



P U T U S A N

Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
M A H K A M A H A G U N G

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

PT BROTHERS ENERGY INDONESIA, berkedudukan di Ariobimo Central 3r d Floor, Jalan Rasuna Said X-2 Kav.5 Jakarta Selatan, yang diwakili oleh Harsum Davip Halim Putra selaku Direktur Utama PT Brothers Energy Indonesia, berkedudukan di Ariobimo Central 3r d Floor, Jalan Rasuna Said X-2 Kav.5 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Suwardiriyanto, HR Manager PT Brothers Energy Indonesia, beralamat di Jalan Alangwis Nomor 70 RT/RW 002/003 Desa Balai Makam, Duri Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis-Riau dan berkedudukan di Ariobimo Central 3r d Floor, Jalan Rasuna Said X-2 Kav.5 Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Juli 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

Tn. MUSLIM HAN DAUD, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Haji Bardan III Nomor 306a, Terusan Buah Batu, Bandung, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ucok Charles Kairupan, S.H., dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Kantor Menara Karya Lt. 28, Jalan H.R Rasuna Said Kuningan-Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 September 2017, 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 Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan Pekerja di Perusahaan Tergugat dengan Jabatan sebagai Operation Manager, sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 tanggal 1 Juni 2014, dengan

Halaman 1 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jangka waktu perjanjian kerja selama 2 (dua) tahun, yaitu sejak tanggal 1 Juni 2014 sampai dengan 31 Mei 2016, dengan gaji sebesar USD 2,500 (Dua Ribu Lima Ratus Dollar Amerika), yang kemudian sejak tanggal 31 Oktober 2014 mengalami kenaikan gaji menjadi sebesar USD 6,000 (Enam Ribu Dollar Amerika) sebagaimana Slip Gaji yang diterima Penggugat setiap bulannya;

2. Bahwa kemudian pada tanggal 25 Mei 2016, beberapa hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir, Tergugat melalui Surat Nomor 015/HR/OL/V/BEI-JKT/2016, menyampaikan Pemberitahuan Kontrak Berakhir, yang pada pokoknya Tergugat melakukan pengakhiran kontrak kerja, dengan memberikan suatu kompensasi yang hingga saat ini Penggugat berkeberatan dan tidak menerima serta menyampaikan penolakannya, dengan tidak menandatangani Kesepakatan Bersama tanggal 2 Juni 2016 yang dibuat sepihak oleh Tergugat;
3. Bahwa oleh karena tidak terdapat kesepakatan terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut, Penggugat melalui kuasa hukumnya menyampaikan Surat Nomor 055/PH/K&P/VI/2016 tanggal 28 Juni 2016 perihal Pemberitahuan Hukum dan Perundingan Bipartit, yang untuk itu kemudian dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali yaitu pada tanggal 22 Juli 2016, 29 Juli 2016, dan terakhir pada tanggal 16 Agustus 2016, dimana dalam perundingan bipartit tersebut, tidak didapatkan titik temu sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";
4. Bahwa gugatan ini didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 yang dibuat oleh Tergugat hanya menggunakan Bahasa Inggris, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Kepmenaker RI Nomor KEP.100/MENA/I/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, dinyatakan: "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja"; dengan demikian

Halaman 2 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 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)



Penggugat dalam hal pengakhiran hubungan kerja harus mendapatkan hak-hak ketenagakerjaannya, namun hal tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat;

5. Bahwa Tergugat dalam perundingan bipartit juga telah mengakui ketidakpahamannya mengenai peraturan ketenagakerjaan tersebut, dan karenanya telah membenarkan perubahan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sehingga berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan, Tergugat harus memberikan hak-hak ketenagakerjaannya, namun hal tersebut tidak dilaksanakan Tergugat;
6. Bahwa Tergugat dalam perundingan bipartit terakhir pada tanggal 16 Agustus 2016, menyampaikan dalam risalah perundingan, Tergugat mengakhiri hubungan kerja dikarenakan alasan mendesak, dimana sesuai Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, apabila terdapat alasan mendesak, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga Tergugat harus dapat membuktikan terlebih dahulu apa yang dituduhkan kepada Penggugat, dalam hal mana Tergugat sampai saat ini tidak dapat membuktikan tuduhan-tuduhan yang disampaikan dimaksud, sehingga terbukti Tergugat telah tidak beritikad baik dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan dengan Penggugat;
7. Bahwa ternyata Tergugat juga mempekerjakan Penggugat dengan sistem yang sama, sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2011 tanggal 5 Oktober 2011, dimana Penggugat mendapatkan Jabatan sebagai Senior Air Drilling Supervisor, sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2011 tanggal 5 Oktober 2011, dengan jangka waktu perjanjian kerja selama 2 (dua) tahun, dimulai sejak tanggal 10 Oktober 2011 sampai dengan 9 Oktober 2013, dengan gaji sebesar USD 2.000 (Dua Ribu Dollar Amerika) dalam hal mana perjanjian tersebut dibuat hanya dalam Bahasa Inggris sehingga telah mengakibatkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pegawai Tetap), akan tetapi Tergugat dalam mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat tidak memberikan hak-hak ketenagakerjaannya sebagai pegawai tetap;
8. Bahwa merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013 tanggal 9 September 2013, yang telah mencabut ketentuan Pasal 96



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Undang Ketenagakerjaan tentang masa daluarsa tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh, Penggugat masih dapat menuntut hak-hak ketenagakerjaannya terkait pemutusan hubungan kerja tersebut sebagaimana perjanjian kerja Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2011 tanggal 5 Oktober 2011;

9. Bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Tergugat melanggar ketentuan ketenagakerjaan, sehingga mengakibatkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Pegawai Tetap, yang berimplikasi terhadap tata cara pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan pada ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sah adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan setelah mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) *juncto* Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa selama Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum menyatakan adanya pemutusan hubungan kerja, maka Pengusaha wajib untuk mempekerjakan pekerja seperti biasa dengan tetap membayar upah dan tunjangan lainnya, sehingga dengan demikian ketentuan ini memberi arti bahwa Tiada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI);
10. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat telah terbukti mengakibatkan Upah Penggugat tidak dibayar, dan Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 170 Undang Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan: "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan 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";
11. Bahwa oleh karena itu, Penggugat menganggap Tergugat tidak lagi memiliki itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan ini secara kekeluargaan, sehingga dengan demikian Penggugat melakukan upaya-upaya hukum sebagaimana yang diberikan oleh undang-undang di bidang

Halaman 4 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketenagakerjaan guna menemukan titik temu dalam menyelesaikan permasalahan ini;

12. Bahwa Penggugat telah mencatatkan perselisihan tersebut di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, sesuai Surat Nomor 088/PT/K&P/VIII/2016 tanggal 25 Agustus 2016 perihal permohonan mediasi yang ditujukan kepada Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial;

13. Bahwa atas permohonan dimaksud Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah memanggil Penggugat dan Tergugat secara patut, yang kemudian diadakan mediasi namun tidak tercapai kesepakatan bersama dikarenakan adanya itikad tidak baik dari Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan dimaksud dan oleh karenanya pada tanggal 5 Desember 2016 melalui Surat Nomor 6887/-1.835.3, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan mengeluarkan anjuran kepada Para Pihak sebagai berikut:

MENGANJURKAN

I. Agar Perusahaan PT Brother Energy Indonesia kepada Pekerja Sdr. Muslim Han Daud memberikan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan hak-hak lainnya dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Masa kerja 10 Oktober 2011 s/d 9 Oktober 2013:

- Uang Pesangon	2 x 3 x USD 2.000	USD 12.000
- Uang Penggantian Hak	15 % x USD 12.000	USD 1.800
Jumlah		USD 13.800

b. Masa kerja 10 Oktober 2011 s/d 9 Oktober 2013:

- Uang Pesangon	2 x 3 x USD 2.500	USD 15.000
- Uang Penggantian Hak	15 % x USD 15.000	USD 2.250
- Upah Bulan Mei 2016		USD 2.500
Jumlah		USD 19.750

II. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;

a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Halaman 5 dari 34 hal. Put. Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka pihak menolak anjuran dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada mediator;

14. Bahwa anjuran yang dibuat oleh mediator hubungan industrial, pada prinsipnya telah menerima sebagian yang dimohonkan Penggugat, khususnya terkait hak Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2011 tanggal 5 Oktober 2011, namun terkait Hak Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 tanggal 1 Juni 2014, terdapat perbedaan pendapat sehingga kami harus menolak anjuran tersebut, oleh karena seharusnya kompensasi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat mengacu pada upah yang diterima Penggugat dari Tergugat setiap bulannya yaitu sebesar USD 6,000,- sehingga telah mengakibatkan adanya perbedaan perhitungan terhadap hak yang harus diterima oleh Penggugat, yaitu:

Hak Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 tanggal 1 Juni 2014:

Uang Pesangon	: 2 x 3 x USD 6.000	= USD 36.000
Uang penggantian hak	: 15 % x USD 36.000	= USD 5.400
Sisa Kewajiban Pembayaran Gaji Bulan Mei 2016		= USD 6.000
Tunjangan Hari Raya	: 1 bulan gaji	= USD 6.000
Upah Proses 8 (delapan) bulan hingga bulan Januari 2017		= USD 48.000 +
	Total	= USD 101.400

15. Bahwa oleh karena itu beralasan menurut hukum agar Tergugat dihukum untuk mengganti kerugian yang dialami Penggugat sebagaimana diuraikan diatas, yang totalnya sebesar USD 13.800 + USD 101.400 = USD 115.200 (seratus lima belas ribu dua ratus dollar amerika serikat) - Rp1.535.616.000,00 (Kurs Transaksi BI Tanggal 24 Januari 2017 : 1 USD = 13.330), secara tunai dan sekaligus, berupa uang Pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) huruf c, uang penggantian hak, gaji bulan Mei 2016, Tunjangan Hari Raya 2016 dan upah berjalan (upah proses) dengan rincian sebagai berikut, dengan masa kerja Penggugat 2 (dua) tahun;

16. Bahwa selain itu, untuk menjamin gugatan ini tidak menjadi sia-sia, mohon kiranya kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini meletakkan sita jaminan atas barang bergerak, berupa Laptop dengan Merek Lenovo IdeaPad Yoga 13, Model I Name: 20175, berwarna orange;



atau barang bergerak dan tidak bergerak lainnya yang kesemuanya akan ditentukan kemudian;

17. Bahwa oleh karena gugatan ini mempedomani Pasal 180 HIR, maka dimohonkan majelis hakim berkenan untuk menyatakan putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan (*verset*), banding atau kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*);
18. Bahwa gugatan ini ditimbulkan dari tindakan Tergugat yang secara sewenang-wenang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sehingga telah menimbulkan kerugian baik materiil maupun immateriil, tenaga, waktu serta hal-hal lainnya maka sangat beralasan menurut hukum serta telah patut dan adil Tergugat dihukum untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 1011-010/PKWT/BEIJKT/2011 tanggal 5 Oktober 2011 dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 tanggal 1 Juni 2014 yang hanya dibuat dalam bahasa inggris berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Menyatakan Surat Pemberitahuan Kontrak Berakhir/Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 015/HR/OL/V/BEI-JKT/2016 tanggal 25 Mei 2016 merupakan dasar PHK dalam status pegawai tetap;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja sebesar USD 115.200,- USD 13.800,- + USD 101.400 = USD 115.200 (seratus lima belas ribu dua ratus dollar amerika) = 1.535.616.000,- (Kurs Transaksi BI Tanggal 24 Januari 2017 : 1 USD = 13.330);
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas barang bergerak berupa Laptop dengan Merek Lenovo IdeaPad Yoga 13, Model I Name: 20175, berwarna orange; atau barang bergerak dan tidak bergerak lainnya yang kesemuanya akan ditentukan kemudian;
6. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan Perlawanan, Banding maupun Kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 180 Ayat (1) HIR/191 Ayat (RBg);



7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau,

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili serta memutus perkara ini berpendapat lain, mohon agar dapat diberikan Putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ke-Tuhan-an Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*);

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

1. Majelis Hakim Sidang yang mulia, Tergugat Kompensi dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat Kompensi, terkecuali yang diakui kebenarannya dengan tegas oleh Tergugat Kompensi;
2. Majelis Hakim Sidang yang mulia, Surat Kuasa Khusus yang digunakan oleh Kuasa Hukum Penggugat Kompensi adalah tidak sah dan bertentangan dengan Pasal 123 HIR, sebab dalam Surat Kuasa Khusus Nomor 033/SK/K&P/VI/2016 tanggal 24 Juni 2016 tidak mencantumkan secara spesifik siapa Pihak Penggugat dan Pihak Tergugat, serta tidak jelas menyebutkan Objek Perkara yang digugat. Surat Kuasa Khusus tersebut juga tidak jelas menyebutkan untuk keperluan tertentu apa Surat Kuasa Khusus itu digunakan, sebab dalam Surat Kuasa Khusus tersebut telah mencampuradukkan semua keperluan antara tindakan diluar Pengadilan yaitu bipartit dan tripartit, dengan tindakan didalam Pengadilan yaitu mengajukan Gugatan. Kesalahan yang terkandung didalam Surat Kuasa Khusus Penggugat Kompensi tersebut sangat bertentangan dengan Poin (1) huruf (a) Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994 yang menegaskan bahwa "Dalam Perkara Perdata harus dengan jelas disebutkan antara A sebagai Penggugat dan B sebagai Tergugat..dst". Dengan demikian, Surat Kuasa Khusus Penggugat Kompensi adalah tidak sah karena bertentangan dengan Pasal 123 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994. Untuk itu, Gugatan Penggugat Kompensi haruslah ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima;
3. Majelis Hakim sidang yang mulia, Gugatan Penggugat Kompensi adalah *prematur*, sebab Perihal Gugatan Penggugat Kompensi adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Kerja, padahal sampai saat ini Tergugat Kompensi sama sekali belum pernah menyampaikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat Kompensi. Oleh karena itu, sesungguhnya saat ini tidak ada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat



Kompensi dengan Tergugat Kompensi. Dengan demikian, Gugatan Penggugat Kompensi adalah *prematuur*. Untuk itu, Gugatan Penggugat Kompensi haruslah ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima;

4. Majelis Hakim Sidang yang mulia, Gugatan Penggugat Kompensi adalah *error in objecto* dan tidak memiliki dasar Hukum, sebab dari seluruh dalil Gugatan Penggugat Kompensi, yang menjadi Objek Gugatannya adalah mengenai Norma Hubungan Kerja, padahal Norma Hubungan Kerja harus diselesaikan melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 9 ayat (2) huruf (c) *juncto* Pasal 36 ayat (1) *juncto* Pasal 37 ayat (1) dan (2) *juncto* Pasal 38 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Apabila Penggugat Kompensi merasa ada hak dan Norma Kerja yang dilanggar oleh Tergugat Kompensi, maka Penggugat Kompensi harus melaporkan atau mengadukan hal tersebut kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 42 ayat (2) Permenaker RI Nomor 33 Tahun 2016. Penggugat Kompensi telah keliru karena melaporkan atau mengadukan pelanggaran Norma Hubungan Kerja kepada Mediator PHI, sebab didalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI tidak ada mengatur tentang Perselisihan Norma Hubungan Kerja. Dengan demikian, Gugatan Penggugat Kompensi adalah *error in objecto* dan tidak memiliki dasar Hukum. Untuk itu, Gugatan Penggugat Kompensi haruslah ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima;
5. Majelis Hakim Sidang yang mulia, Gugatan Penggugat Kompensi adalah kabur atau *obscur libel*, sebab didalam Gugatan Penggugat Kompensi dinyatakan menggugat PT. Brother Energy Indonesia yang merupakan Badan Hukum Perseroan Terbatas yang diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Namun, Penggugat Kompensi tidak ada menyebutkan Direksi dari PT. Brothers Energy Indonesia sebagai Subjek Hukum dalam Gugatan yang mewakili PT. Brothers Energy Indonesia untuk bertanggung jawab didalam maupun diluar Pengadilan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 98 ayat (1) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 *a-quo*, atas segala tindakan dan perbuatan, maupun hubungan hukum antara PT. Brothers Energy Indonesia dengan Penggugat Kompensi. Dengan demikian, Gugatan Penggugat Kompensi adalah kabur atau *obscur libel* Untuk itu, Gugatan Penggugat Kompensi haruslah ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima;



