumlah keseluruhan hak-hak Para Penggugat atas gaji/upah selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Hubungan Industrial, terhitung dari mulai di Putusan Hubungan Kerja oleh Tergugat sampai dengan gugatan ini diajukan, yaitu dari bulan Pebruari 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016 atau selama 7 (tujuh) bulan lamanya, masing-masing mendapatkan gaji/upah, sebagai berikut :

- a. Penggugat I = Rp2.627.000,00 x 7 Bulan = Rp18.389.000,00
- b. Penggugat II = Rp2.627.000,00 x 7 Bulan = Rp18.389.000,00
- c. Penggugat III = Rp2.627.000,00 x 7 Bulan = Rp18.389.000,00

Halaman 11 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



d. Penggugat IV = Rp2.627.000,00 x 7 Bulan = Rp18.389.000,00  
Jumlah = Rp73.556.000,00

Dan, Gaji/upah selama proses penyelesaian hubungan industrial ini tetap harus dibayar oleh Tergugat kepada Para Penggugat untuk setiap bulannya sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah Berkekuatan Hukum Tetap;

Bahwa, apabila ternyata Tergugat tidak membayar Hak Para Penggugat, berupa gaji/upah selama proses Penyelesaian Perselisihan industrial ini, maka Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini akan memberikan putusan dalam Putusan Sela yang bersifat insidentil dengan menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat untuk tetap membayar gaji/upah selama proses ini meskipun ada upaya hukum Kasasi;

3. Hak Para Penggugat untuk mendapatkan kekurangan pembayaran Gaji/upah sesuai upah minimum Kota Bandung

Bahwa, Jumlah Gaji/upah yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat sesuai Upah Minimum kota Bandung yang berlaku pada tahun-tahun yang bersangkutan, masing masing sebagai berikut :

a. Penggugat I = Rp 6.100.000,00  
b. Penggugat II = Rp 6.100.000,00  
c. Penggugat III = Rp26.715.800,00  
Jumlah = Rp38.915.800,00

(Tiga puluh delapan juta Sembilan ratus lima belas ribu delapan ratus rupiah)

Bahwa mengenai kekurangan upah/gaji ini, telah diakui oleh Tergugat, sebagaimana dalam suratnya tertanggal 10 Maret 2016, angka ke-4, halaman terakhir, yang menyebutkan :

Bahwa mengenai tuntutan "Kekurangan upah tahun 2015 kurang dari UMR Kota Bandung" perlu kami sampaikan bahwasannya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 16 Peraturan Perusahaan PT.BPR ANF tertanggal 1 Juni 2015 mengenai Penetapan dan Penyesuaian Upah disebut bahwa : "Penetapan Upah/gaji karyawan didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dimiliki karyawan bersangkutan, serta kemampuan perusahaan, skala upah/gaji ditetapkan dan ditentukan oleh Direksi" sementara telah diketahui oleh para karyawan bahwasannya perusahaan sedang mengalami masa-masa sulit, terbukti tiap tahun masih minus;



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

Dalam Putusan Sela (Insidentil)

- Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat, gaji/upah selama proses Penyelesaian Perkara ini secara tunai dan segera sejak putusan sela ini ditetapkan dan dibacakan, terhitung dari mulai tidak dibayarnya gaji/upah sampai dengan gugatan ini diajukan, dari bulan Pebruari 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016 atau selama 7 (tujuh) bulan), masing-masing sebagai berikut :

a. Penggugat I = Rp2.627.000,00 x 7 Bulan	= Rp18.389.000,00
b. Penggugat II = Rp2.627.000,00 x 7 Bulan	= Rp18.389.000,00
c. Penggugat III= Rp2.627.000,00 x 7 Bulan	= Rp18.389.000,00
d. <u>Penggugat IV = Rp2.627.000,00 x 7 Bulan</u>	<u>= Rp18.389.000,00</u>
Jumlah	= Rp73.556.000,00

(tujuh puluh tiga juta lima ratus lima puluh enam ribu rupiah)
- Menetapkan, gaji/upah selama proses ini harus tetap dibayar kepada Para Penggugat untuk setiap bulannya sampai dengan Putusan Perkara ini Berkekuatan Hukum Tetap;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan seluruh gugatan Para Penggugat;
2. Menyatakan sah dan berharga putusan sela/insidentil tersebut diatas, serta dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum Kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*);
3. Menyatakan tidak sah dan batal demi hukum surat keputusan Tergugat, tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat, sebagaimana dimaksud dalam suratnya masing-masing sebagai berikut :

a. Penggugat I, Surat Nomor 001/SDM/BPR-ANF/I/2016, tanggal 15-01-2016;
b. Penggugat II, Surat Nomor 002/SDM/BPR-ANF/I/2016, tanggal 15-01-2016;
c. Penggugat III, Surat Nomor 003/SDM/BPR-ANF/I/2016, tanggal 15-01-2016;
d. Penggugat IV, Surat Nomor 055/SDM/BPR-ANF/XI/2015, tanggal 07-12-2015;
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat berlaku sah dan mengikat sejak adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan





Industrial yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara ini Berkekuatan Hukum Tetap;

5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat, berupa :

I. Hak-hak sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi, berdasarkan Pasal 164 Ayat (3) UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

a. Sdri. Ely Nurmalia

- Pesangon = Rp36.778.000,00
- Uang Penghargaan masa kerja = Rp 7.881.000,00
- Uang Penggantian Hak 15 % X Rp44.659.000 = Rp 6.698.850,00
- ±

