



PUTUSAN
Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT WINTERMAR OFFSHORE MARINE, TBK, diwakili oleh Sugiman Layanto Direktur berkedudukan di Jalan Kebayoran Lama, Nomor 155, Jakarta Barat dalam hal ini memberi kuasa kepada Norel Mokmin, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Norel & Partners beralamat di Jalan Cilosari Nomor 33 Cikini Menteng, Jakarta Pusat berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 Juni 2015,
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

CAPT. UCOK SAMUEL BONAPARTE HUTAPEA, A.MD, S.H.,MAR., kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Bakelan, DK Kersan, RT.002, Tirtonirmolo Kasihan, Bantul, Yogyakarta 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:

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa, Penggugat adalah pekerja Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja tertanggal 15 Maret 2014 yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat sebagai Pekerja dan Tergugat sebagai Pengusaha ("perjanjian kerja") dimana Penggugat setuju untuk bergabung dengan Perusahaan pada tanggal 19 Maret 2014, namun faktanya Penggugat baru bergabung pada tanggal 25 Maret 2014. Pada saat itu posisi dan jabatan yang ditawarkan adalah sebagai Port Captain;
2. Bahwa, pertimbangan Penggugat menerima pekerjaan dari Tergugat adalah Penggugat akan diikutsertakan dalam pelatihan dynamic

Hal. 1 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

position dan kesempatan untuk bertugas sebagai Kapten Kapal milik Tergugat untuk periode tertentu. Sebagai informasi, pelatihan Dynamic Position adalah suatu bentuk pelatihan yang bersertifikasi internasional serta banyak disyaratkan oleh para pemilik kapal dalam hal seorang pekerja ingin bekerja sebagai kapten, sehingga cukup beralasan bagi Penggugat untuk menerima pekerjaan Tergugat atas dasar penawaran-penawaran tersebut;

3. Bahwa saat itu Penggugat juga mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan lain dengan jumlah gaji USD9.000,00 (bukti P-), namun ditolak oleh Penggugat dikarenakan hal-hal yang dijanjikan oleh Tergugat sebagaimana disebutkan dalam angka 12. Hal ini juga telah disampaikan oleh Penggugat kepada Tergugat;
4. Bahwa, Penggugat setelah bekerja ditempat Tergugat, dalam melakukan seluruh tugas-tugasnya sebagai Port Captain selalu berupaya memberikan kinerja dan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan, dimana Penggugat selalu berupaya aktif dalam menyumbangkan ide dan gagasan bagi pengembangan perusahaan;
5. Bahwa, salah satu bentuk upaya aktif Penggugat dalam menyumbangkan ide dan gagasan dalam rangka pengembangan perusahaan yaitu dalam suatu rapat yang terjadi pada salah satu hari di bulan Mei 2014, dimana dalam pertemuan tersebut dihadiri oleh pegawai-pegawai lain dari divisi operation dan salah satu tenaga kerja asing yang bernama Philippe Surrier ("Suri") yang sepengetahuan Penggugat mengemban posisi sebagai Head Operation dan juga Direktur di perusahaan;
6. Bahwa dalam rapat yang menggunakan bahasa Inggris tersebut di atas, Suri membagi pengalamannya selama bertugas, dan menceritakan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan awak kapal Indonesia di atas kapal pada saat menggunakan alat-alat keselamatan dan mengeluhkan buruknya sikap awak kapal Indonesia dan menyatakan bahwa awak kapal seperti itu harus segera dipecat. Menanggapi pengalaman-pengalaman yang disampaikan oleh Suri, di dalam rapat tersebut Penggugat mengusulkan suatu tindakan yakni memberikan motivasi dan penjelasan tentang pentingnya penggunaan alat keselamatan agar sasaran untuk meningkatkan tingkat keselamatan diperusahaan tercapai, karena menurut Penggugat memecat awak kapal tersebut hanya menimbulkan masalah baru yaitu tidak adanya awak lain untuk menggantikan awak tersebut dan