6. Majelis Hakim Sidang yang mulia, Gugatan Penggugat Kompensi adalah kabur atau *obscur libel*, sebab didalam Gugatannya, Penggugat Kompensi menuliskan "Perihal: Gugatan Perselisihan Hubungan Kerja", tetapi dari seluruh uraian dalil Posita dan Petitum Gugatan, Penggugat Kompensi tidak ada menguraikan perselisihan apa yang timbul dan pelanggaran hukum apa yang dilakukan Tergugat Kompensi terkait adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang disengketakan, Penggugat Kompensi justru menguraikan dalil-dalil perselisihan Norma Hubungan Kerja sebagaimana yang ditegaskan Penggugat Kompensi dalam dalil poin (4) dan (9) Posita Gugatannya. Fakta hukum tersebut telah membuktikan bahwa antara Perihal dengan Posita dengan Petitum Gugatan adalah seling bertentangan dan sama sekali tidak berkaitan yang satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, gugatan Penggugat Kompensi adalah Kabur atau *obscur libel*. Untuk itu, gugatan Penggugat Kompensi haruslah ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima;

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

1. Majelis Hakim sidang yang mulia, Tergugat Rekonvensi telah bekerja di Perusahaan Penggugat Rekonvensi sejak 10 Oktober 2011 s.d 9 Oktober 2013 sebagai Senior Air Drilling Supervisor. Setelah 8 (delapan) bulan kemudian, Tergugat Rekonvensi diterima kembali bekerja di Perusahaan Penggugat Rekonvensi sejak 1 Juni 2014 s.d 31 Mei 2016 sebagai Operation Manager;
2. Majelis Hakim sidang yang mulia, selama bekerja dengan jabatan sebagai Operational Manager, Penggugat Rekonvensi telah diikat dengan ketentuan Peraturan Perusahaan dalam mejalankan tanggungjawabnya sebagai Operational Manager, hal tersebut telah diatur dalam Pasal 111 ayat (1) huruf (b) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, Tergugat Rekonvensi tidak dapat melakukan tanggungjawabnya sebagai Operation Manager dengan sesuka hati dan semaunya saja;
3. Majelis Hakim sidang yang mulia, sekalipun Pasal 111 ayat (1) huruf (b) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a-quo* telah mengatur bahwa Tergugat Rekonvensi dalam menjalankan dan melaksanakan tanggungjawabnya harus patuh dan taat terhadap Peraturan Perusahaan yang berlaku di Perusahaan Penggugat Rekonvensi, namun Tergugat Rekonvensi justru dengan terang-terangan melakukan perbuatan dan



tindakan yang bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dilakukan oleh Tergugat Rekonpensi dalam menjalankan pekerjaannya sebagai Operational Manager di Perusahaan Penggugat Rekonpensi;

4. Majelis Hakim sidang yang mulia, pada saat menjalankan pekerjaannya sebagai Operasional Manager, Tergugat Rekonpensi justru mengajukan penawaran pekerjaan kepada Perusahaan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia yang mana bentuk, sifat, jenis dan nilai pekerjaan dalam penawaran Tergugat Rekonpensi tersebut sama persis dengan bentuk, sifat, dan jenis pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh Perusahaan Penggugat Rekonpensi dari Perusahaan PT. Pertamina Geothermal Energy, perbutan dan tindakan Tergugat Rekonpensi tersebut dilakukannya tanpa sepengetahuan dan seizin Penggugat Rekonpensi, namun menggunakan data, dokumen dan sarana milik Penggugat Rekonpensi, bahkan Tergugat Rekonpensi menerima Gaji/Upah dari Penggugat Rekonpensi pada saat melakukan perbutan dan tindakan tersebut, Tergugat Rekonpensi telah memiliki niat dan tindakan yang tidak baik untuk kelangsungan perusahaan Penggugat Rekonpensi setelah surat penawaran di ajukan ke PT. Pertamina Drilling Service Indonesia, Tergugat Rekonpensi memasukan Staff operasi untuk mendapatkan pengalaman sebagai Supervisor di perusahaan milik Penggugat Rekonpensi untuk selanjutnya di pindahkan ke Perusahaan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia, tanpa alasan yang jelas Tergugat Rekonpensi mengizinkan Supervisor tidak masuk kerja pada saat operasi sedang genting dan untuk melaksanakan fungsi di PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Tergugat Rekonpensi meminta izin berobat ke Malaka ternyata izin digunakan untuk melakukan pekerjaan di PT. Pertamina Drilling Service Indonesia, Fakta Hukum tersebut akan dibuktikan oleh Penggugat Rekonpensi melalui Alat Bukti Surat PR-1, PR-2, PR-3;
5. Majelis Hakim Sidang yang mulia, pada saat menjalankan pekerjaannya sebagai Operasional Manager, Tergugat Rekonpensi justru melakukan manipulasi data Slip Gaji dengan mencetak sendiri, tanpa sepengetahuan dan seizin Penggugat Rekonpensi, serta menggunakan sarana milik Penggugat Rekonpensi. Data yang dimanipulasi oleh Tergugat Rekonpensi adalah lembaran Slip Gaji pada bulan April 2015 yang didalamnya dituliskan besar Upah USD 6,000 padahal besar upah yang sebenarnya adalah USD 2,500. Dalam lembaran slip gaji itu juga, bahkan yang lebih berbahaya lagi, Tergugat Rekonpensi melibatkan karyawan lain membawa masuk orang lain yang bukan lagi Karyawan, kedalam Kantor Perusahaan milik Penggugat



Rekonpensi untuk mencetak lembaran slip gaji yang dimanipulasi oleh Tergugat Rekonpensi, yang dilakukan pada malam hari. Fakta hukum tersebut akan dibuktikan oleh Penggugat Rekonpensi melalui Alat Bukti Surat PR-4, PR-5, PR-6;