Jumlah = Rp51.357.850,00

- Uang cuti tahunan =Rp 1.200.000,00+

Jumlah keseluruhan =Rp 52.557.850,00

Rp 52.557.850,00 (lima puluh dua juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

b. Sdri. Leni Mesiana

- Pesangon = Rp36.778.000,00
- Uang Penghargaan masa kerja = Rp 7.881.000,00
- Uang Penggantian Hak 15 % X Rp44.659.000 = Rp 6.698.850,00
- ±

Jumlah =Rp 51.357.850,00

- Uang cuti tahunan =Rp 1.200.000,00

Jumlah keseluruhan = Rp52.557.850,00

Rp 52.557.850,00 (lima puluh dua juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus lima puluh rupiah)

c. Sdri. Sarah Yuli Farida

- Pesangon = Rp36.778.000,00
- Uang Penghargaan masa kerja = Rp 7.881.000,00
- Uang Penggantian Hak 15 % X Rp44.659.000 = Rp 6.698.850,00
- ±

Jumlah =Rp 51.357.850,00

- Uang cuti tahunan = Rp 1.200.000,00

Jumlah keseluruhan =Rp 52.557.850,00

Rp 52.557.850,00 (lima puluh dua juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus lima puluh rupiah)



d. Sdr. Dindin

Pesangon =Rp47.285.000,00

• Uang Penghargaan masa kerja =Rp10.507.750,00

• Uang Penggantian Hak

15 % X Rp19.176.680,00 = Rp 8.668.900,00 +

Jumlah = Rp 66.461.650,00

• Uang cuti tahunan = Rp 1.200.000,00

Jumlah keseluruhan = Rp 67.661.650,00

Rp 67.661.650 (enam puluh tujuh juta enam ratus enam puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah)

Jumlah keseluruhan : a, b, c, dan d, sebesar Rp225.335.400,00 (dua ratus dua puluh lima juta tiga ratus tiga puluh lima ribu empat ratus rupiah);

II. Hak atas pembayaran kekurangan Gaji/upah sesuai upah minimum Kota Bandung, dengan perincian sebagai berikut :

a. Penggugat I = Rp 6.100.000,00

b. Penggugat II = Rp 6.100.000,00

c. Penggugat III = Rp26.715.800,00

Jumlah = Rp38.915.800,00

(Tiga puluh delapan juta Sembilan ratus lima belas ribu delapan ratus rupiah).

III. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat untuk tetap membayar gaji/upah setiap bulannya kepada Para Penggugat, sekurang-kurangnya sebesar Upah Minimum yang berlaku untuk Kota Bandung, dari mulai proses perkara ini berjalan sampai dengan Putusan Perkara ini Berkekuatan Hukum Tetap;

6. Menetapkan, Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan hukum dengan tidak membayar gaji/upah kepada Penggugat I, Penggugat II, dan Penggugat III sesuai Upah Minimum yang ditentukan Kota Bandung, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 Ayat (1) UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;

Atau,

Subsida:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya berdasarkan "Ketuhanan Yang Maha Esa". (*Ex ae quo et bono*)



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

Mengenai Gugatan Para Penggugat Tidak Jelas/Kabur (*Obscur Libel*).

- Bahwa gugatan Para Penggugat harus dinyatakan tidak jelas/kabur (*obscur libel*), dengan alasan-alasan sebagai berikut :
  - a. Bahwa pada bagian Posita surat gugatannya yaitu dihalaman 2 s/d halaman 3, Para Penggugat disatu sisi pada pokoknya telah menyatakan : “ alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat ini dikarenakan Tergugat dalam kegiatan usahanya sedang melakukan perubahan karyawan dengan langkah efisiensi....., dst “, tetapi disisi lain menyatakan : “ ....Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat IV dengan alasan telah diberikan Surat Peringatan ke-1 “, hal ini tentunya tidak saling berkaitan dan berbeda satu sama lain; maka seharusnya antara Penggugat I s/d Penggugat III dengan Penggugat IV diajukan gugatan secara tersendiri, tidak seperti dalam gugatan ini yang dijadikan menjadi satu tetapi dengan alasan dan peristiwa hukum yang berbeda;
  - b. Bahwa selain itu, Para Penggugat dalam Posita maupun Petitum gugatannya telah memohon agar Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, tetapi dilain pihak Para Penggugat telah meminta atau menuntut dibayarkannya uang pesangon dan lain-lain, bahkan meminta uang gaji agar tetap dibayarkan sementara Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi di Tergugat; hal ini tentunya saling bertentangan satu dengan yang lainnya (kontradiksi);

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, maka beralasan dan berdasarkan hukum kiranya apabila gugatan Penggugat untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankeljke Verklaard*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pada bagian Rekonpensi ini, para pihak yang semula disebut dengan Para Penggugat Dalam Konpensi akan disebut sebagai Para Tergugat Dalam Rekonpensi (Para Tergugat DR) sementara Tergugat Dalam Konpensi akan disebut sebagai Penggugat Dalam Rekonpensi (Penggugat DR);
2. Bahwa untuk mempersingkat uraian dalam rekonpensi ini maka segala sesuatu yang telah Penggugat DR sampaikan pada bagian konpensi, mohon



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dianggap telah termuat dan menjadi satu kesatuan dengan bagian rekonpensi ini;

3. Bahwa benar antara Penggugat DR dengan Para Tergugat DR semula terdapat hubungan hukum sebagai Pengusaha dan Karyawan, dengan kronologis dari masing-masing pihak tersebut adalah sebagai berikut :

