



PUTUSAN

Nomor 383 K/Pdt.Sus- PHI/2015

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

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

PT. KERTAS LECES (PERSERO), beralamat di Jalan Raya Leces, Kecamatan Leces, Kabupaten Probolinggo, dalam hal ini memberi kuasa kepada 1. Ir. Kariyono, M.T., Kepala Divisi SDM & Kesehatan PT. Kertas Leces (Persero), 2. Asih Damayanti, Kepala Bagian Hubin & Bindal PT. Kertas Leces, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

I a w a n

ASMAWI, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di RT.003, RW.006, Desa Sebaung, Kecamatan Gending, Kabupaten Probolinggo, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

I. DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja atau karyawan pada PT. Kertas Leces (Persero) yang telah bekerja sejak Bulan Desember 1989 dengan upah/penghasilan terakhir sebesar Rp2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah);
2. Bahwa Penggugat telah menerima Nota Dinas Nomor 11/B-Up/I/2013 dari Tergugat yang isinya pemberian sanksi B tertanggal 14 Januari 2013 dengan mengacu pada SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan, sehingga dengan sanksi tersebut hak normatif Penggugat dikurangi;
3. Bahwa sanksi B tersebut pada poin 2 diatas diberikan terkait dengan kehadiran Penggugat ke Kantor Disnakertrans Kabupaten Probolinggo pada

Hal. 1 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 3 Oktober 2012 yang selanjutnya dituduh meninggalkan tempat kerja dan mengajukan ijin dispensasi tidak sesuai prosedur oleh Tergugat;

4. Bahwa Penggugat pada tanggal 3 Oktober 2012 hadir di Disnakertrans Kabupaten Probolinggo dalam rangka memenuhi undangan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo terkait dengan pemasalahan salah seorang anggota dan dalam rangka menjalankan tugas organisasi Serikat Pekerja karena dalam hal ini Penggugat ditunjuk oleh Organisasi sebagai Ketua Tim Advokasi Sekar Leces dan setelah menghadiri acara tersebut Penggugat kembali ke tempat kerja;

5. Bahwa SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan yang dijadikan dasar dalam melakukan pemberian sanksi B merupakan bagian dari PKB Tahun 2010 sehingga dalam pembuatannya seharusnya melibatkan SP / SB yang menandatangani PKB tersebut sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 110 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan"; Terbitnya SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan merupakan tindak lanjut dari Perjanjian Kerja Bersama PT. Kertas Leces (Persero) Tahun 2010 Pasal 54 ayat (6) yaitu; Tata tertib dan daftar jenis-jenis pelanggaran beserta prosedur dan sistematika pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar diatur lebih lanjut dalam peraturan perusahaan. Karena SK tersebut merupakan bagian dari PKB maka seharusnya pembuatannya harus memperhatikan saran dan pertimbangan SP/SB Pembuat PKB. Hal ini juga ditegaskan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces (Persero) Tahun 2010 Pasal 3 ayat (5) dan (6) masing-masing menyatakan bahwa;

Pasal 3 ayat (5);

"Segala ketetapan dan atau keputusan yang berdampak langsung terhadap karyawan baik tata kerja maupun kesejahteraan dan/atau diduga dapat menimbulkan terganggunya hubungan kerja antara Manajemen dan karyawan yang belum diatur dalam PKB ini sebelum ditetapkan telah memperhatikan saran dan pertimbangan dari Serikat Pekerja";

Pasal 3 ayat (6);

"Seluruh isi dari PKB ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan";
Karena didalam SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan tersebut juga mengatur pengurangan kesejahteraan

Hal. 2 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



karyawan jika karyawan dikenakan sanksi tertentu, contoh; bila karyawan dikenakan sanksi C dilakukan pemotongan antara lain;

- a. Pemotongan 5 persen dari gaji/upah THP selama 3 bulan;
- b. Pemotongan penerimaan pendapatan di luar gaji/upah (tunjangan hari raya atau tunjangan pendidikan) sebesar 25 persen ;

bila karyawan dikenakan sanksi B dilakukan pemotongan antara lain:

- a. Pemotongan 5 persen dari gaji/upah THP selama 6 bulan;
- b. Pemotongan penerimaan pendapatan di luar gaji/upah (tunjangan hari raya atau tunjangan pendidikan) sebesar 50 persen ;

maka SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan dalam pembuatannya harus memperhatikan saran dan pertimbangan SP/SB. Namun pada kenyatannya pembuatan SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan tidak memperhatikan saran dan pertimbangan SP/SB pembuat PKB;

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan yang dijadikan dasar dalam melakukan pemberian sanksi B, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces (Persero) Tahun 2010;

6. Bahwa yang dilakukan oleh penggugat saat menghadiri undangan Disnakertrans Kab. Probolinggo adalah meninggalkan tempat kerja bukan dispensasi tidak masuk kerja atau pulang kerja sebelum waktunya dan setelah acara selesai Penggugat kembali ke tempat kerja sebagaimana yang telah diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama periode 2010-2012 Pasal 28 ayat (1) yaitu;

"Karyawan yang menjalani ijin datang terlambat, ijin meninggalkan pekerjaan atau ijin pulang kerja lebih awal, harus mendapatkan ijin tertulis dari atasan"; Sehingga pemberian sanksi B adalah tidak benar;

7. Bahwa pemberian sanksi B sebagaimana poin 2 di atas adalah tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh tergugat sendiri karena:
 - a. Sesuai Nota Dinas Nomor 205/A-Um/VI/2010 tentang petunjuk pelaksanaan pemberian dispensasi bahwa menurut Nota dinas ini yang dimaksud dispensasi adalah tidak masuk kerja atau meninggalkan pekerjaan (meninggalkan jam kerja dan tidak kembali ke tempat kerja pada hari yang dimaksud). Sedangkan yang dilakukan Penggugat adalah ijin meninggalkan tempat kerja kemudian setelah acara selesai

Hal. 3 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Penggugat kembali lagi ke tempat kerja sehingga dalam hal ini cukup dengan ijin dari atasan (tidak perlu pengajuan dispensasi) sebagaimana SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Pasal 2 ayat (7) yang berbunyi "Karyawan wajib berada di tempat kerja dan tidak dibenarkan meninggalkan tempat kerja pada jam-jam kerja. Apabila akan meninggalkan tempat kerja wajib minta ijin tertulis terlebih dahulu kepada pimpinan unit kerja setempat";

Dalam hal ini sangat jelas bahwa Penggugat tidak perlu mengajukan dispensasi tapi cukup meminta ijin kepada atasan;

- b. Sesuai dengan SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan yang menjadi dasar Tergugat didalam memberikan sanksi kepada Penggugat dalam Pasal 4 ayat (1) disebutkan bahwa;

"Sering datang terlambat atau sering pulang sebelum waktunya atau sering meninggalkan tempat kerja tanpa ijin pimpinan unit kerja atau tanpa alasan tugas" adalah masuk kategori pelanggaran ringan (sanksi C);

Mengacu pada SK tersebut kalau memang dipaksakan seharusnya tindakan yang diberikan kepada penggugat adalah peringatan, atau sanksi maksimal yang diterima oleh penggugat adalah pelanggaran ringan (sanksi C) bukan sanksi pelanggaran sedang (sanksi B). Apalagi yang dilakukan oleh Penggugat adalah tugas organisasi bukan kepentingan pribadi dan dilakukan hanya sekali tidak sering;