Hal. 2 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

jika ada, belum tentu awak yang baru lebih baik dibandingkan dengan yang sebelumnya, dimana menurut Penggugat berdasarkan pengalaman Penggugat, tindakan-tindakan tersebut diharapkan akan meningkatkan kesadaran awak kapal dalam menggunakan alat-alat keselamatan pada saat di atas kapal;

7. Bahwa usulan-usulan yang disampaikan oleh Penggugat kepada Suri dan para peserta rapat nampaknya ditanggapi lain oleh Suri, hal tersebut diketahui Penggugat dalam beberapa hari setelah rapat dilaksanakan dimana Penggugat mendengar kabar bahwa Suri menganggap Penggugat beritikad untuk menentang keputusan-keputusan yang diambil olehnya dan berupaya memprovokasi peserta rapat lain untuk menentangnya. Penggugat menduga Suri tidak memahami usulan-usulan Penggugat atau salah paham karena Suri adalah warganegara Perancis yang mana tidak memiliki bahasa Inggris sebagai bahasa sehari-harinya atau singkat kata Suri tidak memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang cukup baik;
8. Penggugat yakin bahwa usulan yang disampaikan kepada Suri telah menggunakan bahasa Inggris yang baik dan benar, mengingat Penggugat memiliki nilai uji kompetensi bahasa Inggris IELTS 6.5 dan English Marlins 95%, (bukti P- dan bukti P-) kedua nilai tersebut adalah kategori baik berdasarkan standard internasional sehingga dapat memberikan kesempatan bagi Penggugat apabila memilih mengikuti kegiatan perkuliahan tingkat magister maupun doktoral diluar negeri;
9. Setelah pertemuan tersebut, sudah menjadi rahasia umum bahwa Penggugat tidak disukai oleh Suri, kemudian pada akhir Mei 2014, Penggugat dipanggil oleh atasan Penggugat yang bernama Kapten Faisal dengan jabatan Vessel Manager Team E, Kapten Faisal kemudian meminta Penggugat untuk meminta maaf kepada Suri perihal kejadian diskusi yang terjadi di dalam rapat bulan Mei 2014 antara Penggugat dan Suri;
10. Bahwa maksud Penggugat di dalam rapat bulan Mei 2014 adalah memberikan suatu pandangan yang positif agar selanjutnya awak kapal dapat lebih waspada, berhati-hati, dan optimal dalam menggunakan perlengkapan keselamatan di kapal, dan sama sekali tidak memiliki maksud untuk memprovokasi ataupun menjatuhkan wibawa Suri dihadapan para peserta rapat pada saat itu. Oleh karenanya dengan tidak mengurangi rasa

Hal. 3 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



hormat kepada atasan, Penggugat menolak permintaan Kapten Faisal untuk meminta maaf kepada Suri atas dugaan menentang Suri, akan tetapi atas dasar iktikad baik, *profesionalisme* serta berusaha menciptakan iklim kerja yang baik, Penggugat secara pribadi menghampiri Suri dengan maksud meluruskan kesalahpahaman yang terjadi dan meminta Suri untuk ke depannya menyampaikan secara langsung apabila ada hal yang tidak dimengerti untuk menghindari kesalahpahaman dan tidak menyampaikan kepada semua orang kecuali Penggugat;

