



PUTUSAN

Nomor 765 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:

PT. RENCONG WIBAWA, berkedudukan di Jalan Zein Hamid, Gang Berlian Sari Nomor 177 Medan, Kecamatan Medan Johor Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, yang diwakili oleh Wahab T, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Andreas Julius Sinaga, S.H., Advokat, beralamat di Jalan Prof. HM. Yamin, S.H, Nomor 350 A Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Januari 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

SUHARSEH, Kewarganegaraan Indonesia bertempat tinggal di Desa Marindal I, Pasar 3 Jalan Setia Dusun 11, Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Diah Panji Sastra, S.H., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Cempaka Nomor 42C, Kedai Durian, Kecamatan Delitua, Kabupaten Deli Serdang, Propinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Maret 2017, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat dengan Tergugat telah menjalin "hubungan ketenagakerjaan", yang mana Tergugat sebagai pemberi kerja/perusahaan/ PT Rencong Wibawa yang berkedudukan di Jalan Zein Hamid Gg. Berlian Sari Nomor 177 Medan, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara;

Halaman 1 dari 18 hal.Put.Nomor 765 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2. Bahwa sedangkan Penggugat sebagai Karyawati/pekerja/buruh yang telah bekerja diperusahaan Tergugat/PT Rencong Wibawa dengan masa kerja \pm 16 (enam belas) tahun terhitung sejak tahun 2000 sampai dengan tahun 2016, dengan menerima upah terakhir dari Tergugat yang mempekerjakan Penggugat adalah sebesar Rp2.050.000,00 (dua juta lima puluh ribu rupiah) perbulan;
3. Bahwa selanjutnya, jalinan "hubungan ketenagakerjaan" antara Penggugat dengan Tergugat tersebut di atas, ternyata terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat, yang uraiannya sebagai berikut:
 - 3.1. Bahwa berawal, pada tanggal 1 Desember 2015 Penggugat berangkat bekerja dari rumah naik kendaraan sepeda motor sekitar pukul 07.10 wib keperusahaan Tergugat, dan sampai diperusahaan Tergugat sekitar pukul 07.53 wib;
 - 3.2. Bahwa kemudian setelah Penggugat memarkirkan kendaraan sepeda motor "dilokasi" perusahaan Tergugat, Penggugat langsung menuju tempat "pengecokan kartu absensi" karyawati/karyawan/pekerja/buruh yang telah disediakan oleh Tergugat, untuk "mengecok kartu absensi Penggugat" agar dapat "masuk bekerja";
 - 3.3. Bahwa akan tetapi, kartu absensi Penggugat ternyata tidak ada pada tempat "pengecokan kartu absensi" tersebut, lalu Penggugat menjumpai Ibu Erna Sari ("Sekretaris" perusahaan Tergugat) dan meminta kartu absensi Penggugat, namun Ibu Erna Sari tidak memberikan kartu absensi Penggugat tersebut dan malah melarang Penggugat masuk bekerja dan menyuruh Penggugat pulang, dengan alasan bahwa Penggugat sudah terlambat masuk kerja karena ada peraturan baru yaitu jam 08.00 wib kurang 5 menit karyawan/pekerja harus sudah masuk, akhirnya Penggugat pulang kerumah;
 - 3.4. Bahwa selanjutnya, keesokan harinya pada tanggal 2 Desember 2015 Penggugat berangkat lebih awal keperusahaan Tergugat, dari rumah sekitar pukul 07.00 wib dan tiba diperusahaan Tergugat sekitar pukul 07.40 wib, akan tetapi, tetap saja tidak ada kartu absensi Penggugat pada "tempat pengecokan kartu absensi" tersebut, lalu Penggugat kembali menjumpai Ibu "Erna Sari" meminta kartu absensi Penggugat, namun tetap saja tidak diberikan, dan Ibu "Erna Sari" mengarahkan Penggugat agar menanyakan persoalan kartu absensi Penggugat kepada "bos" (pimpinan perusahaan Tergugat yang kerap dipanggil