- Sdri. Ely Nurmalia
  - Diterima sebagai Karyawan di PT. BPR-ANF, efektif mulai tanggal 21 Oktober 2009, dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan, berdasarkan adanya Surat Nomor 001/Pers/BPR-ANF/X/09, tertanggal 19 Oktober 2009 dengan jabatan/posisi Admin Kredit;
  - Bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka antara PT. BPR-ANF dengan Sdri. Ely Nurmalia telah dibuatkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 05/SDM/BPR-ANF/I/2010, tertanggal 20 Januari 2010;
  - Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Nomor 001/ SK-SDM/BPR-ANF/I/2011, tertanggal 21 Januari 2011, telah diangkat sebagai Pegawai Tetap dengan jabatan : Staff Legal;
- Sdri. Leni Mesiana
  - Diterima sebagai Karyawan di PT. BPR-ANF, efektif mulai tanggal 4 Januari 2010, dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan, berdasarkan adanya Surat Nomor 002/Pers/BPR-ANF/II/09, tertanggal 17 Desember 2009 dengan jabatan/posisi Analys Kredit;
  - Bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka antara PT. BPR-ANF dengan Sdri. Ely Nurmalia telah dibuatkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 05/SDM/BPR-ANF/IV/2010, tertanggal 1 April 2010;
  - Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Nomor 001/SK-SDM/BPR-ANF/IV/2011, tertanggal 1 April 2011, telah diangkat sebagai Pegawai Tetap dengan jabatan : Staff Analisa Kredit;
- Sdri. Sarah Yuli Farida
  - Diterima sebagai Karyawan di PT. BPR-ANF, terhitung sejak tanggal 1 Juni 2009, dengan telah dibuatkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 26/SDM/BPR-ANF/VI/2009, tertanggal 1 Juni 2009 antara PT. BPR-ANF dengan Sdri. Sarah Yuli Farida, sebagai Desk Collection;

Halaman 17 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Nomor 013/ SK-SDM/BPR-ANF/VI/2011, tertanggal 31 Mei 2011, telah diangkat sebagai Pegawai Tetap dengan jabatan : Desk Coll;
- Sdr. Dindin
  - Diterima sebagai Pegawai Waktu Tertentu di PT. BPR-ANF, terhitung sejak tanggal 1 Juni 2009, dengan telah dibuatkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 25/SDM/BPR-ANF/VI/2009, tertanggal 1 Juni 2009 antara PT. BPR-ANF dengan Sdr. Dindin, sebagai Spv. Marketing Kredit Usaha Mikro;
- 4. Bahwa pada akhir bulan Nopember 2015, Sdri. Ely Nurmalia beserta dengan Sdri. Leni Mesiana dan Sdri. Sarah Yuli Farida (Para Tergugat DR I s/d III) telah datang menemui pihak HRD PT. BPR-ANF untuk mengajukan pengunduran diri, dengan istilah yang mereka pakai yaitu “ efisiensi ”, dengan alasan mereka sudah merasa tidak kerasan untuk terus bekerja di PT. BPR ANF;
- 5. Bahwa atas permohonan tersebut, HRD dari pihak PT. BPR ANF tidak langsung memberikan jawaban, melainkan meminta waktu dan akan menyampaikannya terlebih dahulu kepada Direksi;
- 6. Bahwa pada awal tahun 2016, Sdri. Ely Nurmalia, Sdri. Leni Mesiana dan Sdri. Sarah Yuli Farida mengajukan kembali perihal pengajuan efisiensi dimana pada saat itu Kepala Bagian yang bernama Pak Sularno pernah memanggil mereka satu persatu untuk diberikan pengarahan dan masukan serta saran untuk terus bekerja dan bersabar menghadapi situasi dan kondisi perusahaan yang dalam beberapa tahun kebelakang secara terus menerus mengalami kerugian dan belum menunjukkan perbaikan sebagaimana yang diharapkan;
- 7. Bahwa pada tanggal 13 Januari 2016 lagi-lagi Tergugat DR I s/d Tergugat DR III datang menghadap Penggugat DR untuk mengajukan kembali efisiensi yang ketiga kalinya;
- 8. Bahwa atas permohonan dari Tergugat DR I s/d Tergugat DR III tersebut akhirnya Manajemen PT. BPR ANF mengambil sikap untuk merealisasikan permintaan mereka dengan tidak mempekerjakan lagi sebagai Karyawan PT. BPR ANF terhitung sejak tanggal 18 Januari 2016 dengan surat masing-masing tertanggal 15 Januari 2016, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 17 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT. BPR-ANF tertanggal 1 Juni 2015, yang menyatakan : “ Mengundurkan diri adalah permohonan karyawan

Halaman 18 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk berhenti bekerja atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun “;

9. Bahwa khusus mengenai Tergugat DR IV, ia sebelumnya telah menerima Surat Peringatan I (SP I) Nomor 045/SDM/BPR-ANF/XI/15 tertanggal 24 Nopember 2015 dengan alasan lalai melaksanakan tugas yang diberikan manajemen;

Bahwa pada tanggal 7 Desember 2015 pihak Manajemen PT. BPR ANF telah menerbitkan Surat Pemberhentian Kerja kepada Tergugat DR IV karena melakukan pelanggaran kerja yang lebih berat, sebagaimana disaksikan oleh beberapa orang karyawan dan rekaman CCTV dimana Tergugat DR IV telah melakukan tindakan anarkisme, intimidasi dan provokasi, merusak asset perusahaan dan telah melanggar system dan prosedur kerja yang ditentukan perusahaan, sehingga terhitung sejak tanggal 8 Desember 2015, ia sudah bukan lagi sebagai karyawan dari PT. BPR ANF, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 158 ayat (1) huruf e dan g UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