11. Akan tetapi iktikad baik dan upaya Penggugat untuk meluruskan kesalahpahaman tersebut ditanggapi negatif oleh Suri, perihal mana baru diketahui Penggugat pada bulan Juni 2014. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Kapten Faisal, bahwa Penggugat tidak mungkin lagi bekerja di perusahaan karena tidak mungkin Kapten Faisal bekerja dengan Penggugat sementara "Bos saya bermasalah dengan Capt. Samuer dan oleh karenanya Kapten Faisal memutuskan untuk tidak menerima Penggugat sebagai salah satu staf di departemen yang dipimpinnya. Kapten Faisal mengatakan bahwa departemen personalia (FIR) dalam menindaklanjuti permasalahan Penggugat dengan Suri meminta Kapten Faisal untuk melakukan penilaian (evaluasi) terhadap Penggugat, akan tetapi Kapten Faisal menolak dan mengatakan "saya tidak mau kalau harus mengarang, kan selama ini juga tidak ada evaluasi, sekarang sudah mau selesai, mana bisa lagi";
12. Bahwa dengan tidak diberikannya evaluasi oleh Kapten Faisal sebagai atasan Penggugat saat itu, serta tidak adanya bukti nyata atas kompetensi Penggugat maka tidak cukup beralasan bagi perusahaan dalam proses mediasi menyatakan Penggugat tidak kompeten/perform dalam melakukan tugas-tugasnya;
13. Bahwa sudah rahasia umum Suri tidak suka dan melihat Penggugat sebagai ancaman sejak rapat yang dilakukan pada suatu hari di bulan Mei 2014, akan tetapi departemen HR sama sekali tidak berupaya untuk menengahi konflik diantara para pekerjanya yang berakhir dengan penilaian yang sangat subjektif yang dilakukan oleh Suri dan perusahaan kepada Penggugat. Apabila melihat dari pendidikan dan pengalaman kerja Penggugat, Penggugat memiliki kualifikasi di atas rata-rata dari Port Captain lainnya yang dimiliki oleh perusahaan bahkan dapat dikatakan lebih dari kualifikasi yang dimiliki bahkan para head di perusahaan yang

Hal. 4 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



merupakan jabatan-jabatan di atas posisi Penggugat saat itu. Sehingga sungguh tidak masuk akal bagaimana seseorang yang memiliki kompetensi seperti Penggugat yang memiliki tingkat ijazah Master Mariner (tertinggi dalam ilmu pelayaran), juga menyelesaikan Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Sarjana Ekonomi dari STMT Trisakti, yang sebelumnya telah berpengalaman sebagai Port Captain pada perusahaan Bakri Navigation di Saudi Arabia sebagai sub contract Aramco (yang merupakan perusahaan Oil & Gas terbesar di Timur Tengah), juga sebagai Auditor pada perusahaan svitzer A.P. Moller Group (yang merupakan salah satu perusahaan pelayaran terbesar di dunia), memperoleh penilaian tidak baik dari perusahaan ataupun Suri, penilaian mana sangat subjektif sebab diberikan tanpa dasar yang jelas;

14. Bahwa merasa iklim kerja yang sudah tidak kondusif dan harmonis, serta beban mental yang diderita Penggugat akibat penilaian subjektif yang dilakukan perusahaan ataupun Suri, Penggugat menceritakan ihwal permasalahan tersebut serta adanya keinginan Penggugat untuk mengundurkan diri karena permasalahan tersebut kepada Bapak Sugiman Layanto, pemegang saham mayoritas dan Managing Director perusahaan. Pada kesempatan tersebut Bapak Sugiman menanyakan apakah Penggugat masih memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan jika tidak ada masalah tersebut, Penggugat menyampaikan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Penggugat dengan Suri membuat Penggugat tidak nyaman dalam bekerja, dan pada dasarnya Penggugat masih memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan apabila tidak mengalami permasalahan tersebut. Selanjutnya Bapak Sugiman menolak pengunduran diri Penggugat dan meminta Penggugat untuk bersabar serta menunggu kabar selanjutnya dari beliau;
15. Setelah pertemuan dengan Bapak Sugiman, Penggugat tetap melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana yang diperintahkan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja. Namun di pertengahan Juni 2014 departemen personalia (HR) yang diwakili Bapak Sayoga meminta Penggugat untuk mengundurkan diri mengingat masa percobaan Penggugat akan berakhir pada tanggal 25 Juni 2014, dan menghindarkan Penggugat diangkat menjadi pegawai tetap (permanen). Permintaan tersebut secara tegas ditolak Penggugat, karena Penggugat memiliki hak untuk tetap bekerja di perusahaan kecuali