- bos), sedangkan Penggugat tetap saja tidak diperkenankan masuk bekerja yang akhirnya Penggugat kembali pulang kerumah dengan membawa segeggam kepiluan;
- 3.5. Bahwa selanjutnya lagi, pada tanggal 5 Desember 2015 sekitar pukul 13.00 wib Penggugat menghadap "bos" (pimpinan perusahaan Tergugat) mempertanyakan kartu absensi Penggugat kenapa tidak ada ditempat pengecokan kartu absensi, dan meminta agar "bos" memberikan kartu absensi Penggugat, akan tetapi "bos" tidak mau memberikan kartu absensi Penggugat, dan tetap mempersalahkan Penggugat terlambat masuk kerja, kendatipun Penggugat telah meminta kepada "bos" untuk membuka CCTV di lingkungan perusahaan untuk membuktikan bahwa Penggugat tidak terlambat masuk bekerja, namun "bos" malah marah-marah pada Penggugat, dan tidak memperkenankan Penggugat masuk bekerja;
- 3.6. Bahwa dengan demikian, terhitung sejak 1 Desember 2015 sampai dengan sekarang, Tergugat tidak memperkenankan Penggugat untuk masuk bekerja dan tidak memberikan upah kepada Penggugat, hal ini sama artinya bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, oleh karena itu mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 1 Desember 2015;
4. Bahwa berdasarkan uraian diatas nyatalah bahwa tindakan Tergugat tersebut diselimuti "iktikad buruk" menghalang-halangi Penggugat bekerja dengan cara "tidak memberikan" kartu absensi Penggugat, sebab jika seandainya benar Penggugat melakukan kesalahan *quod non semestinyalah* Tergugat memberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga sesuai Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan bukan menghalang-halangi Penggugat bekerja dengan cara "tidak memberikan" kartu absensi Penggugat, oleh karena itu mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melanggar Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa selanjutnya, atas tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tersebut, ternyata Tergugat juga tidak memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pengganti Perumahan dan Perobatan dan cuti tahun 2015 yang



belum diambil 8 (delapan) hari, yang semestinya diterima oleh Penggugat sesuai Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu Penggugat telah meminta Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan untuk memediasi perkara *a quo*, lalu Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan menerbitkan Surat "Anjuran" Nomor 567/3797/ DSTKM/2016 tanggal 20 Juli 2016, (terlampir) yang amarnya berbunyi:

"Kepada pihak perusahaan PT. Rencong Wibawa memberikan pesangon kepada pekerja Suharseh sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan perhitungan sebagai berikut:

Pesangon 2 x 9 x Rp2.050.000,00	= Rp36.900.000,00
Uang Penghargaan Masa Kerja 6 x Rp2.050.000,00	= <u>Rp12.300.000,00</u>
Jumlah	= Rp49.200.000,00
Uang Pengganti Hak sebesar 15% x Rp49.200.000,00	= <u>Rp7.380.000,00</u>
Jumlah	= Rp56.580.000,00
Cuti yang belum diambil 8 hari: 25 x Rp2.050.000,00	= <u>Rp656.000,00</u>
Jumlah	= Rp57.236.000,00

(lima puluh tujuh juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

6. Bahwa akan tetapi setelah terbitnya surat "Anjuran" Mediator Nomor 567/3797/DSTKM/2016 tanggal 20 Juli 2016 sampai dengan sekarang ternyata Tergugat tidak mau melaksanakan Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 14 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan "Anjuran" Mediator tersebut, kendatipun Penggugat telah memohon kepada Tergugat untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara musyawarah untuk mufakat melalui surat Penggugat Nomor 05290/PHI-MdnNt/2016 tanggal 25 Juli 2016, namun tidak dihiraukan Tergugat;
7. Bahwa dengan demikian cukuplah alasan bagi Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya dan menghukum Tergugat agar melaksanakan Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar membayar sejumlah uang sebesar Rp57.236.000,00 (lima puluh tujuh juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) kepada Penggugat yang perinciannya sesuai surat "Anjuran" Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan Nomor 567/



3797/DSTKM/2016 tanggal 20 Juli 2016 yang dikutip diatas, dan menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bijvoorraad*);