Pasal 1 : “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, sebagai berikut :

- (e) “menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja “;
- (g) “dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan “;

10. Bahwa sebagaimana telah diuraikan diatas bahwasanya Penggugat DR tidak ada niat untuk memberhentikan Tergugat DR I s/d Tergugat DR III dengan cara PHK, melainkan atas keinginan/permintaan sendiri dengan alasan mereka sudah tidak betah/tidak kerasan lagi bekerja pada Penggugat DR, terbukti dengan telah berkali-kali datang kepada HRD PT. BPR-ANF meminta untuk berhenti kerja;

11. Bahwa karena mereka yang menginginkan untuk berhenti bekerja, maka hal itu masuk kepada kategori “ Mengundurkan Diri “ sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Peraturan Perusahaan PT. BPR-ANF tertanggal 1 Juni 2015; Sedangkan Tergugat DR IV, ia diberhentikan karena telah melakukan pelanggaran berat dan sebelumnya telah mendapat “ Surat Peringatan “ hal

Halaman 19 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ini sesuai dengan Pasal 29 ayat (5) huruf “ d ” dan “ e ” Peraturan Perusahaan PT. BPR-ANF tertanggal 1 Juni 2015;

12. Bahwa oleh karena demikian adanya, maka berdasarkan Pasal 34 Peraturan Perusahaan PT. BPR-ANF tertanggal 1 Juni 2015 yang pada pokoknya menyatakan : “ ... untuk karyawan yang mengundurkan diri atau terbukti melakukan pelanggaran berat, maka Perusahaan hanya berkewajiban memberikan uang penggantian hak saja “, jo. Pasal 162 jo. Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak Penggugat DR hanya akan memberikan uang penggantian hak kepada Para Tergugat DR I s/d III yaitu sebesar 6 x UMK yang sama dengan 6 x Rp2.356.000,00 (dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah) sedangkan kepada Tergugat DR IV, Penggugat DR hanya akan memberikan uang penggantian hak sebesar 1 x gaji yaitu Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
13. Bahwa berdasarkan hal tersebut beralasan dan berdasarkan hukum kiranya apabila Para Tergugat DR untuk dihukum menerima uang penggantian hak kepada Para Tergugat DR I s/d III yaitu sebesar 6 x UMK yang sama dengan 6 x Rp2.356.000,00 (dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah) sedangkan kepada Tergugat DR IV, Penggugat DR hanya akan memberikan uang penggantian hak sebesar 1 x gaji yaitu Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
14. Bahwa apabila Para Tergugat DR tidak mau menerima uang pengganti tersebut maka beralasan dan berdasarkan hukum kiranya apabila kepada Penggugat DR diberikan hak untuk menitipkan uang tersebut (konsinyasi) melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung;
15. Bahwa karena gugatan rekonvensi Penggugat DR telah didukung dengan bukti-bukti yang otentik maka beralasan dan berdasarkan hukum pula apabila putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun diajukan upaya hukum kasasi atau upaya hukum lainnya oleh Para Tergugat DR;

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

- Menerima Gugatan Rekonvensi Penggugat DR untuk seluruhnya;
- Menyatakan Para Tergugat DR I s/d Tergugat DR III berhenti bekerja dari Penggugat DR atas permintaan sendiri, dan Tergugat DR IV dikarenakan telah melakukan pelanggaran berat;

Halaman 20 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Para Tergugat DR untuk menerima uang penggantian hak yaitu kepada Para Tergugat DR I s/d III yaitu sebesar 6 x UMK yang sama dengan 6 x Rp2.356.000,00 (dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah) sedangkan kepada Tergugat DR IV uang penggantian haknya sebesar 1 x gaji yaitu sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
- Menetapkan memberikan hak kepada Penggugat DR untuk menitipkan uang penggantian hak tersebut (konsignyasi) melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung apabila Para Tergugat DR tidak mau menerimanya;
- Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan lebih dulu (*uit voerbaar bijvoerraad*) sekalipun diajukan upaya hukum kasasi atau upaya hukum lainnya oleh Para Tergugat DR;

Dalam Kompensi Dan Rekompensi :

- Menghukum Para Penggugat DK/Para Tergugat DR untuk membayar seluruh biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini;

Atau apabila Yth. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 134/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg. tanggal 09 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi :

Dalam Provisi :

- Menyatakan tuntutan Provisi Para Penggugat tidak dapat diterima;

Dalam Eksepsi :

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak diterbitkannya surat keputusan PHK oleh Tergugat terhadap masing-masing Para Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali Uang Penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Para Penggugat masing-masing sebagai berikut :
  - Penggugat I (Ely Nurmalia) sebesar Rp30.209.810,00
  - Penggugat II (Leni Mesiana Kolivias) sebesar Rp30.209.810,00

Halaman 21 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat III (Sarah Yuli Farida) sebesar Rp30.209.810,00
- Penggugat IV (Didin) sebesar Rp30.209.810,00

4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi :

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 531.000,00 (lima ratus tiga puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Para Penggugat tanpa dihadiri oleh Kuasa Tergugat pada tanggal 09 Januari 2017, terhadap putusan tersebut, Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Agustus 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 25 Januari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 6/Kas/G/2017/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 7 Februari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 13 Februari 2017 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 27 Februari 2017;