Hal. 5 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Penggugat dinyatakan tidak lulus masa percobaan secara tertulis oleh Tergugat. Perlu dicatat, hingga gugatan ini didaftarkan Penggugat tidak pernah dievaluasi tidak baik oleh Tergugat terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang sehari-hari dilakukan Penggugat, dan atas dasar tersebut dapat dikatakan Tergugat selama ini menerima seluruh hasil pekerjaan yang diserahkan Penggugat tanpa cacat dan cela hal mana sesuai dengan kenyataannya;

16. Pada minggu ke-2 di bulan Juli 2014, setelah Penggugat menyelesaikan masa percobaannya dan menjadi pegawai tetap (permanen) sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan, Penggugat dipanggil kembali oleh departemen personalia (HR) yang diwakili oleh Bapak Sayoga, beliau menyampaikan bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Penggugat ditempatkan sebagai Port Captain namun karena permasalahan yang ada dengan Suri, Penggugat tidak bisa lagi bekerja di departemen yang dipimpin oleh Suri sehingga Penggugat dipindahkan ke departemen legal dengan jabatan Maritime Legal Counsel. Perlu dicatat, bahwa posisi Maritime Legal Counsel adalah suatu posisi baru yang dibuat oleh perusahaan bagi Penggugat sebagai tindak lanjut atas pembicaraan antara Penggugat dan Bapak Sugiman sebagaimana dimaksud dalam angka 24;

17. Bahwa dalam suatu kesempatan tersebut pada angka 26, Bapak Sayoga menyampaikan bahwa Penggugat harus mengikuti masa percobaan kembali karena menduduki suatu jabatan yang baru, yaitu Maritime Legal Counsel, dan apabila dianggap tidak lulus (tanpa adanya parameter yang jelas), Penggugat diminta untuk mengundurkan diri daripada perusahaan memilih untuk memutuskan hubungan kerja Penggugat, kembali Penggugat menolak permintaan masa percobaan tersebut atas dasar:

(1) Penggugat sudah melalui rangkaian masa percobaan sebelumnya, dan Tergugat tidak pernah sekalipun membuat evaluasi terhadap kinerja Penggugat, oleh karenanya sangat wajar apabila Tergugat telah menerima seluruh hasil pekerjaan Penggugat tanpa cacat dan cela hal mana sesuai dengan kenyataannya; dan (2) Berdasarkan Pasal 60 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, masa percobaan selama-lamanya adalah 3 bulan;

Atas dasar tersebut berdasarkan undang undang yang berlaku Penggugat telah menjadi pegawai tetap (permanen) dan tidak perlu lagi diberikan masa percobaan;

Hal. 6 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



18. Bahwa walaupun Penggugat telah secara jelas dan tegas menolak masa percobaan kembali yang diminta oleh Bapak Sayoga, tetapi beberapa hari setelah peristiwa sebagaimana dimaksud dalam angka 27, Penggugat dihampiri oleh Staf HRD dan diminta untuk menandatangani dokumen yang pada pokoknya berisi persetujuan untuk mengikuti masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, pada kesempatan tersebut Penggugat meminta kepada Bapak Sayoga untuk membuat catatan pada dokumen tersebut bahwa masa percobaan selama 3 (tiga) bulan hanyalah untuk kepentingan internal dan diluar dari definisi masa percobaan menurut Undang Undang Ketenagakerjaan (bahwa Penggugat memang telah berstatus pegawai tetap Tergugat) serta Penggugat berhak atas hak-hak yang selayaknya diterima oleh seorang pegawai tetap;
19. Bahwa dalam berbagai kesempatan, Penggugat telah berulang kali mempertanyakan janji perusahaan pada awal mempekerjakan Penggugat yakni untuk diikutsertakan dalam pelatihan Dynamic Position, berlayar, dan meminta Tergugat untuk memperjelas hak-hak Penggugat sebagai pegawai tetap (permanen). Namun departemen personalia (HR) yang diwakili oleh Bapak Sayoga tidak pernah memberikan tanggapan yang pasti terhadap permintaan Penggugat tersebut;
20. Bahwa selama menduduki posisi sebagai *Maritime Legal Counsel*, Penggugat seringkali tidak diberikan pekerjaan, namun demikian Penggugat selalu hadir setiap hari untuk bekerja, hingga suatu saat Ibu Nely dalam jabatannya selaku *Head Of Corporate Department* yang membawahi departemen legal mengatakan adanya permintaan bagi Penggugat untuk turut diperbantukan di departemen kesehatan, keselamatan dan lingkungan (Departemen HSE) dibawah pengawasan Kapten Chandra selaku Kepala Departemen HSE. Oleh karenanya sejak saat itu Penggugat bekerja di Departemen Legal dan Departemen HSE walaupun hak-hak Penggugat sebagai pegawai tetap (permanen) belum dinyatakan secara jelas oleh Tergugat;
21. Bahwa dalam melaksanakan tugas dan jabatannya yang baru selaku *Maritime Legal Counsel* dan diperbantukan di Departemen HSE, Penggugat tetap berusaha sebaik mungkin dalam memberikan kontribusinya untuk kemajuan perusahaan, diantaranya:
 - (1) Memberikan kajian (review) terhadap salah satu dokumen perjanjian penggunaan pelaut asing antara perusahaan dengan mitranya