Sehingga sangatlah jelas bahwa pemberian sanksi kepada penggugat tidak sesuai dengan SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 yang dibuat sendiri oleh tergugat;

8. Bahwa terkait dengan tuduhan pelanggaran tersebut Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan;
9. Bahwa dengan demikian Nota Dinas Nomor 11/B-Up/II/2013 tentang pemberian sanksi B di atas menjadi cacat hukum baik dari unsur material maupun formalnya;
10. Bahwa terhadap Nota dinas tersebut di atas Penggugat pada tanggal 7 Maret 2013 melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan surat Nomor 172/DPP/I/III/2013 telah mengajukan permintaan bipartit dengan pokok perkara pemberian sanksi B kepada Penggugat;
11. Bahwa terhadap surat Penggugat tersebut, Tergugat menolak untuk melakukan perundingan sebagaimana suratnya Nomor 175/SDM-III/2013;

Hal. 4 dari 33 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa Penggugat telah menerima Nota Dinas Nomor 24/C-LB/III/2013 dari Tergugat yang isinya Larangan Masuk Kerja (skorsing) kepada Tergugat sejak tanggal 21 Maret 2013;
13. Bahwa Penggugat telah menerima Nota Dinas Nomor 60/C-LB/VI/2013 dari Tergugat yang isinya perpanjangan Larangan Masuk Kerja (skorsing) sejak tanggal 21 Juni 2013. Dengan adanya pemberian skorsing ini hak normatif penggugat setiap bulan dikurangi tunjangan variabelnya sebesar Rp.421.580.(19,2 persen) dari THP;
14. Bahwa alasan pertama (1) yang dituduhkan kepada Penggugat yang dijadikan dasar didalam melakukan skorsing kepada Penggugat adalah tidak benar. Karena suatu kewajiban dari sebuah organisasi untuk menyampaikan kinerjanya kepada anggotanya. DPP SEKAR-LECES menyampaikan hasil kinerja DPP SEKAR-LECES kepada anggotanya (bukan kepada selain anggota SEKAR-LECES) melalui sekretariat Sekar Leces terkait dengan upaya yang dilakukan DPP SEKAR dan fakta-fakta yang terjadi;
15. Bahwa alasan kedua (2) yang dituduhkan kepada Penggugat yang dijadikan dasar didalam melakukan skorsing kepada Penggugat adalah tidak benar karena penyampaian Kinerja DPP Sekar khusus kepada anggota SEKAR LECES sebagaimana surat Nomor 161/DPP/II/2013 adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh DPP dan fakta yang terjadi bukan berita bohong yaitu;
 - a. Mengenai tidak adanya tindak lanjut didalam kepesertaan Jamsostek karyawan yang sudah mengambil JHT, sehingga berdampak karyawan tidak mendapat proteksi apabila terjadi kecelakaan kerja dan atau meninggal sebagaimana amanat Undang-Undang tentang jamsostek;
Bahwa informasi yang disampaikan terkait dengan tidak adanya tindak lanjut didalam kepesertaan jamsostek bagi karyawan yang telah mengambil JHT dan tidak adanya proteksi apabila terjadi kecelakaan kerja dan atau meninggal adalah fakta yang benar bukan berita bohong. Informasi ini juga sesuai dengan hasil pemeriksaan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo sebagaimana yang tertuang didalam Nota Pemeriksaan Nomor 566/164/426.104/2013 yaitu:
"ditemukan 1109 (seribu seratus sembilan) orang yang belum diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial pekerja ke badan penyelenggara PT Jamsostek (Persero). Yang mana berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 19 ayat (1) dan (2) Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal

Hal. 5 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8 ayat 1, ayat 2. Bahwa pihak perusahaan untuk segera mengikutsertakan sebagian karyawan yang belum mengikuti program Jamsostek yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero);

Berdasarkan fakta di atas sangatlah jelas bahwa berita yang disampaikan adalah fakta bukan berita bohong. Dengan demikian tuduhan tersebut tidak benar;

b. Mengenai Klaim Tunjangan Hari Tua (THT) Karyawan;

Bahwa informasi yang disampaikan terkait dengan klaim THT karyawan yang telah pensiun adalah fakta, karena masih ada sebagian karyawan yang pensiun hingga saat ini masih belum menerima hak THT nya. Hal ini sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh Bp. Wahyu Budianto (Pimpinan AJB Bumi Putera Cabang Surabaya) sebagai pengelola THT karyawan Tetap PT Kertas Leces, yang menyatakan bahwa: "hak THT para pensiunan PT Kertas Leces pada bulan Desember 2011 sampai dengan Agustus 2012 telah dicairkan dan ditransfer ke PT Kertas Leces pada bulan Oktober 2012";

Namun pada kenyataannya sebagian karyawan yang seharusnya menerima dana THT tidak memperoleh Hak THT-nya secara penuh dari perusahaan bahkan ada sebagian karyawan yang telah pensiun lebih dari 2 Tahun tidak menerima hak THT-nya sama sekali (sebagai contoh Bpk. Nurahman dan Bpk Saleh) bisa diklarifikasi kepada yang bersangkutan. Perlu diketahui bahwa program THT sebagian preminya yaitu 5 persen dari 10 persen gaji pokok karyawan yang merupakan iuran yang disetor ke AJB Bumi Putera dibayar oleh karyawan sendiri (5 persen Karyawan dan 5 persen perusahaan);

Dengan demikian sangat jelas bahwa informasi yang disampaikan adalah bukan berita bohong tapi fakta dan kebenaran;

16. Bahwa alasan ketiga (3) yang dituduhkan kepada Penggugat yang dijadikan dasar didalam melakukan skorsing kepada Penggugat adalah mengada-ada. Bahwa kalimat yang tertuang didalam laporan kinerja DPP SEKAR LECES tersebut menyatakan: "pada penerimaan gaji bulan januari 2013 yang diterima pada tanggal 25 januari 2013 belum ada kenaikan/penyesuaian upah sebagaimana besaran UMK Kabupaten Probolinggo Tahun 2013. Padahal Direktur Utama PT Kertas Leces telah berjanji akan menaikkan upah karyawan sesuai UMK Kabupaten Probolinggo Tahun 2013 pada penerimaan gaji bulan Januari 2013. Dampaknya bahwa sebagian

Hal. 6 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



karyawan sangat dirugikan akibat tidak adanya penyesuaian tersebut dan ini adalah pelanggaran kejahatan”;

Kata-kata “pelanggaran Kejahatan” dalam surat tersebut bukan sebuah penghinaan tetapi sesuai dengan makna yang tercantum didalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 185 yaitu:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) Tahun dan paling lama 4 (empat) Tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah);
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;

Dalam hal ini manajemen telah benar-benar melanggar Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu;

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89”;

Hal ini juga sesuai dengan Nota pemeriksaan dari pegawai pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo yang tertuang didalam Nota Pemeriksaan Nomor 560 / 830 / 426.104/2014 dalam hal ini ditemukan bahwa;

“Saudara (Tergugat) telah membayar upah pekerja tetapi upah yang dibayar dibawah UMK Tahun 2013. Kepada Saudara untuk SEGERA membayar kekurangan atas upah pekerja Tahun 2013 sesuai dengan ketetapan Upah Minimum Kabupaten Probolinggo Tahun 2013”;