A. Dalam Provisi:

- Bahwa oleh karena Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

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

Sedangkan dalam perkara *a quo* Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah/gaji (hak-hak Penggugat) kepada Penggugat terhitung sejak bulan Desember 2015 s/d Agustus 2016, dan hal ini terbukti bahwa hak Cuti Penggugat tahun 2015 selama 8 (delapan) hari ternyata belum dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, sesuai "amar" Surat "Anjuran" Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan Nomor 567/3797/DSTKM/2016 tanggal 20 Juli 2016 sebagaimana dikutip diatas;

- Bahwa oleh karena itu demi memberikan kepastian perlindungan hukum dan jamin hak-hak dasar pekerja/buruh yang sebagaimana "konstruksi hukum" lahirnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam *konsideran* menimbang huruf d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha";

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

1. Menerima dan mengabulkan seluruh permohonan provisi yang diajukan Penggugat;
2. Memerintahkan Tergugat membayar upah/gaji Penggugat kepada Penggugat selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlangsung selama belum ada putusan lembaga penyelesaian perselisihan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan industrial dari bulan Desember 2015 s/d Agustus 2016 (saat gugatan diajukan) sebesar Rp16.400.000,00 (enam belas juta empat ratus ribu rupiah) dalam tenggat waktu 7 (tujuh han) terhitung sejak putusan provisi ini dibacakan, yang perinciannya sebagai berikut:

- Gaji/Upah yang diterima sebesar Rp2.050.000,00 (dua juta lima puluh ribu rupiah) perbulan x 8 (delapan) bulan gaji yang belum dibayar Tergugat terhitung dari bulan Desember 2015 s/d Agustus 2016 (saat gugatan diajukan), maka $Rp2.050.000,00 \times 8 =$ sebesar Rp16.400.000,00 (enam belas juta empat ratus ribu rupiah);

3. Memerintahkan Tergugat membayar upah/gaji Penggugat kepada Penggugat secara tunai sebesar Rp2.050.000,00 (dua juta lima puluh ribu rupiah) setiap tanggal 1 awal bulan terhitung dari bulan September 2016 selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlangsung sampai dengan putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

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

Dalam Provisi;

1. Menerima dan mengabulkan seluruh permohonan provisi yang diajukan Penggugat;
2. Memerintahkan Tergugat membayar upah/gaji Penggugat kepada Penggugat selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlangsung selama belum ada putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari bulan Desember 2015 s/d Agustus 2016 (saat gugatan diajukan) sebesar Rp16.400.000,00 (enam belas juta empat ratus ribu rupiah) dalam tenggat waktu 7 (tujuh han) terhitung sejak putusan provisi ini dibacakan, yang perinciannya sebagai berikut:
 - Gaji/Upah yang diterima sebesar Rp2.050.000,00 (dua juta lima puluh ribu rupiah) perbulan x 8 (delapan) bulan gaji yang belum dibayar Tergugat terhitung dari bulan Desember 2015 s/d Agustus 2016 (saat gugatan diajukan), maka $Rp2.050.000,00 \times 8 =$ sebesar Rp16.400.000,00 (enam belas juta empat ratus ribu rupiah);
3. Memerintahkan Tergugat membayar upah/gaji Penggugat kepada Penggugat secara tunai sebesar Rp2.050.000,00 (dua juta lima puluh ribu rupiah) setiap tanggal 1 awal bulan terhitung dari bulan September

Halaman 6 dari 18 hal.Put.Nomor 765 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2016 selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlangsung sampai dengan putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 1 Desember 2015;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melanggar Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum Tergugat agar melaksanakan Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar membayar sejumlah uang sebesar Rp57.236.000,00 (lima puluh tujuh juta dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) kepada Penggugat yang rinciannya sesuai surat "Anjuran" Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan Nomor 567/ 3797/DSTKM/2016 tanggal 20 Juli 2016 sebagai berikut:

Pesangan 2 x 9 x Rp2.050.000,00	= Rp36.900.000,00
Uang penghargaan masa kerja 6 x Rp2.050.000,00	= <u>Rp12.300.000,00</u>
Jumlah	= Rp49.200.000,00
Uang pengganti hak sebesar 15% x Rp49.200.000,00	= <u>Rp7.380.000,00</u>
Jumlah	= Rp56.580.000,00
Cuti yang belum diambil 8 25 x Rp2.050.000,00	= <u>Rp656.000,00</u>
Jumlah	= Rp57.236.000,00

5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bijvoorraad*);

C. Dalam Provisi dan Dalam Pokok Perkara:

Jika Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain, mohonlah diterapkan putusan yang seadil-adilnya;

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

- I. Gugatan Penggugat adalah *prematur (exceptio dilatoir)*;
 1. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa secara terang dan nyata bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah *premature* atau terlampau dini untuk disengketakan dan diperiksa didalam persidangan *a quo*. Sehingga dengan demikian gugatan Penggugat haruslah dinyatakan

Halaman 7 dari 18 hal.Put.Nomor 765 K/Pdt.Sus-PHI/2017



tidak dapat diterima;

2. Bahwa dalam suatu pemeriksaan perkara yang menyangkut tentang "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja" yang berujung pada adanya suatu tuntutan atas upah dan uang pesangon, haruslah terlebih dahulu diperhatikan syarat yang ditentukan oleh Undang Undang yang mengatur tentang itu yaitu Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa sebagaimana dimaksud didalam ketentuan Pasal 1 ayat (4) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa: Pasal 1 ayat (4) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
Bahwa didalam ketentuan Pasal ini secara tegas menjelaskan tentang "tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";
Bahwa "salah satu pihak" yang dimaksud didalam Pasal ini adalah pemberi kerja/pengusaha ataupun pekerja/karyawan, yang masing-masing dalam kapasitasnya berdiri-sendiri;
4. Bahwa senada dengan ketentuan yang diatur didalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, ketentuan Undang Undang lain juga menegaskan hal yang sama, yaitu sebagaimana ditegaskan didalam ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur didalam Pasal 1 ayat (22), yang menyebutkan:
Pasal 1 ayat (22) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
5. Bahwa sebelum dapat dinyatakan telah terjadi suatu "Pemutusan Hubungan Kerja" yang tentunya didahului dengan adanya suatu "perselisihan" antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/karyawan, haruslah terlebih dahulu dilalui beberapa tahapan



penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan didalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

6. Bahwa adapun tahapan-tahapan penyelesaian perselisihan dimaksud sebagaimana ditegaskan dalam Undang Undang adalah sebagai berikut:

- Dalam Ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

Pasal 3;

Ayat (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Ayat (2) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;

Ayat (3) apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;

Bahwa ketentuan Pasal ini mengatur dan menegaskan bahwa apabila terdapat perselisihan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/karyawan, maka perselisihan tersebut akan diselesaikan secara terlebih dahulu dengan cara melakukan perundingan atau komunikasi secara internal diantara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/karyawan;

Bahwa fakta hukumnya, antara pemberi kerja/pengusaha atau Tergugat dengan pekerja/karyawan atau Penggugat, belum pernah mengadakan Bipartit secara bersama-sama atau belum pernah melakukan komunikasi secara internal untuk membicarakan mengenai permasalahan Penggugat yang pada saat tanggal 1 Desember 2015, tanggal 2 Desember 201 dan pada tanggal 5 Desember 201 tidak diijinkan oleh Tergugat masuk bekerja karena alasan terlambat masuk kerja;

Bahkan untuk membicarakan mengenai adanya "Pemutusan Hubungan Kerja" sebagaimana yang dinyatakan oleh Penggugat, juga tidak pernah dilakukan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat.