Hal. 7 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- diluar negeri, dan pekerjaan itu di delegasikan kepada Penggugat karena memang hanya Penggugat yang memahami dan mengerti perjanjian terkait hukum maritim tersebut;
- (2) Mengingatkan perusahaan telah melanggar ketentuan Pasal 42 ayat 4 dan 5 Undang Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan:
 - (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu;
 - (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri;
 - (3) Mengingatkan perusahaan terkait penempatan tenaga kerja asing di Departemen HSE dan departemen logistic yang juga bertentangan dengan aturan dari SKK Migas;
 - (4) Kembali mengingatkan perusahaan untuk memiliki surat-surat yang wajib dimiliki suatu kapal, salah satu contohnya adalah sertifikat *safe manning certificate* dimana sertipikat ini salah satu sertifikat yang diwajibkan juga oleh hukum Indonesia untuk dimiliki kapal berbendera Indonesia yang tanpanya sebuah kapal tidak diijinkan untuk berlayar, akan tetapi Suri secara lantang melarang perpanjangan sertifikat tersebut. Hanya mulai bulan Juli setelah beberapa kapal hamper ditahan oleh Pemerintah Indonesia barulah Suri atau perusahaan mau memperpanjang sertifikat tersebut (bukan sejak disarankan oleh Penggugat saat masih di departemen sebelumnya);
 - (5) Mengingatkan perusahaan atas kewajiban perusahaan untuk memberikan asuransi kepada pekerjanya karena sebelum akhir tahun 2014 perusahaan tidak pernah mengasuransikan pegawainya melainkan menggunakan sistem *reimbursement* (itu sebabnya Penggugat meminta penggantian biaya berobat Penggugat dan keluarganya sebab tidak adanya asuransi untuk pekerjanya). Baru pada akhir tahun 2014, perusahaan mengikutkan pekerjanya dalam program BPJS (Penggugat khawatir hal tersebut karena diwajibkan oleh Pemerintah dan bukan atas saran Penggugat);
 - (6) Mengingatkan perusahaan atas kewajiban perusahaan berdasarkan hukum Indonesia untuk memiliki izin penggunaan air tanah;