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

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

A. "*Judex Facti*" telah "salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku"

1. Bahwa, Pertimbangan Hukum dan Putusan "*Judex Facti*" telah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku yang secara khusus berlaku untuk Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial;

a. Bahwa "*Judex Facti*" dalam putusannya telah menyatakan "Tidak Dapat Diterima" atas permohonan putusan Sela yang dimohonkan

Halaman 22 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Pemohon Kasasi dengan merujuk pada pasal 57 UU Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo 163 HIR jo Pasal 1865 & 1866 KUHPerdara (Halaman 42 alenia ke-1 Putusan *A quo*);

Bahwa dalam Pasal 57 UU Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan :

“Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur secara Khusus dalam Undang Undang ini”

Bahwa, “*Judex Facti*” mungkin tidak seksama untuk memperhatikan mengenai putusan Sela yang dimohonkan Para Pemohon Kasasi. Permohonan Putusan Sela yang dimohonkan Para Pemohon Kasasi ini, telah diatur secara khusus yang merupakan ketentuan khusus berlaku sebagai “*Lex Specialis*” sebagaimana dalam Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) ini telah ditentukan mengenai keharusan Termohon Kasasi selaku Pengusaha untuk tetap membayar hak-hak berupa upah/gaji Para Pemohon Kasasi selaku Pekerja, sebagaimana dirujuk dalam Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”

Bahwa, ketentuan Pasal ini telah dikuatkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi, Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011, yaitu :

Mengadili,

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

Halaman 23 dari 35 hal. Put. Nomor 490 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

- b. Bahwa, berkaitan mengenai penentuan waktu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, apakah berdasarkan pada Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dikeluarkan oleh Termohon Kasasi selaku Pengusaha atau berdasarkan Putusan Perkara ini, maka yang berlaku adalah “sejak adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara ini Berkekuatan Hukum Tetap” berdasarkan putusan Perkara *A quo* yang telah dipertimbangkan dan diputus oleh “*Judex Facti*” yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana dijelaskan pada angka ke-2 dan angka ke-3 uraian dibawah ini, yaitu mengenai :

- “*Judex Facti*” telah lalai dan tidak mencantumkan petitum gugatan Para Pemohon Kasasi yang sudah dipertimbangkan dan sudah dikabulkan;
- Pertimbangan Hukum dan Putusan “*Judex Facti*” telah saling bertentangan/kontradiktif dengan pertimbangan hukum dan putusannya itu sendiri;

Bahwa berdasarkan hal tersebut, sepanjang putusan *A quo* belum berkekuatan Hukum Tetap, maka Termohon Kasasi Harus Tetap membayar Hak-hak berupa upah/gaji yang biasa diterima sesuai Upah Minimum Kota Bandung kepada Para Pemohon Kasasi. Dan, permohonan untuk tetap membayar upah/gaji kepada Para Pemohon Kasasi ini telah dimohonkan dalam putusan sela. Dengan demikian, maka permohonan Putusan Sela yang dimohonkan Para Pemohon Kasasi ini, memiliki landasan hukum dan telah diatur secara Khusus dalam Pasal 96 ayat (1) UU RI Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pelaksanaannya tidak harus memenuhi ketentuan Pasal 180 ayat (1)

Halaman 24 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



HIR/Pasal 191 ayat (1) Rbg, sehingga dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum Kasasi;

- c. Bahwa, dalam memberikan pertimbangan hukum atas Putusan Sela ini, “*Judex Facti*” telah mengkaitkan dengan Pasal 163 HIR, selengkapny Pasal 163 HIR, yaitu :

“Barangsiapa mengatakan mempunyai barang atau hak, atau mengatakan suatu perbuatan untuk meneguhkan haknya atau untuk membantahi hak orang lain, haruslah membuktikan hak itu atau adanya adanya perbuatan itu’.

Bahwa, Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 & Pasal 1866 KUHPerdara ini, tidak lain adalah ketentuan yang mengatur mengenai Hukum Acara Pembuktian dalam lingkup Hukum Acara Perdata. Dalam Pasal 96 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah jelas dan tegas diatur, sebagai berikut :

“Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) UU RI Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh yang bersangkutan”

Bahwa, sebagaimana telah jelas dan tegas dicantumkan di dalam :

1. Amar ke-2 Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor : 567/5553-Disnaker, tertanggal 10 Mei 2016 yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (sebagai Lampiran Gugatan ini), Termohon Kasasi telah dianjurkan untuk membayar Upah bulan Pebruari 2016 s/d April 2016 sampai dengan ditetapkannya surat Anjuran Mediator. (Anjuran Mediator adalah akta Otentik yang dibuat oleh Pejabat yang berwenang untuk itu, sebagaimana diatur dalam Pasal 1868 KUHPerdara)
2. Surat Jawaban Termohon Kasasi dahulu Tergugat, tertanggal 24 Oktober 2016, halaman 6 dan 7 angka ke-12, yang pada intinya menyebutkan : “Setelah Termohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Termohon Kasasi Menolak untuk membayar Upah Para Pemohon Kasasi. (Berdasarkan Pasal 174 HIR, Pengakuan merupakan bukti yang sempurna)



3. Surat Termohon Kasasi sebagaimana dalam dalam Bukti P-6, yang secara tegas Menolak untuk membayar Upah Para Pemohon Kasasi;