6. Majelis Hakim Sidang yang mulia, pada saat menjalankan pekerjaannya sebagai Operasional Manager, Tergugat Rekonpensi mengetahui peralatan Aerated Drilling yang telah di order Penggugat Rekonpensi ke PT. Atlas Copco Indonesia di alihkan ke Tergugat Rekonpensi melakukan penawaran jasa -jasa Aerated Drilling yaitu ke PT. Pertamina Drilling Service Indonesia , padahal peralatan tersebut telah dibayarkan *down payment* (DP) 10% oleh Penggugat Rekonpensi kepada Perusahaan PT. Atlas Copco Indonesia. Melalui Manager pemasaran PT. Atlas Copco Indonesia menyampaikan bahwa Tergugat Rekonpensi pada saat yang sama melakukan *Commisioning/strat up* kesiapan operasi peralatan tersebut. Sehingga saat ini pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh Perusahaan Penggugat Rekonpensi menjadi terhenti dan tidak berjalan sehingga PT. Pertamina Drilling Service Indonesia yang menggantikan pekerjaan Aerated Drilling di PT. Pertamina Geothermal Energy. Fakta Hukum tersebut akan dibuktikan oleh Penggugat Rekonpensi melalui alat bukti Surat PR-7 & PR-8;
7. Majelis Hakim Sidang yang mulia, bahwa sehubungan dengan *laptop* yang di mohonkan disita dalam perkara *a quo* adalah objek lapor Pidana dengan Penggugat Rekonpensi sebagai pelapor Tergugat Rekonpensi sebagai Terlapor, sebagaimana laporan Polisi sebagaimana dimaksud laporan Polisi. Bukti PR-09 dan saat ini penyidikannya masih berlangsung di Polres Jakarta Selatan sebagaimana ternyata dalam SP2HP tertanggal 6 Februari 2017, bukti PR-10;
8. Majelis Hakim Sidang yang mulia, pada saat menjalankan pekerjaannya sebagai Operasional Manager, Tergugat Rekonpensi justru sering bertutur kata tidak sopan dan mempropokasi karyawan bawahan di Perusahaan Penggugat Rekonpensi, bahkan Tergugat Rekonpensi merendahkan karyawan didepan perusahaan lain saat rapat gabungan yang mengalami hal tersebut nantinya akan dihadirkan Penggugat Rekonpensi sebagai saksi dalam Persidangan yang mulia ini;
9. Majelis Hakim sidang yang mulia, tindakan Tergugat Rekonpensi yang justru mengajukan penawaran pekerjaan kepada Perusahaan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia sebagaimana dalam fakta hukum poin (4) tersebut diatas, telah mengakibatkan kerugian yang nyata bagi Perusahaan



- Penggugat Kompensi, bahkan mengancam kelangsungan pekerjaan Perusahaan Peggugat Rekonpensi yang akan berdampak buruk bagi Pekerja/Karyawan Perusahaan Peggugat Rekonpensi yang lainnya;
10. Majelis Hakim Sidang yang mulia, lembaran slip gaji yang dimanipulasi oleh Tergugat Rekonpensi sebagaimana dalam fakta hukum poin (5) tersebut diatas, saat ini justru digunakan untuk menuntut Perusahaan Peggugat Rekonpensi. Melihat Fakta tersebut, maka Peggugat Rekonpensi sangat patut beranggapan bahwa Tergugat Rekonpensi sengaja memanipulasi lembaran slip gaji tersebut agar dapat dijadikan alat bukti dan mengambil keuntungan pribadi dalam Perkara yang sedang diperiksa dalam Persidangan yang mulia ini;
11. Majelis Hakim sidang yang mulia, tindakan Tergugat Rekonpensi sebagaimana dalam fakta hukum poin (5) tersebut diatas adalah sangat membahayakan pegawai yang membidangi keuangan dan penggajian sebab pegawai yang bersangkutan menjadi seolah olah ikut serta memanipulasi slip gaji Tergugat Rekonpensi tersebut, padahal pegawai pegawai yang bersangkutan sama sekali tidak mengetahui munculnya slip gaji yang dimanipulasi Tergugat Rekonpensi tersebut. Tindakan Tergugat Rekonpensi tersebut nyata-nyata telah membahayakan pegawai lainnya yang bekerja diperusahaan Peggugat Rekonpensi, nantinya akan dihadirkan Peggugat Rekonpensi sebagai saksi dalam Persidangan yang mulia ini;
12. Majelis Hakim Sidang yang mulia, pada saat Kontrak Kerja antara Peggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi akan berakhir, maka Peggugat Rekonpensi memberitahukannya kepada Tergugat Rekonpensi melalui Surat Nomor 015/HR/OL7V/BEI-JKT/2016. Kemudian, fakta hukum dalam poin (4) s.d (10) tersebut diatas lah yang menjadi pertimbangan bagi Peggugat Rekonpensi untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan Kontrak Kerja dengan Tergugat Rekonpensi. Sehingga Peggugat Rekonpensi membutuhkan waktu yang lama untuk mempertimbangkan hal tersebut agar Peggugat Rekonpensi tidak terjebak dengan Hubungan Industrial yang tidak harmonis yang dapat berdampak buruk bagi kelangsungan pekerjaan dan Pekerja/Karyawan Perusahaan Peggugat Rekonpensi;
13. Majelis Hakim sidang yang mulia, adanya tindakan Tergugat Rekonpensi yang melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan serta tindakan yang membahayakan dan berdampak buruk bagi kelangsungan pekerjaan dan bagi Pekerja/Karyawan Perusahaan Peggugat Rekonpensi, maka dengan berat hati Peggugat Rekonpensi mengambil sikap untuk tidak melanjutkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kontrak Kerja dengan Tergugat Rekonpensi. Sikap Penggugat Rekonpensi tersebut juga berdasarkan pada Ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf (b) dan (d) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

14. Majelis Hakim sidang yang mulia, berdasarkan uraian Fakta Hukum dalam poin (1) s.d (12) dalil Gugatan Rekonpensi Penggugat Rekonpensi tersebut diatas, maka sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim Sidang yang mulia untuk menerima dan mengabulkan Gugatan Rekonpensi Penggugat Rekonpensi;

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

- Mengabulkan Gugatan Rekonpensi Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
 - Menetapkan Kontrak Kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi telah berakhir berdasarkan Ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf (b) dan (d) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Menghukum Tergugat Rekonpensi untuk membayar biaya Perkara *a-quo*;
- Apabila Majelis Hakim Sidang yang mulia berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst, tanggal 10 Juli 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Kompensi

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2011 tanggal 5 Oktober 2011 dan Perjanjian Kerja waktu Tertentu Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 tanggal 1 Juni 2014 bertentangan dengan pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Kepmenaker RI Nomor KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT/pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja;

Halaman 14 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



3. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 31 Mei 2016;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan upah bulan Mei 2016 yang seluruhnya sebesar USD 61.200 (Enam puluh satu ribu dua ratus Dollar Amerika);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonpensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

Dalam Konpensi dan Rekonpensi:

- Membebankan biaya perkara yang timbul kepada Tergugat Konpensi sebesar Rp616.000,00 (enam ratus enam belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 10 Juli 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Juli 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 Juli 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 103/Srt.KAS/PHI/2017/PN.JKT.PST *juncto* Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 Agustus 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 7 September 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 20 September 2017;

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

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

1. Bahwa Pemohon Kasasi telah mengajukan Permohonan Kasasi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST tertanggal 10 Juli 2017 pada kepaniteraan Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana dimaksud dalam Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 103/Srt.KAS/PHI/2017/PN.JKT.PST tanggal 19 Juli 2017 *juncto.* Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST;

2. Bahwa oleh karenanya pengajuan Memori Kasasi ini telah dilaksanakan sesuai dengan, dalam tenggang waktu, cara-cara dan syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan Republik Indonesia yang berlaku;
3. Bahwa adapun amar (*dictum*) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/PdtSus-PHI/2017/PN.JKT.PST tertanggal 10 Juli 2017 (disingkat "Putusan PHI") yang dimohonkan pemeriksaan kasasi oleh Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut:

"MENGADILI

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 1011-010/PKWT/BEIJKT/2011 tanggal 5 Oktober 2011 dan Perjanjian Kerja Waktu Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JK1/2014 tanggal 1 Juni 2014 bertentangan dengan pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto.* Kepmenaker RI Nomor KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT/pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja;
3. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 31 Mei 2016;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan upah bulan Mei 2016 yang seluruhnya sebesar USD 61.200 (Enam puluh satu ribu dua ratus Dollar Amerika);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

Halaman 16 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada Tergugat Konpensi sebesar Rp616.000,00 (Enam ratus enam belas ribu rupiah);”
- 4. Mahkamah Agung Republik Indonesia, dalam tingkat Kasasi berwenang untuk membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah diputus oleh *Judex Facti*, berdasarkan Pasal 30 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 *juncto*. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, dikutip sebagai berikut:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