Pelanggaran terhadap pembayaran gaji di bawah UMK Tahun 2013 saat ini juga sedang dalam proses penyelidikan di Polres Probolinggo dan dalam proses tersebut status Tergugat adalah Tersangka;

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa kata-kata Pelanggaran Kejahatan adalah sesuai dengan kata-kata yang termaktub didalam UU 13 Tahun 2003 Pasal 185 dan bukanlah suatu penghinaan karena tergugat benar-benar telah melakukan pelanggaran membayar upah dibawah UMK Kabupaten Probolinggo Tahun 2013;

17. Bahwa alasan keempat (4) yang dijadikan dasar didalam melakukan skorsing kepada Penggugat adalah penggugat sedang menjalani sanksi B selama 6 bulan. Sebagaimana dijelaskan didalam poin 3, 4, 5, 6 dan 7

Hal. 7 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



diasa bahwa pemberian sanksi B bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh tergugat sendiri;

18. Bahwa alasan kelima (5) yang dijadikan dasar didalam melakukan skorsing kepada Penggugat adalah tidak terbukti. Hal ini juga pernah dilaporkan ke POLSEK LECES dan telah dilakukan pemeriksaan tapi proses dihentikan karena tidak cukup bukti;
19. Bahwa alasan keenam (6) yang dijadikan dasar didalam melakukan skorsing kepada Penggugat adalah mengada-ada dan tidak terbukti. Karena apapun yang dilakukan oleh Penggugat semata-mata untuk menegakkan peraturan dan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan;
20. Bahwa SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan yang menjadi bagian dari PKB Tahun 2010 dan dijadikan dasar dalam melakukan skorsing kepada Penggugat bertentangan dengan Pasal 110 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2010 karena dalam pembuatannya seharusnya melibatkan SP/SB yang menandatangani PKB tersebut, tapi dalam kenyataannya SK tersebut yang menjadi bagian dari Peraturan Perusahaan dalam pembuatannya tidak mempertimbangkan saran SP/SB sebagaimana yang dijelaskan pada poin 5 di atas;
Dengan demikian SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan yang dijadikan dasar dalam melakukan skorsing batal demi hukum;
21. Bahwa dengan demikian Nota Dinas Nomor 24/C-LB/III/2013 tentang Larangan Masuk Kerja (skorsing) dan Nota Dinas Nomor 60/C-LB/VI/2013 tentang Perpanjangan Larangan Masuk Kerja (skorsing) Penggugat yang mendasarkan pada SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up / L / II / 2011 dan sesuai dengan fakta-fakta yang terjadi menjadi cacat hukum baik dari unsur material maupun formalnya;
22. Bahwa pada tanggal 27 Juni 2013 dilakukan perundingan bipartit terkait dengan pemberian skorsing kepada Penggugat yang hasilnya adalah tidak adanya kesepakatan (gagalnya perundingan);
23. Bahwa pada tanggal 12 September 2013 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 135/Kpts-Up/S/Br/IX/2013 tentang Pemberhentian Karyawan secara sepihak kepada Penggugat;
24. Bahwa pada tanggal 23 September 2013 Penggugat melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan surat Nomor :

Hal. 8 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

200/DPP/II/IX/2013 telah mengajukan permintaan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo;

25. Bahwa pada tanggal 5 Desember 2013 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo memanggil Para Pihak yang berselisih untuk dilakukan Mediasi pada tanggal 10 Desember 2013, namun tidak ada tindak lanjut;

26. Bahwa pada tanggal 13 Agustus 2014 Penggugat melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan surat nomor 312/II/VIII/2014 telah mengajukan permintaan mediasi lanjutan kepada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo;

27. Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2014 Mediator melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo memanggil Para Pihak yang berselisih untuk dilakukan Mediasi pada tanggal 19 Agustus 2014, namun Tergugat tidak hadir, sehingga Mediator mengeluarkan Anjuran melalui Surat Nomor: 568/1580/426.104/2014, yang isinya sebagai berikut :

“Manajemen PT. Kertas Leces (Persero) untuk mengajukan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan Hubungan Industrial) atas SK. Direksi Nomor 135/Kpts-Up/S/Br/IX/2013 tanggal 12 September 2013 tentang Pemberhentian Karyawan Sdr. Asmawi, dan dalam hal belum ada putusan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya“;

28. Bahwa Surat Keputusan Tergugat Nomor 135/Kpts-Up/S/Br/IX/2013 tentang Pemberhentian Karyawan terhadap Penggugat melanggar ketentuan hukum sebagai berikut ;

a) Dalam amar menimbang ayat (a) pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan Tergugat tentang menyebarkan surat edaran tanpa melalui prosedur yang sesuai dengan ketentuan perusahaan adalah tuduhan yang tidak benar karena Penggugat tidak mengedarkan surat sebagaimana yang dituduhkan. Merupakan kewajiban DPP SEKAR-LECES menyampaikan hasil kinerja DPP SEKAR-LECES kepada anggotanya bukan kepada karyawan yang selain anggota SEKAR-LECES melalui sekretariat Sekar Leces terkait dengan upaya yang dilakukan DPP SEKAR dan perkembangan penyelesaian dugaan pelanggaran undang-undang Ketenagakerjaan;

Hal. 9 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



b) Dalam amar menimbang ayat (a) pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan mengenai penyampaian informasi yang tidak benar terkait dengan tidak adanya tindak lanjut didalam kepesertaan jamsostek karyawan yang sudah mengambil JHT, sehingga berdampak karyawan tidak mendapat proteksi apabila terjadi kecelakaan kerja dan atau meninggal sebagaimana amanat Undang-Undang tentang jamsostek;

Bahwa informasi yang disampaikan terkait dengan tidak adanya tindak lanjut didalam kepesertaan jamsostek bagi karyawan yang telah mengambil JHT dan tidak adanya proteksi apabila terjadi kecelakaan kerja dan atau meninggal adalah fakta yang benar bukan berita bohong; Informasi ini juga sesuai dengan hasil pemeriksaan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo sebagaimana yang tertuang didalam Nota Pemeriksaan Nomor 566/164/426.104/2013 yaitu:

“ditemukan 1109 (seribu seratus sembilan) orang yang belum diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial pekerja ke badan penyelenggara PT Jamsostek (Persero). Yang mana berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 19 ayat (1) dan (2) Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 8 ayat 1, ayat 2. Bahwa pihak perusahaan untuk segera mengikutsertakan sebagian karyawan yang belum mengikuti program Jamsostek yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero)”;

Berdasarkan fakta di atas sangatlah jelas bahwa tuduhan tersebut tidak benar;

c) Dalam amar menimbang ayat (a) pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan mengenai penyampaian informasi yang tidak benar terkait Klaim Tunjangan Hari Tua (THT) Karyawan. Bahwa informasi yang disampaikan terkait dengan klaim THT karyawan yang telah pensiun adalah fakta, karena masih ada sebagian karyawan yang pensiun hingga saat ini masih belum menerima hak THT nya. Hal ini sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh Bp. Wahyu (Pimpinan AJB Bumi Putera Cabang Surabaya) sebagai pengelola THT karyawan Tetap PT kertas Leces, yang menyatakan bahwa;

”hak THT para pensiunan PT Kertas Leces pada bulan Desember 2011 sampai dengan Agustus 2012 telah dicairkan dan ditransfer ke PT Kertas Leces pada bulan Oktober 2012” Namun pada kenyataannya sebagian karyawan yang seharusnya menerima dana