Hal. 8 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



- (7) Mengingatn perusahaan atas kewajiban perusahaan berdasarkan hukum Indonesia untuk melakukan medical check-up berkala terhadap pegawainya minimum satu tahun satu kali karena perusahaan tidak pernah melaksanakan hal tersebut;
- (8) Mengingatn perusahaan bahwa kecelakaan kerja menurut definisi undang ndang termasuk kecelakaan yang dialami pekerja dalam perjalanan dari dan ke kantor dalam bekerja (bahwa hingga saat ini pun perusahaan hanya menganggap bahwa kecelakaan kerja terbatas pada kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan sebatas pagar kantor, dan hal yang salah tersebut itu menjadi pemahaman seluruh pekerja di perusahaan, akibatnya banyak kecelakaan kerja yang tidak mendapat penggantian biaya pengobatan);
- (9) Mengingatn perusahaan bahwa lembaga bipartit adalah lembaga yang harus dibuat oleh suatu perusahaan yang memiliki pegawai lebih dari 10 (sepuluh) orang, dalam hai ini termasuk perusahaan;
- (10) Mengingatn perusahaan bahwa hak untuk mendirikan serikat pekerja merupakan hak pekerja yang tidak boleh dihalang alangi hal mana bila dilakukan merupakan pelanggaran Undang Undang Ketenagakerjaan;

Upaya-upaya yang dilakukan Penggugat selaku Maritime Legal Counsel dimaksudkan agar perusahaan tunduk dan mengikuti seluruh peraturan yang berlaku di Republik Indonesia, akan tetapi pendapat-pendapat Penggugat tersebut tidak ditanggapi secara profesional oleh Tergugat dan terkesan Tergugat dengan sengaja melakukan pelanggaran-pelanggaran tersebut;

22. Bahwa penilaian subjektif yang diterima oleh Penggugat dalam melakukan pekerjaannya ternyata tidak hanya dari Suri, tetapi juga dari salah satu pegawai asing bernama Marc dalam jabatannya selaku Head Marketing dan Ibu Nely Layanto selaku *Head Of Corporate Department* dimana mereka mengatakan kepada Kapten Chandra selaku atasan Penggugat di Departemen HSE untuk berhati-hati dengan Penggugat karena Penggugat dianggap memiliki kinerja yang buruk, hal tersebut disampaikan oleh Kapten Chandra kepada Penggugat dalam suatu kesempatan.

Adapun tuduhan-tuduhan yang disampaikan oleh Marc dan Ibu Nely tidak mendasar karena:

Hal. 9 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- (1) Penggugat bekerja di *departement legal* dan diperbantukan di Departemen HSE, dan dalam melaksanakan, pekerjaannya Penggugat tidak bekerja secara langsung dengan departemen yang dipimpin oleh Marc; dan
 - (2) Penggugat telah memberikan kontribusinya dalam melaksanakan tanggung jawabnya kepada Ibu Nely selaku *Head Of Corporate Department*, yang dibuktikan dengan (a) Penggugat adalah satu-satunya staf legal yang memahami jenis-jenis perjanjian dan litigasi (nasional dan internasional) terkait dengan hukum maritim dan Penggugat juga telah menjalankan tugasnya menginformasikan perusahaan agar tunduk dengan ketentuan yang berlaku, dimana Penggugat telah mengingatkan hal-hal yang dapat dianggap sebagai suatu pelanggaran, sebagaimana yang Penggugat nyatakan di angka 31, dan (b) Penggugat sebelum bekerja di perusahaan sebelumnya telah bekerja juga di firma hukum yang cukup besar di Indonesia yaitu, Assegaf Hamzah and Partners (Rajah and Tann Indonesia office) dan Budidjaja and Associates dengan demikian tingkat pengetahuan hukum dan maritim serta pengalaman kerja Penggugat di atas rata-rata dari pekerja yang ada di departemen legal;
23. Bahwa Penggugat berupaya tidak mengindahkan isu-isu buruk yang berkembang di lingkungan kerja terhadap Penggugat yang dihembuskan oleh segelintir orang, Penggugat terus berupaya menciptakan iklim kerja yang baik, harmonis, dan berinteraksi dengan pegawai-pegawai perusahaan lainnya. Hingga akhirnya Penggugat oleh pegawai perusahaan lainnya diajak turut serta untuk hadir dalam suatu pertemuan yang membahas kemungkinan para pegawai perusahaan mendirikan serikat pekerja sebagai narasumber karena dianggap oleh rekan-rekan tersebut sebagai orang yang paling tepat untuk ditanya;
24. Bahwa sebagai pihak yang memahami hukum dan undang-undang, Penggugat menyampaikan di hadapan forum bahwa sangat memungkinkan bagi pegawai mendirikan suatu serikat pekerja di dalam suatu perusahaan dalam rangka untuk mengimbangi kedudukan pegawai dan perusahaan serta memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk menyampaikan ide idenya dalam rangka pengembangan perusahaan dari segi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Perlu dicatat, Penggugat