 - a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.”
- 5. Pemohon Kasasi mengajukan Kasasi karena *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dalam memberikan pertimbangan dan putusan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST tertanggal 10 Juli 2017;

Alasan-Alasan Kasasi:

Dalam Eksepsi:

6. *Judex Facti* Telah Salah dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum Dalam Mempertimbangkan Keabsahan Surat Kuasa yang Diberikan Termohon Kasasi Kepada Kuasa Hukumnya;
 - a. Bahwa *Judex Facti* keliru dalam memberikan pertimbangan pada paragraf 8 halaman 27 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang pada intinya menyatakan bahwa surat kuasa khusus tanggal 24 Juni 2016 yang dibuat oleh Termohon Kasasi sudah tepat;
 - b. Bahwa pertimbangan tersebut adalah keliru karena surat kuasa khusus yang dibuat oleh Termohon Kasasi tidak mencantumkan secara spesifik siapa pihak Penggugat dan Tergugat, sehingga bertentangan dengan ketentuan 123 HIR, selain itu tidak ada sifat khusus dalam surat kuasa tersebut karena Termohon Kasasi mencampuradukkan seluruh permasalahan, termasuk namun tidak terbatas pada kebutuhan bipartit, tripartit, mengajukan gugatan, dan sebagainya dalam satu surat kuasa;
 - c. Bahwa hal tersebut sejalan dengan pendapat Ahli Hukum M. Yahya Harahap, SH, dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata,

Halaman 17 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



terbitan Sinar Grafika, dalam halaman 18, yang menyatakan bahwa “8, yang menyatakan bahwa pendapat Ahli Hukum M. Yahya Harahap, SH, dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata, terbitan Sinar Grafika, dalam halaman mengaju”

d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti surat kuasa yang diajukan Termohon Kasasi adalah cacat hukum dan karenanya, pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

7. *Judex Facti* Telah Salah Dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum Dalam Mempertimbangkan Eksepsi Perkara Prematur Yang Diajukan Pemohon Kasasi;

a. Bahwa *Judex Facti* keliru dalam memberikan pertimbangan pada paragraf 2 halaman 28 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang pada intinya menyatakan bahwa Gugatan Termohon Kasasi tidak prematur karena sudah terbit anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 6887/- 1.835.3 tanggal 5 Desember 2016 (“Anjuran Mediator”);

b. Bahwa berdasarkan bukti-bukti yang ada, Pemohon Kasasi telah menyatakan bahwa tidak ada sengketa pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi karena Pemohon Kasasi tidak pernah menerbitkan suatu surat maupun dokumen apapun yang menyatakan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

c. Bahwa dalam memberikan pertimbangannya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial hanya melihat eksistensi dokumen berupa Anjuran Mediator, tanpa mempertimbangkan fakta bahwa pihak Mediator Hubungan Industrial telah mencatat suatu kondisi dimana pada tanggal 12 November 2013, Pemohon Kasasi menerbitkan Surat Keterangan Kerja yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi habis masa kontraknya (*vide* halaman 3 Anjuran Mediator);

d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti Gugatan yang diajukan Termohon Kasasi adalah prematur karena tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dan karenanya, pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi



tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

8. *Judex Facti* Telah Salah dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum Dalam Mempertimbangkan Eksepsi Gugatan Salah Objek yang Diajukan Pemohon Kasasi;
 - a. Bahwa *Judex Facti* keliru dalam memberikan pertimbangan pada paragraf 3 halaman 28 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang pada intinya menyatakan bahwa Gugatan Termohon Kasasi tidak salah objek karena menyebutkan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Gugatannya;
 - b. Bahwa posita yang disusun Termohon Kasasi dalam Gugatannya adalah keberatan atas norma hubungan kerja, yang seharusnya diselesaikan melalui Panitia Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c, Pasal 36 ayat (1), Pasal 37 ayat (1) dan (2), Pasal 38 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - c. Bahwa tindakan Termohon Kasasi yang memulai proses keberatan atas norma hubungan kerja melalui pihak Mediator Hubungan Industrial dan kemudian mengajukan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial adalah keliru karena objek yang menjadi permasalahan adalah keberatan atas norma hubungan kerja, dan setelah mempertimbangkan tidak pernah ada suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi, maka Gugatan Termohon Kasasi adalah *error in objecto*;
 - d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti Gugatan yang diajukan Termohon Kasasi adalah salah objek karena keberatan Termohon Kasasi adalah keberatan atas norma hubungan kerja dan tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi, oleh karenanya pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;
9. *Judex Facti* Telah Salah Dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum Dalam Mempertimbangkan Eksepsi Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*) yang Diajukan Pemohon Kasasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Bahwa *Judex Facti* keliru dalam memberikan pertimbangan pada paragraf 4 halaman 28 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang pada intinya menyatakan bahwa Gugatan Termohon Kasasi tidak kabur karena tersusun secara sistematis;
- b. Bahwa posita yang disusun Termohon Kasasi dalam Gugatan adalah kabur (*obscuur libel*) karena Termohon Kasasi menyusun dalil-dalil seolah-olah berdasarkan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi, padahal faktanya tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja; yang ada adalah penerbitan Surat Pemberitahuan Kontrak Berakhir tanggal 25 Mei 2016 (karena faktanya memang masa kontrak sudah berakhir);
- c. Bahwa Termohon Kasasi dalam butir 6 Gugatannya, dengan itikad buruk, berlingdung dibalik ketentuan adanya alasan mendesak sebagai alasan pemutusan hubungan kerja; Sementara dalam butir 1 sebelumnya, Termohon Kasasi sendiri mengakui bahwa Termohon Kasasi bekerja pada Pemohon Kasasi berdasarkan suatu perjanjian kerja dengan jangka waktu perjanjian selama 2 (dua) tahun, sehingga terjadi perbedaan antara posita- posita dalam Gugatan, yang mengakibatkan Gugatan kabur (*obscuur libel*);
- d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti Gugatan yang diajukan Termohon Kasasi kabur karena tidak ada posita dan petitum saling bertentangan, oleh karenanya pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara

10. Bahwa hal-hal yang dikemukakan pada bagian Dalam Eksepsi di atas merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari bagian Dalam Pokok Perkara dalam Memori Kasasi ini;
11. *Judex Facti* Telah Salah dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum Dalam Mempertimbangkan Status Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;
 - a. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial *a quo* pada paragraf ke-5 dan paragraf ke-6 halaman 31 dan paragraf ke-3 halaman 32 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut:

Halaman 20 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya tidak membantah mengenai jabatan dan masa kerja Penggugat, namun menyangkal mengenai besaran upah terakhir Penggugat dan status hubungan kerjanya;”

“Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan mulai bekerja tanggal 1 Juni 2014 s/d 31 Mei 2016 dengan jabatan sebagai *Operation Manager* berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 tanggal 1 Juni 2014, oleh karena masa kerja dan jabatan Penggugat tidak di sangkal oleh Tergugat, dengan tidak menyangkal merupakan bentuk pengakuan dari Tergugat, maka mengacu pada ketentuan pasal 174 dan 176 HIR *juncto*. Pasal 1865 KUHPerdara pengakuan merupakan alat bukti yang sempurna, sehingga Majelis tidak perlu lagi memeriksa dan meneliti bukti-bukti serta keterangan dengan masa kerja dan jabatan terakhir Penggugat;”

“menimbang, bahwa mengenai besaran upah Penggugat, berdasarkan bukti P-15, P-16, P-17 dan P-18 berupa slip gaji Penggugat dari bulan Juli 2014 s/d Oktober 2014 diketahui bahwa posisi Penggugat sebagai *Senior Aerated Drilling Supervisor* menerima upah sebesar USD 2,500 per bulan sesuai dengan kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat (*vide* bukti P-03) dan mengenai dalil gugatan Penggugat mulai 31 Oktober 2014 Penggugat mengalami kenaikan gaji sebesar USD 6,000 yang didasarkan pada bukti P-19, P-20, P-21, P-22 dan P-23 berupa Slip gaji Penggugat bulan Nopember 2014 s/d bulan April 2015 bahwa posisi Penggugat menjadi *Operation Manager* dengan menerima upah USD 6,000;”