Hal. 10 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



THT tidak memperoleh Hak THT-nya secara penuh dari perusahaan bahkan ada sebagian karyawan yang telah pensiun lebih dari 2 Tahun tidak menerima hak THT nya sama sekali (sebagai contoh Bpk. Nurahman dan Bpk Saleh) bisa diklarifikasi kepada yang bersangkutan. Perlu diketahui bahwa program THT sebagian preminya yaitu 5 persen dari 10 persen gaji pokok karyawan yang merupakan iuran yang disetor ke AJB Bumi Putera dibayar oleh karyawan sendiri (5 persen Karyawan dan 5 persen perusahaan);

Dengan demikian sangat jelas bahwa informasi yang disampaikan adalah fakta sehingga tuduhan yang menyatakan bahwa penggugat menyampaikan berita bohong adalah tidak benar;

- d). Dalam amar menimbang ayat (a) pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan mengenai menulis kalimat tuduhan bahwa Manajemen melakukan pelanggaran kejahatan. Bahwa Kata 'pelanggaran Kejahatan' dalam surat tersebut adalah sesuai dengan makna yang tercantum didalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 185 yaitu;

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) Tahun dan paling lama 4 (empat) Tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah);

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;

Dalam hal ini manajemen telah benar-benar melanggar Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu;

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89";

Hal ini juga sesuai dengan Nota pemeriksaan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo yang tertuang didalam Nota Pemeriksaan Nomor 560/830/426.104/2014 dalam hal ini ditemukan bahwa;

Saudara (Tergugat) telah membayar upah pekerja tetapi upah yang dibayar dibawah UMK Tahun 2013. Kepada Saudara untuk SEGERA membayar kekurangan atas upah pekerja Tahun 2013 sesuai dengan ketetapan Upah Minimum Kabupaten Probolinggo Tahun 2013;

Hal. 11 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Pelanggaran terhadap pembayaran gaji di bawah UMK Tahun 2013 saat ini juga sedang dalam proses penyelidikan di POLRES PROBOLINGGO dan dalam proses tersebut saat ini status Tergugat adalah TERSANGKA;

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa kata-kata Pelanggaran Kejahatan adalah sesuai dengan kata-kata yang termaktub dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 185 dan bukanlah suatu penghinaan karena tergugat benar-benar telah melakukan pelanggaran membayar upah dibawah UMK Kabupaten Probolinggo Tahun 2013;

- e) Dalam amar menimbang ayat (b), Bahwa alasan pemberian sanksi B yang dijadikan dasar didalam melakukan pemberhentian kepada Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces Tahun 2010 dan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh tergugat sendiri sebagaimana dijelaskan didalam poin 3, 4, 5, 6 dan 7 diatas;
- f) Dalam amar menimbang ayat (c) pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan terkait dengan pelaksanaan aksi Unjuk rasa pada tanggal 10 September 2013 yang pelaksanaannya dituduh tidak menaati dan mematuhi ketentuan dalam Surat Tanda Terima Pemberitahuan Nomor STTP/2/X/2103/Satintelkam dari Polres Probolinggo dan mengakibatkan situasi dan kondisi perusahaan tidak kondusif. Bahwa tuduhan tersebut tidak benar dan mengada-ada karena:
1. Bahwa Surat Tanda Terima Pemberitahuan Nomor. STTP / 2 / X / 2103 Satintelkam dari Polres Probolinggo bukan STTP pelaksanaan unjuk rasa yang dilaksanakan pada tanggal 10 September 2014, tetapi STTP pelaksanaan unjuk rasa yang dilaksanakan pada tanggal 10 September 2014 adalah Nomor : STTP/29/IX/2013/Satintelkam;
 2. Penyampaian pendapat telah sesuai dengan mekanisme yang diatur didalam Undang Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum baik secara administrasi maupun pelaksanaan di lapangan;
 3. Pelaksanaan penyampaian pendapat tidak ada keributan, tidak mengganggu ketertiban umum, tidak anarkis atau terjadi pelanggaran lainnya namun pelaksanaannya berlangsung dengan tertib, aman dan damai;
 4. Kalau memang acara tersebut mengganggu keamanan dan ketertiban maka acara tersebut pasti dihentikan/dibubarkan oleh

Hal. 12 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



pihak yang berwajib. Namun pada kenyataannya acara tersebut berlangsung aman dan damai sesuai dengan aturan, petunjuk dan arahan dari pihak Kepolisian hingga acara selesai;

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa tuduhan yang disampaikan adalah mengada-ada;

29. Bahwa SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan yang menjadi bagian dari PKB Tahun 2010 dan dijadikan dasar dalam melakukan pemberhentian kepada Penggugat bertentangan dengan Pasal 110 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces Tahun 2010 karena dalam pembuatannya seharusnya melibatkan SP/SB yang menandatangani PKB tersebut, tapi dalam kenyataannya SK tersebut yang menjadi bagian dari Peraturan Perusahaan dalam pembuatannya tidak mempertimbangkan saran SP/SB sebagaimana yang dijelaskan pada poin 5 di atas;

Dengan demikian SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan yang dijadikan dasar dalam melakukan skorsing batal demi hukum;

30. Bahwa dengan demikian Surat Keputusan Nomor 135/Kpts-Up / S / Br / IX/2013 tentang Pemberhentian Karyawan kepada Penggugat yang mendasarkan pada SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 menjadi cacat hukum baik dari unsur material maupun formalnya;
31. Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan telah melakukan PHK sepihak, dengan demikian perbuatan Tergugat nyata-nyata dan berdasarkan Fakta Hukum yang tidak terbantahkan telah dengan sengaja melanggar Ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) yang selanjutnya berbunyi :

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor: 13 Tahun 2003 :

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja / Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh“;

Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003:

“Dalam hal Perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat

Hal. 13 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja / Buruh setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial“;
32. Bahwa selain melanggar Ketentuan sebagaimana tersebut diatas, Tergugat juga melanggar Ketentuan sebagai berikut:
- i. Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - ii. Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor: 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - iii. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
33. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat dengan tidak membayar Upah/Penghasilan Normatif adalah bertentangan dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) yaitu:
- (1) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Batal Demi Hukum;
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
34. Bahwa sesuai Ketentuan Pasal 170 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tidak memenuhi Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168 kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 Batal Demi Hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan Hak yang seharusnya diterima”;
35. Bahwa berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) : “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar upah apabila”, huruf (f) ”Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat

Hal. 14 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dihindari Pengusaha” juncto Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 2 yang berbunyi : “Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus”, maka Pihak Tergugat Wajib membayar upah/penghasilan kepada Penggugat terhitung mulai Bulan Oktober 2013 sebesar Rp 2.192.214 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) sampai dengan Putusan Perkara ini mempunyai kekuatan Hukum tetap;

36. Bahwa berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku selain berkewajiban membayar Upah/Penghasilan Normatif, Pihak Tergugat juga Wajib membayar penambahan upah akibat keterlambatan membayar Upah/Penghasilan Normatif kepada Penggugat, hal tersebut didasarkan sesuai Ketentuan Undang-Undang RI Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan (3) juncto Peraturan Pemerintah Nomor8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 19 ayat (1) dan (2) yaitu sebesar 50 persen dari upah untuk tiap keterlambatan 33 hari terhitung mulai 28 Nopember 2013 untuk gaji Bulan Oktober 2013 sampai dengan terbayarnya seluruh gaji selama proses sebesar Rp.1.096.107 (satu juta sembilan puluh enam ribu seratus tujuh rupiah) setiap bulan keterlambatan pembayaran upah yang melebihi 33 hari;
37. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai prosedur, maka sangatlah tidak berlebihan apabila Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar upah/penghasilan kepada Penggugat beserta Hak-Hak yang biasa diterima selama tidak dipekerjakan sampai dengan perkara ini mempunyai kekuatan Hukum tetap (*inkraht van gewijsde*);