Karena fakta hukumnya, Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Mohon koreksi Majelis Hakim Yang Mulia,

Bahwa didalam Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan tanggal 20 Juli 2016 pada halaman ke — 2 baris ke — 4 tentang keterangan Penggugat, disebutkan Penggugat bahwa:

- Bahwa dengan demikian pekerja menyimpulkan perusahaan sudah mem PHK pekerja dst;

Bahwa dari keterangan dari Penggugat demikian, adalah suatu keterangan yang hanya "menurut" Penggugat saja, yang hanya disimpulkan secara sepihak. Dimana terhadap kesimpulan yang demikian tentu tidak dapat dijadikan suatu dasar telah terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa secara nyata Tergugat selaku pemberi kerja, tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan suatu alasan apapun kepada Penggugat. Bahwa sampai saat ini, Tergugat masih tetap melakukan pembayaran atas iuran BPJS Tenaga Kerja atas seluruh nama karyawan di Perusahaan Tergugat yang salah satu namanya juga adalah Penggugat. Demikian juga halnya dengan gaji/upah Penggugat masih tetap disediakan oleh Penggugat kedalam kas pembayaran gaji/upah dan tetap akan dibayarkan;

Demikian juga halnya dengan Mediator dalam Surat Anjurannya, yang diluar kewenangannya telah keliru dan semberono telah mengambil suatu kesimpulan yang salah dan fatal, sebagaimana terlihat dari uraian pertimbangan dan kesimpulan dari Mediator yang jelas saling bertentangan, berikut kutipannya:

Pertimbangan Mediator:

- Bahwa PHK yang dilakukan belum memenuhi syarat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dst;

Pendapat Mediator:

- Bahwa dengan demikian kami beranggapan perusahaan melakukan efisiensi atau pengurangan pegawai dst;

Bahwa secara terang Mediator menilai bahwa terhadap PHK adalah belum memenuhi syarat undang undang, tetapi atas dasar apa Mediator dapat mengajukan pendapat bahwa Tergugat telah melakukan efisiensi atau pengurangan pegawai? padahal fakta



hukumnya Tergugat tidak pernah melakukan efisiensi atau pengurangan pegawai atas nama Penggugat. Sehingga dengan demikian, telah jelas bahwa gugatan Penggugat adalah *premature*; Pun demikian, seandainya pun terdapat suatu perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, harus juga diperhatikan ketentuan Pasal dibawah ini, yaitu Pasal 4;

Ayat (1) Dalam hal perundingan Biparti gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan; Ayat (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

Bahwa secara nyata antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah mengadakan Bipartite untuk penyelesaian suatu permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat. Sehingga dengan demikian, atas dasar apa Mediator dapat menerima pengaduan dari Penggugat? karena berkas-berkas yang dimaksud dalam ayat (2) diatas adalah berkas-berkas berupa Berita Acara Bipartit yang dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat dalam hal dilakukan Bipartit;

Sehingga dengan demikian, adapun ketentuan pada Ayat (5) yaitu "dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial" secara hukum belum dapat untuk dihadapkan ke persidangan *a quo*;

Bahwa selain itu, syarat yang ditentukan didalam Pasal 151, Pasal 152, Pasal 153, Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam perkara *a quo*, juga tidak terpenuhi, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

Namun demikian, dikarenakan segala ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang syarat dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja yang telah tidak terpenuhi dalam perkara *a quo* dan tidak adanya suatu fakta hukum yang dapat



membuktikan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka Tergugat dengan ini mohon agar Majelis Hakim dapat memerintahkan Penggugat agar dapat bekerja sedialakala kepada Tergugat, hal demikian diajukan oleh Tergugat karena secara nyata Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat dan mengingat ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 30 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selalu dihormati oleh Tergugat yang dilandasi pada rasa kemanusiaan kepada Penggugat;

7. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa berdasarkan pada penjelasan diatas, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima dengan alasan bahwa gugatan Penggugat adalah *premature* atau terlebih dini untuk diajukan karena perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sebenarnya bukanlah perselisihan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi hanya merupakan perselisihan yang menyangkut disiplin jam kerja yang semua pihak dapat melakukannya. Tergugat pada saat tanggal 1, tanggal 2 dan pada tanggal 5 Desember 201 melarang pekerja/Penggugat masuk ke tempat kerja adalah dikarenakan Penggugat selaku pekerja telah terlambat masuk kerja, sehingga sebagai bentuk penghukuman kepada Penggugat agar tidak terlambat masuk kerja, Tergugat memilih menghukum Penggugat dengan cara melarang Penggugat masuk kerja pada hari itu juga, dengan harapan agar esok hari pada jam kerja berikutnya Penggugat tidak terlambat masuk kerja; Bahwa apabila Penggugat setelah membaca uraian ini, maka Penggugatpun dipersilahkan untuk masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan sebagaimana yang diketahui oleh Penggugat;

