



PUTUSAN
Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

ASEP SARIPUDIN, bertempat tinggal di Desa Tambakan Rt.017/Rw.04, Kabupaten Subang;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

PT NIPPON INDOSARI CORPINDO, Tbk., berkedudukan di Jalan Selayar Blok A9, Kawasan Industri MM2100, Desa Mekarwangi, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, yang diwakili oleh Arlina Sofia dan Sutji Relowati Rahardjo selaku Kuasa Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Zainal Raja Siahaan, S.H., karyawan PT Nippon Indosari Corporindo, Tbk., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Juni 2017;
Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Tergugat adalah pekerja Penggugat terhitung sejak tanggal 23 Juni 1997, yang ditempatkan sebagai Supervisor Produksi di Plant Purwakarta, yang berlokasi di Kawasan Industri Kota Bukit Indah, Blok N-V, Nomor 1, Desa Wanakerta, Kecamatan Bungursari, Kabupaten Purwakarta, dengan Upah terakhir sebesar Rp6.690.000,00 (enam juta enam ratus sembilan puluh ribu) per bulan;
2. Bahwa pada tanggal 19 September 2016 s/d 31 September 2016 petugas IA (*Internal Audit*) HO (*Head Office*) melakukan tugas audit di Plant Purwakarta dan mendapati temuan adanya tindakan Tergugat yang dapat dikualifikasi sebagai pelanggaran berat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (8) Perjanjian Kerja Bersama, yaitu "berupa tindakan Tergugat menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk

Halaman 1 dari 9 hal. Put. Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memperoleh keuntungan pribadi dengan menerima uang dari karyawan baru sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per orang;

3. Bahwa Tergugat mengakui telah melakukan perbuatan menerima uang dari beberapa calon karyawan baru, dan menyampaikan siap untuk menerima sanksi apapun dari Penggugat sebagaimana tertera dalam Surat Pernyataan yang ditandatanganinya secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun;
4. Bahwa pelanggaran yang dilakukan sudah diakui dan disadari Tergugat, serta Tergugat kemudian pada tanggal 3 Oktober 2016 menyatakan mengundurkan diri terhitung sejak saat itu. Sehingga atas pengunduran diri seketika tersebut, maka Penggugat tidak diwajibkan memberikan kompensasi apapun kepada Tergugat, sebab pengunduran diri Tergugat tidak diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri dengan keharusan melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 162 ayat (3) huruf a dan c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa berdasarkan fakta hukum dan ketentuan hukum tentang akibat dari pengunduran diri yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat tidak mempunyai kewajiban apapun atas pengunduran diri Tergugat;
6. Bahwa oleh karenanya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Kelas IA Bandung, untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena pengunduran diri Tergugat sejak tanggal 3 Oktober 2016, tanpa pemberian Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja maupun Penggantian Hak;

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

- Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Oktober 2016, karena mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon pendapat yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 2 dari 9 hal. Put. Nomor 1112 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

Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 26 April 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menolak provisi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan kesalahan berat sebagaimana yang disebut dalam Pasal 27 angka 8 PKB yang berbunyi sebagai berikut: "Pekerja yang menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi";
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Menetapkan biaya perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar Rp 356.000,00 (tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Tergugat pada tanggal 26 April 2017, kemudian terhadap putusan tersebut Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 46/Kas/G/2017/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 30 Mei 2017;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 31 Mei 2017, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 7 Juni 2017;

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

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

Bahwa PHI Bandung telah salah menerapkan hukum dan melampaui

Halaman 3 dari 9 hal. Put. Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kewenangannya, yaitu dengan menyatakan Pemohon Kasasi terbukti melakukan kesalahan berat dan tanpa memperoleh kompensasi sama sekali sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal tersebut tampak dalam pertimbangan hukum dalam putusan *a quo* sebagaimana termuat dalam paragraf 16 pada halaman 23 dan amar putusan angka 2 (dua) yang menyatakan :

Paragraf 16 : “Menimbang bahwa oleh karena perbuatan Tergugat melanggar Pasal 27 angka 8 Perjanjian Kerja Bersama PT Nippon Indosari Corpindo (bukti P-8) dan dikategorikan melakukan kesalahan berat dan sebagaimana (bukti P-3) berupa Surat Pengunduran Diri yang menyatakan Tergugat mengajukan pengunduran diri sebagai karyawan PT Nippon Indosari Corpindo efektif pertanggal 3 Oktober 2016”;

Amar putusan angka 2 (dua) :

Menyatakan putus hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan kesalahan berat sebagaimana disebut dalam Pasal 27 angka 8 PKB yang berbunyi sebagai berikut: “Pekerja yang menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi”;

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga pertimbangan dan amar putusan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dengan alasan sebagai berikut:

1. Dalam hukum ketenagakerjaan *vide* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah kesalahan berat ada 2 (dua) kategori, yaitu:
 - a. Kesalahan berat/pelanggaran berat yang “termasuk dalam ranah hukum pidana”, sebagaimana diatur dalam eks Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini telah dibatalkan dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, dan;
 - b. kesalahan berat/pelanggaran berat yang “tidak termasuk ranah pidana”, namun dapat dijadikan sebagai alasan PHK tanpa melalui proses Surat Peringatan pertama, kedua atau ketiga *vide* Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya: merokok di tempat yang terlarang, dapat dijadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa terlebih dahulu diberikan Surat

Halaman 4 dari 9 hal. Put. Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Peringatan, sepanjang telah diatur dalam PP atau PKB;