II. DALAM PUTUSAN SELA:

1. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan tindakan bertentangan dengan Hukum sebagaimana dimaksud diatas dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat dan Tergugat tidak mempunyai itikad baik karena tidak membayar upah/penghasilan Penggugat sejak bulan Oktober 2013 oleh karenanya Penggugat dan keluarganya merasakan sangat tertekan dan diterlantarkan oleh Tergugat, maka sesuai Ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengharap dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan

Hal. 15 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk menjatuhkan Putusan Sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara Tunai seluruh Upah/Penghasilan Normatif kepada Penggugat sebesar Rp 2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) untuk setiap bulannya terhitung mulai bulan Oktober 2013 sampai dengan perkara ini mempunyai kekuatan Hukum Tetap sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

Maka dengan mendasarkan atas alasan-alasan Hukum tersebut diatas, dengan ini Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk memanggil Tergugat dalam Sidang Pemeriksaan perkara ini dalam acara singkat dan selanjutnya mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo untuk memberi Putusan Hukum sebagai berikut :

I. DALAM PUTUSAN SELA :

1. Mengabulkan Permohonan Putusan Sela yang dimohonkan Penggugat;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar upah/penghasilan Penggugat terhitung mulai bulan Oktober 2013 sampai dengan Putusan perkara ini mempunyai kekuatan Hukum tetap (*inkraht van gewijsde*) sebesar Rp.2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) untuk setiap bulannya sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan Uang Tunjangan Pendidikan Tahun 2014 1(satu) kali upah sebesar Rp 2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT. Kertas Leces (Persero) Tahun 2013 Pasal 41 ayat (1) dan Uang THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2014 kepada Penggugat 1(satu) kali upah sebesar Rp 2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT. Kertas Leces (Persero) Tahun 2013 Pasal 40 ayat (1);

II. DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Hal. 16 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan SK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor: 135/Kpts-Up/S/Br/IX/2013 tanggal 12 September 2013 tidak sah dan batal demi Hukum sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak Penggugat oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi Hukum dan bertentangan dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
3. Membatalkan Surat Keputusan Direksi PT Kertas Leces Nomor: 135/Kpts-Up/S/Br/IX/2013 tanggal 12 September 2013 tentang Pemberhentian Karyawan atas nama Penggugat karena tidak sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan Upah/Penghasilan Normatif dan/atau Hak-Hak Normatif lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku dengan perincian sebagai berikut:
 - a. membayar upah/penghasilan Penggugat terhitung mulai bulan Oktober 2013 sampai dengan Putusan perkara ini mempunyai kekuatan Hukum tetap (inkraht van gewijsde) sebesar Rp 2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) untuk setiap bulannya sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. membayar Uang Tunjangan Pendidikan Tahun 2014 1(satu) kali upah sebesar Rp 2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT. Kertas Leces (Persero) Tahun 2013 Pasal 41 ayat (1) dan Uang THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2014 kepada Penggugat 1(satu) kali upah sebesar Rp 2.192.214,00 (dua juta seratus sembilan puluh dua ribu dua ratus empat belas rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT. Kertas Leces (Persero) Tahun 2013 Pasal 40 ayat (1);
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada tempat, posisi dan jabatan semula di Perusahaan serta memberikan Upah/Penghasilan Normatif dan/atau Hak-Hak Normatif lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku
6. Menghukum Tergugat untuk membayar penambahan upah akibat keterlambatan membayar upah sesuai Ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan (3)

Hal. 17 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juncto Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 19 ayat (1) dan (2) yaitu sebesar 50 persen dari upah untuk tiap keterlambatan 33 hari dihitung mulai 28 Nopember 2013 untuk gaji Bulan Oktober 2013 sampai dengan terbayarnya seluruh gaji selama proses sebesar Rp 1.096.107,00 (satu juta sembilan puluh enam ribu seratus tujuh rupiah); setiap bulan keterlambatan pembayaran upah yang melebihi 33 hari;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan Putusan dalam Pokok Perkara ini sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah);
8. Menyatakan Putusan dapat dijalankan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voerrad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam Gugatan ini sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

SUBSIDER :

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil Para Penggugat sebagaimana yang dituangkan dalam gugatannya, baik posita maupun petitumnya kecuali untuk hal-hal yang diakui secara tegas;
2. Bahwa, sesuai Berita Acara Persidangan tanggal 15 Oktober 2014 sebelum Jawaban ini diajukan, Penggugat menyatakan tidak melakukan perubahan atau perbaikan terhadap gugatannya. Dengan demikian, gugatan a quo tidak dapat lagi diajukan perubahan atau perbaikan selama proses di persidangan hingga Majelis Hakim memutus perkara ini;

EKSEPSI TENTANG ANJURAN MEDIASI YANG CACAT FORMIL;

3. Bahwa, sidang mediasi pertama perkara a quo dilaksanakan pada tanggal 10 Desember 2013 sesuai surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo Nomor 005/2691/ 426.104/2013 tanggal 5 Desember 2013. Namun anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo dalam perkara a quo diterbitkan pada tanggal 26 Agustus 2014, sehingga telah melewati 10 (sepuluh) hari kerja dari pelaksanaan sidang mediasi pertama. Sedangkan Berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun

Hal. 18 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dinyatakan bahwa:

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.” Jo. Pasal 13 dinyatakan bahwa:

“Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4)”;

Dengan merujuk ketentuan Pasal 13 ayat (2) Jo. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, anjuran mediasi yang digunakan oleh Penggugat sebagai dasar pengajuan gugatan a quo adalah cacat formil, oleh karena anjuran yang digunakan dalam gugatan a quo diterbitkan tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang karena diterbitkan setelah melewati 10 (sepuluh) hari kerja dari sidang mediasi pertama dan penyelesaian dalam tahap mediasi melebihi dari 30 (tiga puluh) hari kerja. Dengan demikian, mohon kepada Majelis Hakim pemeriksa perkara a quo untuk menolak atau menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

EKSEPSI GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DIPERKARAKAN;

4. Bahwa, gugatan a quo tidak dapat diperkarakan oleh karena maksud Penggugat mengajukan gugatan a quo adalah hendak memperselisihkan perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat

Hal. 19 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat (i.c. Asmawi), sebagaimana dalam surat gugatan yang telah diajukan oleh Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 10 September 2014 dengan register perkara Nomor94/G/2014/PHI.SBY, sedangkan berdasarkan fakta hukum yang tidak terbantahkan Penggugat telah menerima secara tunai sebagian hak yang timbul akibat PHK dari Tergugat (akan kami buktikan di persidangan), yaitu uang penggantian hak berupa kompensasi cuti besar yang belum diambil dan belum gugur sebesar Rp4.165.760,00 (empat juta seratus enam puluh lima ribu tujuh ratus enam puluh rupiah) pada tanggal 28 Pebruari 2014;