II. Gugatan Penggugat kabur (*exceptio obscurae libel*);

8. Majelis Hakim yang mulia, bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah kabur dan tidak jelas, dimana formulasi gugatannya saling bertentangan antara *posita* dan *petitumnya*, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak diterima, dengan alasan sebagaimana berikut:
9. Bahwa didalam *posita* gugatan Penggugat, yang diuraikan pada halaman (3) angka 3.6 dan angka (5) disebutkan bahwa:
Angka (3) "bahwa dengan demikian, terhitung sejak 1 Desember 2015



s/d sekarang, Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat untuk masuk bekerja dan tidak memberikan upah kepada Penggugat, hal ini sama artinya bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat.....dst" Angka (5) "bahwa selanjutnya, atas tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tersebut.....dst";

Sedangkan didalam *petitum* Penggugat pada angka (3) menyebutkan bahwa:

3. Menyatakan Tegugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melanggar Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa untuk lebih jelasnya berikut Tergugat uraikan isi Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 161:

Ayat (1) dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Ayat (2) Surat Peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing belaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

10. Majelis Hakim Yang Mulia, bahwa secara nyata terlihat antara *posita* dan *petitum* Penggugat dibuat saling tidak bersesuaian satu sama lain, dimana didalam *positanya* Penggugat menyebut bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja hanya dikarenakan Penggugat terlambat masuk pada jam kerja. Sementara pada *petitumnya*, Penggugat telah melanggar Pasal 161 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang Undang Nomor 30 tahun 2003. Hal tersebut jelas menunjukkan adanya dua peristiwa hukum yang berbeda satu sama lain yang saling tidak bersesuaian;

11. Bahwa selama ini, jikapun Tergugat dapat berwenang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena alasan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan kerja, Tergugat selaku



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemberi kerja diwajibkan oleh undang-undang untuk terlebih dahulu mengajukan teguran tertulis kepada Penggugat yang oleh undang-undang diwajibkan sampai memberi 3 (tiga) kali teguran. Tetapi faktanya, Tergugat tidak pernah membuat dan mengajukan teguran tertulis kepada Penggugat. Bahwa jika memang Tergugat melakukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) diatas, Penggugat memiliki kewajiban hukum untuk membuktikannya dengan cara memperlihatkan suatu bukti tertulis hal adanya surat teguran kepada Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali surat teguran;

12. Bahwa dari fakta hukum diatas, jelas terlihat bahwa Penggugat ataupun Kuasa Hukumnya dari Kantor Hukum Diah Panji Sastra, S.H & Partners belum mampu menyusun gugatan *a quo* dengan rinci dan jelas yang seharusnya diuraikan secara bersesuaian antara *posita* dan *petitum*. Sehingga dengan demikian, patut dan beralasan bagi Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan Penggugat adalah kabur dan tidak jelas, sehingga haruslah ditolak dan atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn tanggal 21 Desember 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

Menolak permohonan Provisi Penggugat tersebut;

Dalam Eksepsi:

Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang bertentangan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan dan cuti yang belum diambil serta hak-hak lainnya berupa upah proses selama enam bulan dari bulan Desember 2015 s/d bulan Mei 2016 yang diperhitungkan sebagai berikut:
 - Uang pesangon $9 \times \text{Rp}2.050.000,00 \times 2 = \text{Rp}36.900.000,00$

Halaman 14 dari 18 hal.Put.Nomor 765 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

- Uang penghargaan masa kerja 6 x Rp2.050.000,00 = Rp12.300.000,00
= Rp49.200.000,00
- Uang penggantian hak perumahan dan pengobatan
15 % x Rp49.200.000,00 = Rp7.380.000,00
- Cuti yang belum diambil = Rp2.050.000,00 ; 25 X 8 hari = Rp656.000,00
Upah proses Rp2.050.000,00 X 6 bulan = Rp12.300.000,00 +
Jumlah = Rp69.536.000,00
(enam puluh sembilan juta lima ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp536.000,00 (lima ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 21 Desember 2016 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Januari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Januari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 03/Kas/2017/PHI.Mdn Jo. Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 23 Januari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 22 Februari 2017 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 8 Maret 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 adalah:

Bahwa PHI Medan telah menerapkan hukum yang keliru dan tidak tepat dalam mempertimbangkan dan menerapkan hukum yaitu telah menyatakan Pemohon Kasasi terbukti melakukan pemberhentian/Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi;

Halaman 15 dari 18 hal.Put.Nomor 765 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa adapun kekeliruan pendapat majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang telah membuat pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut;

Bahwa Paragraf ke 4 halaman 35 dalam putusannya yang menyatakanmenimbang, bahwa pelarangan untuk masuk bekerja pada tanggal 1, 2 dan 5 Desember 2015 dst, melarang Termohon Kasasi untuk masuk bekerja seperti biasa karena terlambat dengan tidak memberikan kartu absensi, dan telah berjalan setahun lebih pihak Tergugat tidak lagi mempekerjakan Termohon Kasasi dan belum pernah pula memanggil secara patut adalah keliru dikarenakan pihak Pemohon Kasasi masih menunggu itikad baik dari Termohon kasasi untuk hadir, namun sampai dengan memori kasasi ini diajukan pihak Termohon Kasasi tidak pernah datang untuk bekerja di Perusahaan Pemohon Kasasi;

Bahwa pihak Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi dengan suatu alasan apapun kepada Termohon Kasasi. Bahkan sampai diajukannya memori kasasi ini, pemohon kasasi masih tetap melakukan pembayaran iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tenaga kerja Termohon Kasasi;

Bahwa dikarenakan tidak adanya permasalahan dan pihak Pemohon Kasasi masih melakukan pembayaran iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) maka dapatlah dinyatakan bahwa antara Pemohon dan Termohon Kasasi masih mempunyai ikatan kerja;

Bahwa paragraf ke-6 (enam) halaman 36 dalam putusannya yang menyatakan menimbang, bahwa dalam proses persidangan perkara *a quo* tidak ada alat bukti atau keterangan saksi yang menyatakan bahwa Penggugat telah diberikan peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut....., walaupun Pemohon Kasasi berwenang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Termohon Kasasi karena alasan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan kerja, Pemohon Kasasi selaku pemberi kerja diwajibkan oleh undang-undang untuk terlebih dahulu mengajukan teguran tertulis kepada Termohon Kasasi yang oleh undang-undang terlebih dahulu mengajukan teguran tertulis kepada termohon kasasi yang oleh undang-undang diwajibkan sampai memberi 3 (tiga) kali peringatan, akan tetapi faktanya, Pemohon Kasasi tidak pernah membuat dan mengajukan teguran tertulis kepada Termohon Kasasi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan tidak adanya perselisihan ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi walaupun

Halaman 16 dari 18 hal.Put.Nomor 765 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

Termohon Kasasi tidak pernah masuk kerja lagi tanpa adanya pemberitahuan yang resmi kepada Pemohon Kasasi selaku pemberi kerja;

Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi yang tidak hadir kerja tanpa adanya pemberitahuan menyebabkan pihak perusahaan tidak dapat memutuskan status Pemutusan Hubungan Kerja dengan pihak Termohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 23 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 8 Maret 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran yang disangkakan oleh Tergugat yaitu sering datang terlambat, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan karena hubungan yang sudah tidak harmonis lagi maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dengan menghukum Tergugat membayar Uang Pesangon 2 (dua) kali ,UPMK dan UPH sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Tunjangan Hari Raya dan 6 (enam) bulan Upah Proses;

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

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

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

Halaman 17 dari 18 hal.Put.Nomor 765 K/Pdt.Sus-PHI/2017



M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. RENCONG WIBAWA** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 19 Juli 2017 oleh Maria Anna Samiyati, 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. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./

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

Ttd./

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

Ketua Majelis,

Ttd./

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd./

Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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