- b. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di atas telah menunjukkan inkonsistensi dalam memberikan putusan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial karena berdasarkan bukti P-15, P-16, P-17 dan P-18, Termohon Kasasi menyatakan bahwa jabatannya adalah sebagai *Senior Aerated Drilling Supervisor*, namun telah jelas tidak terbantahkan bahwa berdasarkan bukti P-03 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, jabatan Termohon Kasasi adalah *Operation Manager/Lead Air Drilling Supervisor*, bukan *Senior Aerated Drilling Supervisor* seperti yang dinyatakan Termohon Kasasi maupun menurut pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;

Halaman 21 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Hal tersebut jelas membuktikan bahwa sejak awal penandatanganan Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, jabatan Termohon Kasasi adalah sebagai *Operation Manager/Lead Air Drilling Supervisor*, sehingga Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah keliru memberikan pertimbangan mengenai jabatan Termohon Kasasi, dan faktanya sampai Gugatan PHI *a quo* diajukan. Pemohon Kasasi tidak pernah menaikkan jabatan Termohon Kasasi ataupun menaikkan gaji Termohon Kasasi, sebagaimana telah dinyatakan pada angka 7 Jawaban Pemohon Kasasi pada perkara *a quo*;

- c. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti *Judex Facti* telah salah dan keliru karena telah mengenyampingkan hukum pembuktian dengan tidak menerapkan atau menerapkan peraturan hukum yang tidak sebagaimana mestinya dalam menerapkan hukum atas status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, oleh karenanya pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

12. *Judex Facti* Telah Salah dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum yang Berlaku Dalam Memberikan Pertimbangan Mengenai Upah Termohon Kasasi;

- a. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah keliru dalam mempertimbangkan Termohon Kasasi telah melakukan pemalsuan slip gaji yang menyatakan bahwa gaji Penggugat adalah USD 2,500 sebelum mengalami kenaikan gaji menjadi USD 6,000, karena berdasarkan bukti T-01 berupa slip gaji, diketahui bahwa tidak terdapat tandatangan penanggung jawab Pemohon Kasasi, dalam hal ini adalah Harsum Davip Halim Putra selaku Direktur Utama, yang mana hal tersebut adalah suatu keanehan dan merupakan hal yang tidak lazim menurut kebiasaan penerbitan slip gaji dalam perusahaan Pemohon Kasasi;
- b. Berdasarkan bukti T-02, telah terbukti bahwa struktur pengupahan yang berlaku pada perusahaan Pemohon Kasasi terdiri dari Gaji Pokok dan Tunjangan Tidak Tetap, serta membuktikan bahwa perubahan gaji karyawan perusahaan Pemohon Kasasi didapat berdasarkan bukti appraisal dan Surat Penerapan Golongan Gaji yang ditandatangani oleh Direksi perusahaan Pemohon Kasasi;

Oleh karenanya, sudah jelas dan terbukti bahwa Termohon Kasasi telah mengaburkan bukti, bahkan melakukan pemalsuan atas bukti slip gaji



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada perusahaan Pemohon Kasasi, yang merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 263 Kitab Undang Undang Hukum Pidana;

- c. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial *a quo* pada paragraf ke-2 halaman 33 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat dengan saksi Tergugat terdapat keterangan yang berkesesuaian mengenai besaran gaji Penggugat yang telah disetujui (*approved*) oleh Direktur perusahaan sebelum diberikan kepada Penggugat adalah USD 6,000, yang demikian sesuai dengan bukti P-28 berupa rekening koran Bank Mandiri milik Penggugat yang menunjukkan bahwa salary yang diterima Penggugat bulan Oktober 2014 s/d April 2015 ditransfer dalam mata uang Rupiah, hal mana apabila dikonversikan kedalam mata uang Dollar Amerika, maka besaran gaji Penggugat adalah sebesar USD 6,000, serta berdasarkan bukti TK2/PR-2 berupa struktur gaji PT. Brothers Energy Indonesia yang telah disetujui direktur perusahaan pada bulan April 2015 s/d bulan Mei 2016 dan bukti TK2/PR-25 berupa Surat Keterangan Saksi DIRUT PT. Brothers Energy Indonesia *in casu* Tergugat didapat fakta bahwa upah Penggugat sebesar USD 6,000 dengan komponen *basic salary* USD 2,500 dan *field bonus* USD 3,500 yang diberikan secara bertahap setiap bulannya, berdasarkan bukti-bukti tersebut dan fakta-fakta yang didapat dalam persidangan Majelis Hakim berkesimpulan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar USD 6,000 (Enam ribu dollar Amerika) per bulan, yang terdiri dari gaji pokok (*basic salary*) sebesar USD 2,500 dan tunjangan tetap (*field bonus*) sebesar USD 3,500,”

- d. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan *basic salary* Termohon Kasasi sebesar USD 2,500 dan tunjangan tetap sebesar USD 3,500 adalah keliru karena tidak sesuai dengan fakta serta bertentangan dengan Pasal 2 ayat (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sebagaimana dikutip sebagai berikut:

“Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”

Halaman 23 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dikutip dalam butir c diatas tidak sesuai dengan ketentuan PP Pengupahan yang menyatakan upah pokok adalah sebesar 75% dari jumlah yang diterima, yaitu seharusnya $75\% \times \text{USD } 6,000 = \text{USD } 4,500$ (sementara Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mempertimbangkan bahwa upah pokok Termohon Kasasi adalah USD 2,500);

Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut keliru karena pada faktanya upah bulanan Termohon Kasasi adalah USD 2,500 bukan USD 6,000 sebagaimana dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;

- e. Bahwa selain itu, berdasarkan penjelasan Pasal 94 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang Undang Ketenagakerjaan") sebagaimana dikutip di bawah ini:

"yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tetap dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu"

Yang mana hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 94 Undang Undang Ketenagakerjaan, bahwa dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap;

Rincian perhitungan atas penjelasan ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial adalah:

i) Gaji pokok	= USD 2,500
ii) Tunjangan tetap	= USD 3,500 +
Jumlah upah pokok dan tunjangan tetap	= USD 6,000

- Pertimbangan tersebut keliru, karena Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah dikelabui Termohon Kasasi, yang secara melawan hukum telah membuat dan menciptakan sendiri slip gaji. Adapun jika mengikuti cara berpikir Termohon Kasasi, maka hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 94 Undang Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Halaman 24 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 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)



Besarnya upah pokok sedikit-dikitnya adalah 75% dari penjumlahan upah pokok dan tunjangan tetap;

Upah pokok seharusnya: $75\% \times \text{USD } 6,000 = \text{USD } 4.500$

Berdasarkan ketentuan Pasal 94 Undang Undang Ketenagakerjaan, apabila ingin ditanyakan sebagai tunjangan tetap, gaji pokok Termohon Kasasi seharusnya minimum USD 4.500 (empat ribu lima ratus dollar Amerika) bukan USD 2,500 sehingga Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dan keliru dalam memberikan pertimbangannya;

- f. Bahwa, selain berdasarkan penjelasan hukum, isi Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, pihak mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Selatan juga telah mengakui dan mengkonfirmasi bahwa upah Termohon Kasasi per bulan adalah USD 2,500, sebagaimana tercantum dalam butir 3 halaman 4 Anjuran Mediator dikutip sebagai berikut:

“3. Bahwa pernyataan Perusahaan yang menyatakan upah pekerja per bulan adalah sebesar USD 2,500 adalah wajar karena upah Pekerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 adalah sebesar USD 2,500 dan Pekerja tidak pernah menunjukkan slip gaji asli Pekerja maka upah Pekerja per bulan adalah USD 2,500”