5. Bahwa, uang Jaminan Hari Tua (JHT) Jamsostek Penggugat telah diklaimkan dan telah diterima oleh Penggugat sebesar Rp13.906.940,00 (tiga belas juta sembilan ratus enam ribu sembilan ratus empat puluh rupiah) pada tanggal 15 Maret 2012 dengan alasan telah keluar dari Perusahaan karena telah berhenti bekerja;
6. Bahwa, uang penggantian hak berupa kompensasi cuti besar dan JHT Jamsostek tersebut tidak pernah ditolak atau dikembalikan oleh Penggugat. Dengan diterimanya sebagian hak PHK sesuai ketentuan PKB dan ketentuan-ketentuan lainnya yang berlaku di Perusahaan Tergugat, secara hukum Penggugat telah menerima PHK kepada dirinya;

Dengan demikian, apa yang digugat telah dikesampingkan sehingga hak Penggugat untuk mengajukan gugatan telah gugur dan oleh karenanya sudah sepatutnya apabila gugatan a quo ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Berdasarkan segala apa yang telah diuraikan di atas, sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo menyatakan menolak atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor94/G/2014/PHI.Sby., tanggal 24 Desember 2014, yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI;

- Menolak Permohonan Provisi yang diajukan oleh Penggugat;

DALAM EKSEPSI;

- Menolak Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA;

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Hal. 20 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan Surat Keputusan Direksi PT. Kertas Leces (Persero) Nomor 135/Kpts-Up/S/Br/IX/2013, Tentang Pemberhentian Karyawan adalah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Batal Demi Hukum;
- Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah tidak terputus dan tetap berlangsung;
- Menghukum Tergugat untuk memangil secara patut dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan Jabatan semula;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas upah yang belum terbayar terhitung sejak bulan April 2013 sampai dengan bulan Desember 2014 sejumlah Rp.2.192.214,00 X 15 bulan = Rp.32.883.210,00 (tiga puluh dua juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu dua ratus sepuluh rupiah)
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam perkara ini sebesar : NIHIL;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 24 Desember 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Januari 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Januari 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor6/Kas/2015/PHI.Sby., Jo. Nomor94/G/2014/PHI.Sby., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 27 Januari 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 30 Januari 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 9 Februari 2015;

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

Hal. 21 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Hukum dalam Tertib Beracara Atau Lalai Memenuhi Syarat-syarat yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundang-undangan.

Bahwa *Judex Facti* melalaikan kewajiban penyampaian salinan putusan paling lambat 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani kepada Pemohon Kasasi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, di mana putusan dibacakan pada tanggal 24 Desember 2014 dan hingga tanggal 14 Januari 2015 saat permohonan kasasi diajukan/didaftarkan, salinan putusan dari perkara a quo belum selesai dan Pemohon Kasasi belum menerima salinan putusan dari perkara a quo, dan baru tanggal 19 Januari 2015 salinan putusan dari perkara a quo selesai dan diterima oleh Pemohon Kasasi sehingga berakibat merugikan Pemohon Kasasi dalam penyusunan memori a quo (mohon Majelis Hakim Kasasi memeriksa Salinan Putusan).

2. Tentang Anjuran Yang Cacat Formil

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam Putusan a quo halaman 53 paragraf ke-3 yang menyatakan :

Menimbang, bahwa terhadap Anjuran Mediator Hubungan Industrial yang melampiri pengajuan gugatan ini Majelis berpendapat bahwa : Adalah benar ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur beberapa ketentuan mengenai penerbitan Anjuran Mediasi, namun terhadap tidak terpenuhinya ketentuan-ketentuan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut tidak disertai dengan adanya ketentuan yang mengatur tentang sanksi atau konsekwensi hukumnya, sehingga menurut Majelis keterlambatan penerbitan dan penyampaian Anjuran Mediator Hubungan Industrial tidaklah mempengaruhi keabsahan surat Anjuran termaksud;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak jelas dan tidak menunjukkan adanya kepastian hukum dengan menerima anjuran mediasi yang cacat formil yang digunakan Termohon Kasasi sebagai dasar mengajukan gugatan a quo. Di samping tidak mempertimbangkan nilai-nilai yuridis dalam

Hal. 22 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



pertimbangan hukumnya *Judex Facti* sama sekali juga tidak mempertimbangkan bukti T-19 yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi.

3. Tentang Gugatan Yang Tidak Dapat Diperkarakan

Bahwa dalam pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* tidak memperhatikan seluruh bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi sebagaimana dalam pertimbangan *Judex Facti* dalam Putusannya halaman 53 paragraf ke-4 yang menyatakan :

Menimbang, bahwa sedangkan terhadap Eksepsi Tergugat tentang gugatan dalam perkara ini tidak dapat diperkarakan dengan alasan sebagaimana termaksud, Majelis berpendapat bahwa hal tersebut berkaitan erat dengan materi pokok perkara sehingga tidak tepat apabila diajukan sebagai materi eksepsi.

Bahwa *Judex Facti* dalam memutus perkara a quo tidak memeriksa bukti-bukti secara cermat yang diajukan oleh Pemohon Kasasi yang membuktikan bahwa Termohon Kasasi telah menerima sebagian hak-hak akibat PHK berupa uang JHT Jamsostek (vide bukti T-6a) karena telah keluar dari Perusahaan dan uang kompensasi cuti besar akibat PHK dan bukan akibat jatuh tempo pembayaran kompensasi cuti besar sebagaimana yang disesatkan Termohon Kasasi/Penggugat (vide bukti T-6b).

Dengan demikian *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dalam hal hukum pembuktian yang seharusnya diterapkan dalam pemeriksaan untuk dapat memenuhi kebenaran formil.

4. Bahwa berdasarkan fakta-fakta di persidangan *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam pertimbangannya dan Majelis Hakim PHI salah dalam memutuskan perkara a quo, Majelis Hakim PHI telah keliru dan sesat dalam putusannya karena hanya mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat yang tidak ada relevansinya dengan perkara a quo, sedangkan fakta-fakta di persidangan dan bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi Semula Tergugat yang ada relevansinya dalam perkara a quo diabaikan oleh *Judex Facti*, yang mana hal tersebut sangat merugikan Pemohon Kasasi/ Tergugat;

5. Bahwa perkara dalam putusan Nomor94/G/2014/PHI.SBY tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, telah diputus dan masih dalam upaya hukum kasasi, adalah kelalaian *Judex Facti* dalam perkara a quo memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-

Hal. 23 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

6. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014 tersebut tidak sesuai dengan asas audi et alterem partem karena :

- Pertimbangan hukumnya tidak tepat;
- Salah menerapkan hukum;
- Tidak lengkap dan tidak teliti;
- Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

Oleh karenanya, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014 tersebut bertentangan dengan :

a. Ketentuan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyatakan :

“Segala putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan tersebut, memuat pula Pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.”

b. Ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyatakan :

“Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan.”

c. Ketentuan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyatakan :

“Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan”

7. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , dalam pertimbangan huruf b, tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah;

8. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014,

Hal. 24 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 102 yang berbunyi sebagai berikut :

- (1). Putusan Pengadilan Harus memuat :
 - a. kepala keputusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
 - b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - c. ringkasan Pemohon/Penggugat dan jawaban Termohon/Tergugat yang jelas;
 - d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
 - e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
 - f. amar putusan tentang sengketa;
 - g. hari tanggal putusan, nama hakim, Hakim Adhoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidaknya para pihak;
- (2). Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

9. Bahwa dalam perkara a quo gugatan Termohon Kasasi Semula Penggugat tertanggal 1 Oktober 2014, dengan Perihal : Perbaikan Gugatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) an. ASMAWI, jelas-jelas tidak menyebutkan kewarganegaraan, sehingga gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut dapat diklasifikasikan sebagai gugatan tidak sempurna alias kabur, sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* telah melanggar hukum yang berlaku dalam Pasal 102 ayat (1) huruf b sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

10. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 102 ayat (1) huruf d.