Bahwa, dari Anjuran Meditor dan Surat Jawaban Termohon Kasasi tersebut, sudah jelas dan Tegas, Para Pemohon Kasasi sudah dapat membuktikan mengenai tidak dibayarnya upah sebagai hak Para Pemohon Kasasi, sebagaimana diharuskan berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Putusan Mahkamah Konstitusi, Nomor : 37/PUU-IX/2011. Oleh karena dari awal perkara *A quo* telah terbukti, maka berdasarkan pasal 96 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 2004 tersebut, harus segera diputus, tidak harus menunggu pemeriksaan Pokok Perkara dan tidak juga harus diputus bersama-sama dengan Pokok Perkara, serta putusan ini harus dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun ada upaya Hukum Kasasi;

Bahwa, dari uraian tersebut menunjukan, "*Judex Facti*" telah "salah menerapkan atau melanggar hukum Hukum Acara khususnya Hukum Acara yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Pasal 174 HIR jo Pasal 1868 KUHPerdara;

2. Bahwa, dalam amar putusan perkara ini, "*Judex Facti*" telah lalai dan tidak mencantumkan petitum gugatan Para Pemohon Kasasi yang sudah dipertimbangkan dan sudah dikabulkan, dengan uraian sebagai berikut :

- a. Bahwa, pada halaman 47 alenia ke-2 putusan perkara ini, "*Judex Facti*" telah memberikan pertimbangan hukum sebagai dasar putusan *A quo*, sebagai berikut :

"Menimbang, Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat batal demi hukum, maka Majelis Hakim berpendapat petitum Para Penggugat angka ke 3 dan 4 dapat dikabulkan"

Adapun, Petitum angka ke 3 dan 4 Petitum Para Penggugat yang dimaksud dalam pertimbangan itu, adalah :

Petitum angka ke-3 :

"Menyatakan tidak sah dan batal demi hukum surat keputusan Tergugat, tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat, sebagaimana dimaksud dalam suratnya masing-masing sebagai berikut :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Penggugat I, Surat Nomor 001/SDM/BPR-ANF/I/2016, tanggal 15-01-2016;
- b. Penggugat II, Surat Nomor 002/SDM/BPR-ANF/II/2016, tanggal 15-01-2016;
- c. Penggugat III, Surat Nomor 003/SDM/BPR-ANF/III/2016, tanggal 15-01-2016;
- d. Penggugat IV, Surat Nomor 055/SDM/BPR-ANF/XI/2015, tanggal 07-12-2015;

Dan, Petitum angka ke-4 :

“Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat berlaku sah dan mengikat sejak adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara ini Berkekuatan Hukum Tetap”;

- b. Bahwa, Para Pemohon Kasasi sangat setuju dan sependapat dengan Pertimbangan Hukum “*Judex Facti*” tersebut, dengan mengingat bahwa, pertimbangan ini didasarkan pada ketentuan yang berlaku, sebagaimana yang telah dipertimbangan pada halaman 46 alenia ke-5 Putusan perkara ini, yaitu sebagai berikut:

”Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Pengusaha hanya dapat melakukannya setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan Hubungan Industrial), oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tanpa penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka berdasarkan Ketentuan Pasal 155 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan kepada Para Penggugat batal demi hukum”;

- c. Bahwa, meskipun “*Judex Facti*” telah memberikan pertimbangan Hukum serta telah mengabulkan gugatan Para Pemohon Kasasi sebagaimana dalam Petitum ke-3 dan ke-4 tersebut di atas, akan tetapi didalam Amar Putusannya, “*Judex Facti*” tidak mencantumkan petitum ke-3 dan ke-4 tersebut. Dengan demikian maka putusan *Judex Facti* tersebut, harus dibatalkan dan/atau diperbaiki dengan mencantumkan petitum ke-3 dan ke-4 tersebut;

Halaman 27 dari 35 hal. Put. Nomor 490 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)



3. Bahwa, pertimbangan dan putusan "*Judex Facti*" telah saling bertentangan/kontradiktif dengan pertimbangan hukum dan putusannya itu sendiri, dengan uraian sebagai berikut :

a. Bahwa, sebagaimana diuraikan dalam penjelasan angka ke- 1 di atas ini, dimana "*Judex Facti*" telah memberikan Pertimbangan Hukum dan Mengabulkan Petitum ke-3 dan ke-4 gugatan Para Pemohon Kasasi, akan tetapi dalam pertimbangan hukumnya, masih dalam halaman 47 alenia ke-3, "*Judex Facti*" telah memberikan pertimbangan yang bertentangan/Kontradiktif dengan pertimbangan Hukum berikutnya, yaitu ":

"Menimbang, yang menjadi masalah dalam perselisihan a quo yaitu Para Penggugat dapat menerima PHK asalkan diberikan Kompensasi sesuai aturan yang berlaku, dimana Para Penggugat dalam Petitumnya menuntut Hak-hak sebagai akibat dari PHK karena efisiensi dan Tergugat hanya akan memberikan uang penggantian hak kepada Para Penggugat, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mempertimbangkan azas kemanfaatan bagi kedua belah pihak, Majelis Hakim berpendapat bahwa sekiranya hubungan kerja diantara keduanya dilanjutkan tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi keduanya karena tidak ada lagi keharmonisan antara satu dengan yang lain, oleh karenanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sudah selayaknya untuk diakhiri terhitung untuk Penggugat I s/d Penggugat III sejak tanggal 15 Januari 2016 dan Penggugat IV sejak tanggal 7 Desember 2015".

b. Bahwa, Pertimbangan Hukum yang saling bertentangan/Kontradiktif tersebut, nampak dengan jelas dari kedua pertimbangan tersebut, yaitu :