- g. Selain itu, berdasarkan bukti T-02, telah terbukti bahwa struktur pengupahan yang berlaku pada perusahaan Pemohon Kasasi terdiri dari i) Gaji pokok dan ii) Tunjangan tidak tetap. Selain itu, bukti T-02 juga membuktikan bahwa perubahan upah/gaji karyawan perusahaan Pemohon Kasasi mencantumkan bukti appraisal dan Surat Penerapan Golongan Gaji yang ditandatangani oleh Direksi Pemohon Kasasi;
- h. Bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah memberikan kenaikan gaji kepada Termohon Kasasi, sebagaimana berdasarkan Pasal 2 angka 1) dan Pasal 3 angka 3) bukti P-03 yang diajukan oleh Termohon Kasasi, berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk kontrak kerja sejak tanggal 1 Juni 2014 hingga 31 Mei 2016, mengatur sebagai berikut:

“Article 2. Rights and Obligations of the company

- 1) *For employment and occupation, the worker will receive: Basic Wage: USD 2,500 (United State Dollar Two Thousand Five Hundred Only)*

Terjemahan tidak resmi:



Pasal 2. Hak dan Kewajiban Perusahaan

1) Untuk pekerjaan dan jabatan tersebut, pekerja akan menerima:

Upah pokok USD 2.500 (dua ribu lima ratus dollar Amerika);

Sehingga, berdasarkan bukti P-03 yang diajukan sendiri oleh Termohon Kasasi, telah jelas bahwa dalam perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi upah Termohon Kasasi adalah sejumlah USD 3.500 merupakan akumulasi dari Bonus Operasional sebesar USD 200/hari kehadiran yang diperoleh Termohon Kasasi dari pekerjaan lapangan yang dilakukannya selama masih bekerja kepada Pemohon Kasasi;

- i. Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dalam menerapkan hukum karena telah keliru dalam menentukan jumlah gaji bulanan Termohon Kasasi dan karenanya Pemohon Kasasi menolak keras pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana disebutkan dalam halaman 37 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, untuk mewajibkan Pemohon Kasasi untuk melakukan pembayaran atas: i) upah Termohon Kasasi untuk bulan Mei 2016; ii) uang kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali; iii) uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan hak-hak lainnya; yang didasarkan pada perhitungan yang keliru yaitu gaji pokok (*basic salary*) sebesar USD 2.500 dan tunjangan tetap (*field bonus*) sebesar USD 3.500, yaitu USD 6.000, padahal faktanya gaji Termohon Kasasi, berdasarkan uraian di atas, terbukti hanyalah sebesar USD 2,500;
- j. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum yang berlaku dalam memberikan pertimbangan mengenai upah Termohon Kasasi dan telah mengenyampingkan hukum pembuktian dengan tidak menerapkan atau menerapkan peraturan hukum yang tidak sebagaimana mestinya; oleh karenanya pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

13. *Judex Facti* Telah Salah dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum yang Berlaku Dalam Memberikan Pertimbangan Atas Surat Pemberitahuan Berakhirnya Masa Kerja Termohon Kasasi Berdasarkan Perjanjian Kerja Antara



Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi Padahal Tidak Pernah Ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

- a. Bahwa *Judex Facti* keliru dalam memberikan pertimbangan pada paragraf 2 halaman 31, paragraf 3 halaman 34, paragraf 3 halaman 35 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang pada intinya menyatakan telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi;
- b. Bahwa pertimbangan tersebut adalah keliru karena tidak pernah ada pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi. Pemohon Kasasi menerbitkan Surat Pemberitahuan Kontrak Berakhir tanggal 25 Mei 2016, karena faktanya memang masa kontrak Termohon Kasasi pada Pemohon Kasasi sudah berakhir;
- c. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum yang berlaku dalam memberikan pertimbangan mengenai ada tidaknya pemutusan hubungan kerja, oleh karenanya pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

14. Termohon Kasasi Dengan Itikad Buruk Menunggu Masa Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Selesai dan Kemudian Menggunakan Celah Pasal 57 Ayat (1) dan (2) Undang Undang Ketenagakerjaan Untuk Menuntut Pesangon;

- a. Bahwa Termohon Kasasi mengajukan 2 (dua) bukti, yaitu i) Bukti P-02 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tanggal 5 Oktober 2011, untuk kontrak kerja sejak tanggal 10 Oktober 2011 s.d 9 Oktober 2013, dan ii) Bukti P-03 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tanggal 1 Juni 2014, untuk kontrak kerja sejak tanggal 1 Juni 2014 s.d 31 Mei 2016, yang pada intinya membuktikan bahwa Termohon Kasasi, secara sadar dan mengerti, telah menandatangani 2 (dua) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menggunakan Bahasa Inggris;
- b. Bahwa dalam butir 5 halaman 2 Gugatan PHI, Termohon Kasasi juga mengakui bahwa benar Pemohon Kasasi tidak memahami mengenai peraturan ketenagakerjaan, khususnya bagian mengenai Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Ketenagakerjaan;



- c. Bahwa Termohon Kasasi sejak awal sudah mengetahui konsekuensi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan apabila Termohon Kasasi punya itikad baik tentunya Termohon Kasasi akan menyarankan agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dalam Bahasa Indonesia, namun Termohon Kasasi telah memiliki itikad buruk untuk meminta bayaran lebih dari Pemohon Kasasi dengan cara mendiamkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbahasa Inggris, agar apabila habis masa waktu kontraknya (*vide* butir 1 halaman 1 Gugatan Termohon Kasasi), maka Termohon Kasasi dapat menuntut pesangon dan pembayaran lainnya;
 - d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti Termohon Kasasi mengajukan Gugatan PHI dengan itikad buruk untuk menekan Pemohon Kasasi guna mendapatkan pembayaran pesangon dan pembayaran lainnya, oleh karenanya sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;
15. Termohon Kasasi Telah Membuat dan Menerbitkan Slip Gaji Fiktif Secara Melawan Hukum;
- a. Bahwa bukti-bukti mengenai slip gaji, yaitu bukti bukti P-15,16,17,18 yang diajukan Termohon Kasasi adalah bukti-bukti fiktif yang baru dibuat untuk kepentingan pengajuan Gugatan PHI;
 - b. Bahwa berdasarkan Bukti T-3, keterangan Saksi Nur Amalia dan Saksi Diah Yasmina Ambaarsari, dapat disimpulkan bahwa Termohon Kasasi tidak pernah meminta slip gaji serta Pemohon Kasasi tidak pernah mengeluarkan/menerbitkan slip gaji sebagaimana yang seolah-olah hendak dibuktikan oleh Termohon Kasasi, sehingga dalam hal ini, *Judex Facti* juga telah keliru dalam menerapkan hukum pembuktian (tidak memperhatikan kekuatan pembuktian serta alat-alat bukti yang diperoleh dipersidangan);
 - c. Bahwa lebih lanjut, saat proses mediasi dengan Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Selatan, Termohon Kasasi belum memiliki bukti slip gaji, namun anehnya ketika Gugatan PHI diajukan, secara tiba-tiba Termohon Kasasi bisa memiliki bukti-bukti slip gaji yang diajukan dalam proses pembuktian; Butir 3 halaman 4 Anjuran Mediator (bukti P-14 dan bukti T-7), dikutip sebagai berikut:



- “3. Bahwa pernyataan Perusahaan yang menyatakan upah Pekerja per bulan adalah sebesar USD 2.500,- adalah wajar karena upah Pekerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Nomor 1011-010/PKWT/BEI-JKT/2014 adalah sebesar USD 2.500,- dan Pekerja tidak pernah menunjukkan slip gaji asli pekerja maka upah Pekerja per bulan adalah USD 2.500,-”
- d. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka telah terbukti tindakan melawan hukum yang dilakukan Termohon Kasasi dengan membuat dan menerbitkan sendiri slip gaji, seolah-olah slip gaji yang diterbitkan Pemohon Kasasi, sehingga bukti-bukti tersebut telah mengelabui Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam membuat pertimbangan dalam putusan;
- e. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti Gugatan yang diajukan Termohon Kasasi didasarkan pada itikad buruk dengan memalsukan bukti P-15,16,17,18, oleh karenanya pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;
16. *Judex Facti* Telah Salah Dan Keliru Dalam Menerapkan Hukum, Khususnya Pasal 21 Undang Undang Nomor 7 Tahun 2011 Tentang Mata Uang *juncto* Peraturan Bank Indonesia Nomor 17/3/PBI/2015;
- a. Bahwa *Judex Facti* telah memberikan putusan yang salah dan keliru, sebagaimana dimaksud dalam butir 4 bagian petitem Putusan Pengadilan Hubungan Industrial halaman 40 s.d 41, yaitu:
- “4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHI kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan upah bulan Mei 2016 yang seluruhnya sebesar USD 61.200 (enam puluh satu ribu dua ratus Dollar Amerika);”
- b. Bahwa dalam bagian putusan tersebut, *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum, yaitu ketentuan Pasal 21 Undang Undang Nomor 7 Tahun 2011 tentang Mata Uang dan Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Bank Indonesia Nomor 17/3/PBI/2015 tentang Kewajiban Penggunaan Rupiah Di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang mewajibkan penggunaan Rupiah dalam setiap hal yang berkaitan dengan pembayaran di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;



- Pasal 21 Undang Undang Nomor 7 Tahun 2011 tentang Mata Uang, dikutip sebagai berikut:

“(1) Rupiah wajib digunakan dalam:

- a. setiap transaksi yang mempunyai tujuan pembayaran;
- b. penyelesaian kewajiban lainnya yang harus dipenuhi dengan uang; dan/atau
- c. transaksi keuangan lainnya yang dilakukan di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

- Pasal 2 Peraturan Bank Indonesia Nomor 17/3/PBI/2015 tentang Kewajiban Penggunaan Rupiah Di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dikutip sebagai berikut:

“(1) Setiap pihak wajib menggunakan Rupiah dalam transaksi yang dilakukan di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;

(2) Transaksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. setiap transaksi yang mempunyai tujuan pembayaran;
- b. Penyelesaian kewajiban lainnya yang harus dipenuhi dengan uang; dan/atau
- c. transaksi keuangan lainnya.”

- c. Bahwa dalam bagian putusan tersebut, *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum, karena memberikan putusan untuk memerintahkan suatu pembayaran agar dilakukan berdasarkan mata uang asing selain Rupiah (*in casu* Dollar Amerika), sementara putusan tersebut salah dan keliru dalam menerapkan hukum yang mewajibkan penggunaan Rupiah dalam setiap hal yang berkaitan dengan pembayaran di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka telah terbukti Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dan sudah sepatutnya pula apabila dalil Pemohon Kasasi tersebut diterima menurut hukum serta menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

Dalam Rekonpensi

17. Bahwa *Judex Facti* memberikan pertimbangan pada paragraf 4 halaman 39 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dikutip sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengabulkan gugatan Penggugat Kompensi untuk sebagian, hal mana Majelis Hakim telah



mempertimbangkan bahwa Penggugat Rekonpensi dalam mempekerjakan Tergugat Rekonpensi dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto*. Kepmenaker RI Nomor KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang implikasi hukumnya status Tergugat Rekonpensi berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Penggugat Rekonpensi terbukti telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat Rekonpensi tanpa unsur pelanggaran/kesalahan yang dibuktikan dengan adanya suatu surat peringatan, sehingga Majelis mengabulkan sebagian gugatan Penggugat Rekonpensi dengan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi dinyatakan Putus sejak 31 Mei 2016, akibat pemutusan hubungan kerja dari Penggugat Rekonpensi melalui Surat Pemberitahuan Kontrak Berakhir Nomor 015/HR/OLV/BEI-JKT/2016 tanggal 25 Mei 2016, karenanya Majelis telah menghukum Penggugat Rekonpensi untuk membayar pesangon dan hak lainnya kepada Tergugat Rekonpensi, dengan demikian substansi gugatan Penggugat Rekonpensi sepanjang mengenai alasan-alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah dipertimbangkan pada bagian konpensi, sehingga gugatan Penggugat Rekonpensi telah kehilangan dasar hukum dan relevansinya untuk dipertimbangkan, sehingga cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya.”

18. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan atas pertimbangan dalam putusan *Judex Facti* karena, sebagaimana telah diuraikan dalam butir-butir sebelumnya, telah terbukti bahwa hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah hubungan kerja berdasarkan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang berakhir sampai dengan 31 Mei 2016 (*vide* bukti P-1, pemberitahuan pengakhiran kontrak mana telah diberitahukan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 25 Mei 2016;

19. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/PDT.SUS-PHI/2017/PN.JKT.PST dalam perkara *a quo* karena Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerapkan hukum sehingga berakibat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut cacat secara keseluruhan;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 1 Agustus 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 20 September 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* salah mempertimbangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I periode 5 Oktober 2011 s/d 9 Oktober 2013 karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I tersebut dibuat sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi mengenai Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang kadaluarsa mengajukan gugatan 2 (dua) tahun, sehingga gugatan Penggugat terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I seharusnya sudah kadaluarsa;
- Bahwa untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II periode 1 Juni 2014 s/d 31 Mei 2015 berkaitan dengan upah tidak dapat mendasarkan pada bukti P.22 dan P.23 karena slip gaji tersebut tidak ada tanda tangannya, namun seharusnya mendasarkan pada bukti T.2 tentang struk upah yang ada tanda tangannya Upah Pokoknya USD 2.500 dan Tunjangan Tidak Tetap USD 3.500 = USD 6.000, sesuai ketentuan Pasal 94 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah sebagai perhitungan pesangon adalah sebesar $75\% \times \text{USD } 6.000 = \text{USD } 4.500$, sehingga hak-hak Penggugat sebagai berikut:

- Uang pesangon	$2 \times 3 \times \text{USD } 4.500$	USD 27.000
- Uang penggantian hak	$15\% \times \text{USD } 27.000$	USD 4.050
	Jumlah	<u>USD 31.050 +</u>
- Upah bulan Mei 2016		<u>USD 6.000 +</u>
	Total	USD 37.050

(tiga puluh tujuh ribu lima puluh dolar amerika);

- Bahwa pembayaran dilakukan sesuai perundang-undangan dilakukan dalam bentuk Rupiah dengan kurs pada saat putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BROTHERS ENERGY INDONESIA** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst tanggal 10 Juli 2017 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BROTHERS ENERGY INDONESIA** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst tanggal 10 Juli 2017;

MENGADILI SENDIRI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejak dibacakan putusan ini;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebesar USD 37.050 (tiga puluh tujuh ribu lima puluh dollar amerika), pembayaran dilakukan dengan menggunakan kurs Rupiah yang pembayaran sesuai dengan kurs tengah Bank Indonesia saat putusan ini dibacakan;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menghukum Termohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 29 November 2017 oleh Dr. Ibrahim,

Halaman 33 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 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

S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Hj. Widia Irfani, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota,

ttd

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

ttd

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

K e t u a,

ttd

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M

Panitera Pengganti,

ttd

Hj. Widia Irfani, S.H., M.H

Biaya-biaya:

1. Meterai : Rp 6.000,00
 2. Redaksi : Rp 5.000,00
 3. Administrasi Kasasi : Rp489.000,00+
- Jumlah : Rp500.000,00

Untuk Salinan

Mahkamah Agung R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 34 dari 34 hal. Put.Nomor 1371 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)