11. dan bertentangan dengan hukum pembuktian. Oleh karena putusan a quo tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan Pemohon

Hal. 25 dari 33 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt. Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Kasasi/Tergugat, dimana bukti T-2a,T-2b,T-2c tentang Peraturan Disiplin dan Pembentukan Tim P2KP sebagai dasar dan alasan prosedur terbitnya skorsing dan pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat (bukti T-5 dan T-7). sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* telah mengabaikan bukti T-2a,T-2b,T-2c tentang Peraturan Disiplin dan Pembentukan Tim P2KP. Dengan demikian *Judex Facti* telah melanggar hukum yang berlaku dalam Pasal 102 ayat (1) huruf d sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan :

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014, sudah sepatutnya dibatalkan.

DALAM POKOK PERKARA

12. Bahwa *Judex Factie* telah salah menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam menerapkan hukum yang berlaku serta salah dalam pertimbangannya karena dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014 tersebut, *Judex Facti* mengabaikan sebagian gugatan dari Termohon Kasasi/Penggugat, dimana putusan a quo telah bertentangan dengan Pasal 102 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian *Judex Facti* secara tidak langsung telah membiarkan penggugat selaku pekerja/buruh yang telah berusaha merekayasa hukum dan melakukan penyelundupan hukum sehingga menyesatkan dalam arti mereka-reka hukum dengan memutarbalikkan peristiwa hukum untuk menuntut lebih dari ketentuan hukum yang berlaku adalah merupakan tindak kejahatan dan *Judex Facti* secara tidak langsung turut andil dalam kejahatan tersebut;
13. Bahwa *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan tersebut, hal mana dapat dilihat *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena tidak mempertimbangkan perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Hal mana terlihat dari pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 59 paragraph ke-5 yang menyatakan :

Hal. 26 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam hal Pengusaha bermaksud melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja / buruhnya karena melakukan kesalahan / pelanggaran terhadap Pejanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja maka hal tersebut haruslah memperhatikan tahapan / penjenjangan sanksi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali perjanjian yang ada yaitu bukti berupa PKB (vide bukti T-11) dan SK Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 (vide bukti T-2a) secara detil dan komprehensif dimana di dalamnya sudah mengatur tentang penjenjangan sanksi dan jenis-jenis pelanggaran berikut sanksi-sanksinya. Sedangkan fakta hukumnya PHK yang dilakukan Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi adalah karena Termohon Kasasi kembali melakukan pelanggaran kategori berat pada saat masa hukuman menjalani sanksi B (pelanggaran sedang) (vide bukti T-17, T-18a, T-18b, T-18c dan T-18d) yang berkaitan erat dengan Nota Dinas Nomor 11/B-Up/I/2013 tanggal 14 Januari 2013 terlampir dalam Memori Kasasi ini.

14. Bahwa Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum halaman 59 paragraph ke-2 yang menyatakan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan hal – hal sebagaimana tersebut diatas maka menurut Majelis dalam perkara aquo adalah benar Penggugat telah melakukan kesalahan / pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin Karyawan, namun sanksi yang dapat diberikan terhadap pelanggaran / kesalahan tersebut belumlah tepat apabila berupa Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa kami berpendapat *Judex Facti* telah mengesampingkan fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan maka patut diduga Majelis Hakim telah melakukan kekhilafan dalam memberikan pertimbangan serta putusan dalam perkara a quo, karena kembali tidak mempertimbangkan sama sekali PKB (vide bukti T-11) dan SK Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 (vide bukti T-2a).

15. Bahwa putusan *Judex Facti* dalam mengabulkan sebagian gugatan Termohon Kasasi/Penggugat, tidaklah cukup pertimbangannya karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat berupa Surat Penetapan Penghentian Penyidikan Nomor S.TAP/42/VI/2014 dari POLDA JATIM (vide bukti T-1) sehingga dalam pertimbangan hukumnya halaman yang menyatakan sebagai berikut :

Hal. 27 dari 33 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sedangkan terhadap anggapan kesalahan/pelanggaran sebagaimana angka (1), (2), dan (3) tersebut menurut Majelis haruslah dicermati secara tepat, karena tindakan-tindakan yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana tersebut adalah merupakan kegiatan dalam rangka melaksanakan fungsi serikat pekerja, sehingga manakala terdapat persepsi pandang yang berbeda dalam menilai tindakan tersebut seharusnya masih dapat diselesaikan melalui komunikasi dan musyawarah yang sehat dan obyektif, bukan justru saling menyalahkan diantara kedua belah pihak sehingga mengganggu keharmonisan hubungan industrial;”

16. Bahwa putusan *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya dengan mengabulkan sebagian gugatan Termohon Kasasi/Penggugat yang menyatakan Surat Keputusan Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 135/Kpts-Up/S/Br/IX/2013, Tentang Pemberhentian Karyawan adalah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah salah dalam penerapan hukumnya karena *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa Peraturan Disiplin Karyawan (Surat Keputusan Direksi Perusahaan Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011) adalah telah dibuat secara benar sesuai dengan prosedurnya sehingga benar merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dan dapat diberlakukan sebagai pedoman dalam mengatur tata tertib dan disiplin karyawan.

17. Bahwa *Judex Facti* telah mengabulkan sebagian gugatan Termohon Kasasi/Penggugat yang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum;,, adalah salah dalam penerapan hukumnya karena *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya halaman 59 paragraph 3 yang menyatakan :

Menimbang bahwa dalam hal yang menyangkut perbedaan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat perihal keabsahan Peraturan Disiplin Karyawan (Surat Keputusan Direksi Perusahaan Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011), setelah Majelis mencermati dengan seksama bukti surat yang diajukan oleh kedua belah pihak yang bertanda (P-1), (T-2a), (T-2b), dan (T-2c) Majelis berkesimpulan bahwa Peraturan Disiplin Karyawan (Surat Keputusan Direksi Perusahaan Nomor: 20/Kpts-Up/L/II/2011) adalah telah dibuat secara benar sesuai dengan prosedurnya sehingga benar merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama

Hal. 28 dari 33 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt. Sus-PHI/2015



(PKB) yang berlaku dan dapat diberalukan sebagai pedoman dalam mengatur tata tertib dan disiplin karyawan;

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut kami berpendapat bahwa *Judex Facti* tidak konsisten dalam memberikan pertimbangan sebagaimana dalam pertimbangan tersebut, mengingat dalam amar putusan *Judex Facti* menyatakan pemutusan hubungan kerja perkara a quo batal demi hukum.

Bahwa terjadi pertentangan di dalam pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana uraian Pemohon Kasasi/Tergugat di atas, menjadikan pertimbangan di dalam putusan a quo cacat hukum dan patut diabaikan dikarenakan Majelis Hakim telah salah dan keliru dalam memberi pertimbangan atas putusannya a quo;

18. Bahwa *Judex Facti* telah mengabulkan sebagian gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah tidak terputus dan tetap berlangsung dan menghukum Tergugat untuk memanggil secara patut dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan Jabatan semula;, adalah salah dalam penerapan hukumnya karena *Judex Facti* telah mengabaikan dan lalai dalam pemeriksaan dalam perkara a quo.