- Disatu sisi pada alenia ke-2 nya, "*Judex Facti*" telah memberikan Pertimbangan Hukum sebagai berikut :

"Menimbang, Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat batal demi hukum, maka Majelis Hakim berpendapat petitum Para Penggugat angka ke 3 dan 4 dapat dikabulkan"

Petitum angka ke-4, yaitu :





“Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat berlaku sah dan mengikat sejak adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara ini Berkekuatan Hukum Tetap”

- Akan tetapi, disisi yang lainnya pada alenia ke-3 putusan *A quo* “*Judex Facti*” telah memberikan Pertimbangan Hukum yang bertentangan, dengan menyatakan “.....hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sudah selayaknya untuk diakhiri terhitung untuk Penggugat I s/d Penggugat III sejak tanggal 15 Januari 2016 dan Penggugat IV sejak tanggal 7 Desember 2015”.

c. Bahwa, Pertimbangan Hukum pada Alenia ke-3 tersebut, tidak menjelaskan alasan dan dasar hukum mengenai penentuan waktu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. “*Judex Facti*” hanya mengakomodir surat Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dikeluarkan oleh Termohon Kasasi selaku Pengusaha. Sedangkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dikeluarkan oleh Termohon Kasasi tersebut, sebenarnya telah dinyatakan Batal demi Hukum sebagaimana dalam pertimbangan Hukum dalam alenia sebelumnya, dengan Pertimbangan beserta alasan dan dasar Hukum yang mengacu pada Pasal 155 ayat (1) dan ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan mengabulkan serta menetapkan :

“Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat berlaku sah dan mengikat sejak adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara ini Berkekuatan Hukum Tetap”

d. Bahwa, dari uraian Pertimbangan Hukum “*Judex Facti*” pada alenia ke-3 yang tidak berdasar hukum dan bertentangan dengan pertimbangan Hukum pada Alenia ke-2 dan alenia sebelumnya, yang kemudian diputus menjadi Amar putusan angka ke-2, yaitu :

- Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak diterbitkannya surat keputusan PHK oleh Tergugat terhadap masing-masing Para Penggugat;

Pertimbangan Hukum dan Amar ke-2 Putusan “*Judex Facti*” ini, Harus dibatalkan dengan mengadili sendiri dan mengabulkan petitum ke-3 dan ke-4 gugatan Para Pemohon Kasasi yang sudah dipertimbangkan sesuai



ketentuan hukum yang berlaku yang sudah dikabulkan oleh "*Judex Facti*" sebagaimana pada Halaman 47 alenia ke-2;

B. *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

1. Bahwa, "*Judex Facti*" telah lalai dalam memberikan pertimbangan hukum dengan "Tidak mengadili bagian yang dituntut", sebagaimana diatur dalam Pasal 178 Ayat (2) HIR, yang menyebutkan :

"Ia (hakim) berwajib mengadili segala bagian tuntutan, Undang-undang mewajibkan Hakim untuk memberikan pertimbangan hukum dan mengadili apa yang dituntut oleh Para Pemohon Kasasi;

Bahwa, baik dalam posita maupun dalam Petitum gugatan, Pemohon kasasi I s/d Pemohon Kasasi III telah mengajukan permohonan untuk dibayarnya atas kekurangan upah selama bekerja diperusahaan Termohon Kasasi yang tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota Bandung;

Bahwa, Pemohon kasasi I s/d Pemohon Kasasi III juga telah dapat membuktikan dihadapan "*Judex Facti*", baik melalui bukti yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi melalui - bukti P-7 A; P-7 B; P-8 A; P-8 B; P-8 C; P-9 A; P-9 B; P-10 A; P-10 B; P-11 A; P-11 B; P-11 C; P-11 D; P-12 A; P-12 B; P-12 C; P-13 A; P-13 B; P-13 C; P-11 A; P-14 B; P-14 C; P-14 D; P-15 A; P-15 B; P-15 C; P-15 D, dan bukti-bukti ini telah diakui kebenarannya oleh saksi Muhammad Ramdhan bagian HRD (dalam putusan *A quo* halaman 37), - maupun dari keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi, bahwa upah Para Pemohon Kasasi itu dibawah Upah Minimum Kota Bandung. Akan tetapi, terhadap permohonan Pemohon kasasi I s/d Pemohon Kasasi III sebagaimana dalam petitum angka ke-5 romawi II, "*Judex Facti*" tidak memeriksa, tidak mengadili dan tidak memberikan Pertimbangan Hukum apa - apa, hanya cukup dengan pertimbangan, sebagaimana nampak dalam halaman 49 alenia ke-1 putusan *A quo*, yang menyebutkan :

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dalam perkara *A quo* tersebut diatas, maka terhadap petitum Para Pengugat angka 5 dan 6, Majelis Hakim berpendapat beralasan hukum untuk ditolak"

Bahwa dari uraian tersebut diatas, sudah jelas sekali, "*Judex Facti*" dalam putusan *A quo*, tidak memeriksa dan tidak mengadili tuntutan Pemohon kasasi I s/d Pemohon Kasasi III mengenai kekurangan



pembayaran upah Minimum selama bekerja. Dengan demikian, maka Putusan "*Judex Facti*" seperti itu, harus dibatalkan dan mengadili sendiri dengan mengabulkan permohonan kekurangan bayar upah terhadap Pemohon kasasi I s/d Pemohon Kasasi III;

2. Bahwa, "*Judex Facti*" telah lalai dalam memberikan pertimbangan hukum dengan "Tidak memuat alasan dan dasar putusan, pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 ayat (1) UU Nomor 48 Tahun 2009, tentang Kekuasaan kehakiman, yaitu :

"Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili".