2. Bahwa dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak terdapat satupun ketentuan yang mengatur hilangnya seluruh hak-hak pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat. Bahkan sekalipun pekerja/buruh ditahan oleh pihak berwajib dan terbukti melakukan tindak pidana berdasarkan putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), masih mendapatkan hak-haknya pada saat di PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 160 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: "Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)";
3. Bahwa sesuai Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 ditegaskan bahwa: "Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 ayat(1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap;
4. Bahwa hal yang sama dengan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/men/SJ-HK/I/2005 juga secara tegas diadopsi dalam Pasal 27 ayat (24) PKB PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk., yang menyatakan: "Bahwa alasan mendesak harus menempuh prosedur Surat Keputusan (SK) Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945";
5. Bahwa sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, tanggal 29 Desember 2015, huruf B, butir 2 Perdata Khusus hurup (e) dan (f) telah ditegaskan sebagai berikut:
Huruf e: Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT);



Huruf f: Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan Upah Proses, maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar Upah Proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak;

Bahwa PHI Bandung telah salah menerapkan hukum yang menyatakan Pemohon Kasasi telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri, sebagaimana termuat dalam paragraf 17 pada halaman 23 yang menyatakan:

Paragraf 17: “Menimbang, bahwa dengan demikian terhadap *petitum* Penggugat yang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Oktober 2016 karena Tergugat mengundurkan diri atas kemauan sendiri, berdasarkan hukum dapat dikabulkan”;

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dengan alasan sebagai berikut:

1. Istilah pengunduran diri dalam perundang-undangan Ketenagakerjaan hanya dikenal 2 (dua) macam, yaitu:
 - a. Mengundurkan diri atas kemauan sendiri *vide* Pasal 162 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan;
 - b. Dikualifikasikan mengundurkan diri *vide* Pasal 162 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Pengunduran diri atas “kemauan sendiri” adalah murni bersifat pribadi dan kemauan bebas dari pekerja/buruh dan tidak ada campur tangan dari pihak manapun. Pemohon Kasasi telah menjelaskan secara terang benderang, bagaimana proses terjadinya Surat Pengunduran diri tersebut kepada Majelis Hakim dan sebelumnya sudah dibatalkan oleh Pemohon Kasasi secara tertulis dan disampaikan kepada pihak manajemen perusahaan. Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam Anjuran tertulisnya, sebelumnya juga telah menyatakan dapat menerima alasan Pemohon Kasasi mencabut Surat Pengunduran Diri *a quo* karena yang membuat/menulisnya adalah Termohon Kasasi dan penandatanganan dilakukan karena terpaksa;
Mediator juga telah menyatakan bahwa sejak awal proses penyelesaian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara bipartit yang dilakukan oleh Termohon Kasasi telah dinyatakan tidak sesuai dengan norma-norma kepatutan dan cacat prosedur, karena:

- a. Perundingan bipartit tidak mengindahkan tata cara pemanggilan *vide* penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena pemanggilan dilakukan secara lisan (telepon) dan hari yang sama Pemohon Kasasi diminta harus hadir dan menghadap manajemen sampai malam hari;
- b. Dalam perundingan terjadi ketidak-seimbangan dimana Termohon Kasasi diwakili oleh 5 (lima) orang unsur manajemen, sedangkan Pemohon Kasasi hanya sendiri dan tidak diberikan kesempatan meminta pendampingan dari organisasi yaitu FSPS PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.;
- c. Termohon Kasasi memaksa harus selesai pada bipartit pertama dan tidak memberikan waktu bagi Termohon Kasasi untuk melakukan pembelaan diri;
- d. Surat Pengunduran diri dibuat/ditulis sendiri oleh Termohon Kasasi;

Berdasarkan uraian-uraian di atas sangat jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* telah salah menerapkan hukum, tidak cermat dan melampaui kewenangannya sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah cacat yuridis dalam memberikan pertimbangannya antara lain:

1. Kesalahan/pelanggaran berat klasifikasi apa yang dilakukan Pemohon Kasasi?
2. Kalau dikategorikan kesalahan/pelanggaran berat yang termasuk ranah hukum pidana, apakah Majelis Hakim telah memperoleh putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*)?
3. Dalam pertimbangan dan putusnya Majelis mengaburkan pengertian kesalahan berat dengan pengunduran diri atas kemauan sendiri;
4. Majelis tidak mempertimbangkan prosedur perundingan bipartit yang cacat hukum dan proses terjadinya Surat Pengunduran Diri;
5. Majelis cenderung hanya sebagai melegalisasi seluruh tindakan Termohon Kasasi;
6. Saksi-saksi yang diajukan Termohon Kasasi dalam persidangan dengan tegas sudah ditolak oleh Pemohon Kasasi karena tidak mengetahui permasalahan;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut Mahkamah

Halaman 7 dari 9 hal. Put. Nomor 1112 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

Agung berpendapat:

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 29 Mei 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 5 Juni 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat terbukti telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat terhadap Perjanjian Kerja Bersama PT Nippon Indosiar Corpindo Pasal 27 angka 8 yang dilakukan oleh Tergugat dengan menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi, dimana Tergugat meminta uang dari calon karyawan baru sebesar Rp3.000.000,00 per orang, hal tersebut telah diakui sendiri oleh Tergugat;
- Bahwa dari hasil pemeriksaan *internal audit* Tergugat mengakui perbuatannya dan bersedia menerima sanksi yang diberikan oleh Penggugat, dan sebagaimana (bukti P-1) berupa Surat Pernyataan tertanggal 3 Oktober 2016, oleh karenanya Tergugat tidak berhak memperoleh Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- Bahwa lagi pula alasan-alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal tersebut tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, atau apabila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ASEP SARIPUDIN 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

Halaman 8 dari 9 hal. Put. Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **ASEP SARIPUDIN**, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat Musyawarah Majelis Hakim pada hari Jumat tanggal 29 September 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim *Ad Hoc* PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

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

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

Ttd/. Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,
Ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 9 dari 9 hal. Put. Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017