- Bahwa faktanya hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat secara nyata sudah tidak mungkin untuk dilanjutkan kembali, sehingga Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangan hukumnya telah bertentangan dan tidak menyelesaikan perselisihan dan tidak memberi kepastian hukum.
- *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti yang Pemohon Kasasi/Tergugat ajukan bukti bertanda T-8a yang menyatakan Termohon Kasasi/Penggugat telah keluar dari perusahaan (PT Kertas Leces (Persero)) dengan menerima uang Jaminan Hari Tua (JHT) yang ditetapkan oleh PT Jamsostek dengan alasan mengajukan permintaan Jaminan Hari Tua karena keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimal 5 (lima) Tahun dengan masa tunggu 1 (satu) bulan dengan surat keterangan yang dibuat sendiri oleh Termohon Kasasi/Penggugat secara sadar dan tanpa paksaan. Oleh karena itu pertimbangan hukumnya *Judex Facti* telah bertentangan dan tidak menyelesaikan perselisihan dan tidak memberi kepastian hukum;
- Selain dari pada hal tersebut kondisi Pemohon Kasasi/Tergugat saat ini dalam pengawasan Pengurus PKPU oleh karena Pemohon Kasasi/Tergugat dinyatakan dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran

Hal. 29 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Hutang (PKPU) berdasarkan putusan Pengadilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam Perkara Nomor 05/PKPU/2014/ PN.Niaga.Sby tanggal 8 Agustus 2014.

19. Bahwa *Judex Facti* telah mengabulkan sebagian gugatan Termohon Kasasi/Penggugat yang menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas upah yang belum terbayar terhutang sejak bulan April 2013 sampai dengan bulan Desember 2014 sejumlah Rp. 2.192.214,00 x 15 bulan = Rp. 32.883.210,00 (tiga puluh dua juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu duaratus sepuluh rupiah) ;

Judex Facti tidak cermat dalam pertimbangan hukumnya dan salah dalam penerapan hukumnya karena telah melanggar hukum sebagai berikut :

- a. *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya halaman 51 paragraph 2 yang menyatakan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus maka Penggugat tetap berhak atas upah dan hak lainnya yang belum dibayar oleh Tergugat, terhutang sejak bulan Oktober 2013” ;

Namun dalam amar putusan berbunyi “Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas upah yang belum terbayar terhutang sejak bulan April 2013 sampai dengan bulan Desember 2014 sejumlah Rp. 2.192.214,00 x 15 bulan = Rp. 32.883.210,00 (tiga puluh dua juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu duaratus sepuluh rupiah) “.

Bagaimanapun juga *Judex Facti* tidak cermat dalam perkara a quo dalam pertimbangan hukumnya “sejak bulan Oktober 2013” namun dalam amar putusan berbunyi “sejak bulan April 2013 sampai dengan bulan Desember 2014” dan apakah sejak bulan April 2013 sampai dengan bulan Desember 2014 jumlahnya 15 (lima belas) bulan, bukannya berjumlah 21 (dua puluh satu) bulan?. Dengan demikian putusan perkara a quo tidaklah patut dipertahankan, oleh karenanya sudah sepatutnya untuk dibatalkan.

- a. Selain cacat formil dan kelalaian *Judex Facti*, putusan dalam perkara a quo juga telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap upah dalam penyelesaian perselisihan menuju pemutusan hubungan kerja (PHK) masing-masing sebagai berikut :

Hal. 30 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- i. sesuai ketentuan Pasal 3 penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit selama 30 (tiga puluh hari),
- ii. sesuai ketentuan Pasal 15 penyelesaian perselisihan di tingkat mediasi selama 30 (tiga puluh) hari,
- iii. sesuai ketentuan Pasal 103 penyelesaian perselisihan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial selama 50 (lima puluh) hari,

sehingga jumlah keseluruhan upah dalam penyelesaian perselisihan menuju pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah 110 (seratus sepuluh) hari atau 3,5 (tiga setengah) bulan. Apabila *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya dalam perkara a quo mengabulkan hingga 15 (lima belas) bulan upah Penggugat yang belum terbayar, merupakan pertimbangan hukum yang melanggar hukum dan menurut Pemohon Kasasi/Tergugat putusan a quo adalah putusan yang ultra petita karena telah mengabulkan gugatan melebihi dari tuntutan.

Bahwa dalam gugatan Termohon Kasasi/Penggugat berkaitan dengan tuntutan upah selama penyelesaian perselisihan tidak diuraikan secara jelas dan terinci, gugatan Penggugat adalah kabur maka sepatutnya *Judex Facti* mengabaikannya.

20. Bahwa untuk selanjutnya sebagaimana Pemohon Kasasi/Tergugat sebutkan di atas dalam alasan-alasan dan pertimbangan hukum tersebut. Bahwa dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara Nomor 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014 tersebut sudah sepatutnya dibatalkan dan diadili kembali dengan mengadili sendiri untuk memperbaiki putusan dengan mengadili sendiri perkara a quo;

21. Bahwa oleh karena pertimbangan tersebut diatas telah diberikan oleh *Judex Facti* tidak sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan menyangkut alasan-alasan Pemohon Kasasi/Tergugat ajukan dalam memori kasasi maka sepatutnya permohonan kasasi dikabulkan;

22. Bahwa berdasarkan penjelasan dan dasar hukum sebagaimana Pemohon Kasasi Semula Tergugat uraikan diatas, maka telah terbukti bahwa pertimbangan hukum dan putusan yang diberikan *Judex Facti* bertentangan dengan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan hukum yang berlaku serta perjanjian yang ada;

Hal. 31 dari 33 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

23. Bahwa berdasarkan dalil-dalil hukum yang terurai di atas dapat kami berpendapat bahwa Majelis Hakim Tingkat Pertama Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa perkara initelah salah dan tidak cermat dalam mempertimbangkan fakta hukum dan memutus perkara Nomor 94/G/2014/PHI.Sby karena terdapat kesalahan/kekhilafan dalam penerapan hukum yang dilakukan oleh Majelis Hakim *Judex Facti*. Oleh karenanya sudah sepatutnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara Nomor 94/G/2014/ PHI.SBY tanggal 24 Desember 2014 dibatalkan dan diadili kembali dengan mengadili sendiri untuk memperbaiki putusan dengan amar putusan sesuai dengan hukum yang berlaku;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 27 Januari 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 9 Februari 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah batal demi hukum dan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat tetap berlangsung;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **PT. KERTAS LECES (PERSERO)**, 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

Hal. 32 dari 33 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt. Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. KERTAS LECES (PERSERO)**, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 30 Juli 2015 oleh Dr. Yakup Ginting, SH., CN. M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, SH., MH., dan Dr. H. Fauzan SH., MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd/Dwi Tjahyo Soewarsono, SH., MH.

Ttd/Dr. H. Fauzan SH., MH.

K e t u a,

Ttd/Dr. Yakup Ginting, SH., CN. M.Kn.

Panitera Pengganti,

Ttd/ Yusticia Roza Puteri, SH., MH.

Untuk salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

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

Hal. 33 dari 33 hal.Put.Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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