Bahwa, adapun pertimbangan hukum "*Judex Facti*" dalam putusan *A quo* pada halaman 47 alenia ke-4, tidak memuat dasar hukum yang benar berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta dipersidangan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat I s/d Penggugat III dengan Tergugat karena adanya pengajuan berhenti bekerja dari Penggugat I s/d Penggugat III dan disetujui oleh Tergugat sebagaimana bukti P-1, P-2, P-3, T-7, T-8 dan T-9 tentang surat PHK, serta pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat IV didahului dengan adanya surat peringatan I dari Tergugat sebagaimana bukti T-10 dan T-11, maka berdasarkan keadilan Majelis Hakim berpendapat patut Tergugat diwajibkan untuk membayar Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (2), ayat (1) kali Uang Penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Para Tergugat; Bahwa, dari fakta persidangan tersebut, sesungguhnya "*Judex Facti*" juga telah mengetahui, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Kasasi I s/d Pemohon Kasasi III ini terjadi karena perusahaan Termohon kasasi telah menyetujui dan mengakui adanya Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi sebagaimana dalam bukti P-1, P-2, P-3, T-7, T-8 dan T-9 tersebut. Para Pemohon Kasasi menolak dengan tegas, digunakannya satu orang saksi saja (*unus testis nullus testis*) bernama



Mohammad Ramdhan bagian HRD sebagai alat bukti yang digunakan "*Judex Facti*" yang menerangkan, bahwa Pemohon Kasasi I s/d Pemohon Kasasi III telah datang beberapa kali kepada saksi untuk mengajukan efisiensi, sedangkan Termohon Kasasi benar-benar sedang melakukan pembenahan Management perusahaan;

Bahwa, terhadap Pemohon Kasasi IV, Pemutusan hubungan Kerja ini terjadi hanya karena adanya Surat Peringatan I karena tidak mengikuti program pelatihan. Sesungguhnya Surat Peringatan I tersebut telah menyalahi peraturan sebagaimana diatur dalam Pasal 11 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelatihan adalah Hak pekerja bukan kewajiban pekerja, dan Tergugat tidak memiliki hak untuk memberikan Surat Peringatan karena Pekerja tidak mengikuti pelatihan dimaksud, sehingga terhadap Pemohon Kasasi IV tidak memiliki alasan yang berdasar untuk diputuskan Hubungan kerjanya;

Bahwa dari uraian tersebut, pertimbangan hukum dan Amar Putusan A *quo* angka ke-2 yang telah mewajibkan "Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (2), ayat (1) kali Uang Penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Para Tergugat", tidak memiliki dasar hukum serta bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa, demikian juga dengan digunakannya Pasal 100 UU Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Pemohon Kasasi karena Disharmonis. Pertimbangan Hukum ini bertentangan dengan fakta-fakta persidangan yang sudah dipertimbangan di alenia ke-4, yaitu pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi karena Efisiensi. Selengkapnya putusan A *quo* halaman 47 alenia ke-3, sebagai berikut :

"Menimbang, yang menjadi masalah dalam perselisihan a *quo* yaitu Para Penggugat dapat menerima PHK asalkan diberikan Kompensasi sesuai aturan yang berlaku, dimana Para Penggugat dalam Petitumnya menuntut Hak-hak sebagai akibat dari PHK karena efisiensi dan Tergugat hanya akan memberikan uang penggantian hak kepada Para Penggugat, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertimbangkan azas kemanfaatan bagi kedua belah pihak, Majelis Hakim berpendapat bahwa sekiranya hubungan kerja diantara keduanya dilanjutkan tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi keduanya karena tidak ada lagi keharmonisan antara satu dengan yang lain, oleh karenanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sudah selayaknya untuk diakhiri terhitung untuk Penggugat I s/d Penggugat III sejak tanggal 15 Januari 2016 dan Penggugat IV sejak tanggal 7 Desember 2015”.

Dengan demikian, maka Putusan “*Judex Facti*” seperti itu, harus dibatalkan dan mengadili sendiri dengan mengabulkan permohonan Para Pemohon Kasasi sebagaimana dalam petitum angka ke-5 romawi I, berupa membayar hak-hak sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 7 Februari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 27 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa putusan sela untuk membayar upah tidak dapat dibenarkan karena dalam perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak ada dikenakan surat skorsing sebagaimana maksud ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa tepat PHK dengan hak kompensasi 1 kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Penggugat I, II, III menghendaki PHK tanpa adanya surat pengunduran diri dan untuk Penggugat IV telah melakukan intimidasi dan provokasi merusak aset perusahaan dan telah melanggar SOP sebagaimana telah benar dipertimbangkan *Judex Facti*;

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

Halaman 33 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. ELY NURMALIA, 2. LENI MESIANA KOLIVIAS, 3. SARAH YULI FARIDA, 4. DINDIN** tersebut;
2. Menghukum Para Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Senin tanggal 5 Juni 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, 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 dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota dan Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd.

ttd.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

ttd.

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

Halaman 34 dari 35 hal. Put. Nomor 490 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Panitera Pengganti

ttd.

Ninil Eva Yustina, SH., M.Hum

**Biaya-biaya:**

1. Meterai.....	Rp 6.000,00
2. Redaksi.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah .....	Rp500.000,00

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.,  
NIP: 19591207 1985 12 2002