Hal. 10 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tidak pernah bermaksud untuk memprovokasi atau menghasut pegawai lainnya untuk melawan perusahaan melalui serikat pekerja;

25. Bahwa pada 31 Juli 2014, Penggugat mengalami musibah yakni kecelakaan lalu lintas dalam perjalanannya dari kantor menuju rumah. Kecelakaan tersebut mengakibatkan pergelangan kaki Penggugat patah, dan harus beristirahat selama kurang lebih 2 minggu berdasarkan surat dokter. Akan tetapi berdasarkan pemeriksaan-pemeriksaan selanjutnya oleh dokter, Penggugat diharuskan beristirahat 2 minggu lagi, sehingga Penggugat beristirahat 1 bulan lamanya sejak kecelakaan tersebut. Penggugat dalam perkembangannya ternyata baru dapat berjalan kembali setelah 3 (tiga) bulan pengobatan;
26. Bawah dalam masa pengobatan, Kapten Chandra yang merupakan atasan Penggugat di Departemen HSE menghubungi Penggugat dan mengatakan bahwa beliau mendapat informasi dari pegawai lainnya bahwa Penggugat beserta beberapa pegawai berusaha menggagas terbentuknya serikat pekerja di perusahaan. Kapten Chandra mengingatkan Penggugat untuk berhati-hati mengambillangkah, dan menyampaikan bahwa langkah yang diambil oleh Penggugat untuk menggagas serikat pekerja tersebut dipandang negatif oleh manajemen perusahaan dan dianggap sebagai bentuk perlawanan pekerja kepada perusahaan, menurut manajemen "masa dia masih cari makan disini mau melawan perusahaan". Akan tetapi Penggugat jelaskan bahwa upaya tersebut adalah bentuk realisasi pemenuhan hak pekerja yang dilindungi oleh undang-undang dan untuk menjembatani ide-ide pegawai dalam rangka mengembangkan perusahaan dan tidak boleh dihalang- halangi sama sekali;
27. Bahawa berdasarkan hal tersebut, Penggugat menduga selama Penggugat dalam masa pengobatan telah terjadi pergerakan pegawai yang membuat perusahaan tidak nyaman, atau perusahaan memiliki kekhawatiran adanya perlawanan-perlawanan yang akan dilakukan oleh serikat pekerja nantinya, atau adanya segelintir pihak yang berusaha memprovokasi dan membelokkan maksud dan tujuan Penggugat bersama-sama pegawai lainnya untuk mendirikan suatu serikat pekerja;
28. Bahwa selain Kapten Chandra, Bapak Sayoga yang mewakili departemen personalia (HRD) menanyakan kabar Penggugat serta mengingatkan bahwa Penggugat bekerja sebagai *Maritime Legal Counsel* dan diperbantukan di Departemen HSE dibawah pengawasan Ibu Nely sebagai *Head of Corporate*

Hal. 11 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Department dan Kapten Chandra sebagai Manager Departemen HSE dimana Penggugat tidak mendapatkan tanggapan positif dari kedua atasan Penggugat tersebut. Selanjutnya Bapak Sayoga kembali meminta Penggugat untuk mengundurkan diri karena Penggugat tidak lulus dalam masa percobaan sesuai dengan pembicaraan yang terjadi sebelumnya sebagaimana diuraikan dalam angka 28;

29. Bahwa bagi Penggugat permintaan Bapak Sayoga agar Penggugat mengundurkan diri adalah mengada-ada dan tidak cukup dasar serta alasan bagi beliau ataupun atasan Penggugat untuk memberikan penilaian dalam waktu singkat, mengingat:

(1) Penggugat dipekerjakan dengan jabatan baru yaitu *Maritime Legal Counsel* dan diperbantukan di Departemen HSE pada minggu ke-2 bulan Juli 2014, sementara Penggugat mengalami musibah pada tanggal 31 Juli 2014. Sehingga Penggugat baru efektif bekerja di tugas dan jabatan yang baru kurang lebih selama kurang lebih selama 10 hari kerja, dengan jangka waktu tersebut tidak cukup bagi Tergugat atau atasan Penggugat memberikan penilaian;

(2) Penggugat diberi jabatan sebagai *Maritime Legal Counsel*, dan Penggugat telah melaksanakan sebaik-baiknya tugas dan tanggung jawabnya sebagai *Maritime Legal Counsel* yang telah mengingatkan perusahaan agar tunduk terhadap seluruh ketentuan yang berlaku dan Penggugat adalah satu-satunya *staf legal* yang memahami hukum maritim termasuk dalam memberikan kajian (review) terhadap suatu perjanjian yang terkait dengan hukum maritim;

(3) Tergugat sama sekali tidak pernah melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan Penggugat, baik itu pada saat menjabat sebagai *Port Captain* ataupun *Maritime Legal Counsel* yang diperbantukan di Departemen HSE;

30. Bahwa perlu dicatat selama dalam masa pengobatan, perusahaan maupun wakilnya tidak pernah menjenguk Penggugat dan hanya setelah Penggugat menyindir Bapak Sayoga saat menanyakan kabar Penggugat sebagaimana dimaksud dalam angka 38 dengan mengatakan "Pak, bukannya saat pekerja ada yang sakit kita menjenguk ya pak, kok sudah setengah bulan Perusahaan tidak mengirim orang menjenguk saya ya pak? Kalau-kalau saya tidak sungguh-sungguh kecelakaan", barulah Bapak Sayoga meminta alamat Penggugat dan

Hal. 12 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sampaikan bahwa alamat Peggugat masih sama dengan yang disampaikan Peggugat pada saat melamar pekerjaan di perusahaan;

31. Bahwa dikarenakan adanya tekanan-tekanan tersebut, ditambah Peggugat yang sedang dalam masa pengobatan, membuat Peggugat memilih untuk memenuhi permintaan Bapak Sayoga, dimana Peggugat mengirimkan draft surat pengunduran diri tanpa ditanda tangani melalui surat elektronik pada tanggal 19 Agustus 2014. Dalam draft surat pengunduran diri tersebut, Peggugat menyatakan bahwa tanggal efektif pengunduran diri ditentukan dengan mempertimbangkan pula surat izin sakit dari dokter yang menyatakan Peggugat dapat beraktifitas kembali pada tanggal 28 Agustus 2014 ditambah cuti yang belum diambil oleh Peggugat. Maksud Peggugat dalam hal ini adalah, untuk memenuhi ketentuan perusahaan yang menyatakan bahwa surat pengunduran diri diberikan minimal 30 (tiga puluh) hari sebelum efektif, namun demikian dalam memperhitungkan waktu 30 (tiga puluh) hari, Peggugat meminta agar Tergugat memperhitungkan. pula surat izin sakit dari dokter yang menyatakan Peggugat dapat beraktifitas kembali pada tanggal 28 Agustus 2014 ditambah cuti yang belum diambil oleh Peggugat;
32. Bahwa setelahnya Peggugat mendengar informasi dari rekan-rekan yang menggagas pembentukan serikat pekerja lainnya yang ternyata ditawarkan untuk menempati posisi baru di perusahaan seolah-olah merupakan suatu "promosi", akan tetapi "promosi" tersebut diikuti dengan persyaratan 3 bulan percobaan, dan apabila dianggap tidak memenuhi standar perusahaan mereka akan putus hubungan kerja tanpa pesangon dan hak-hak lainnya dan tekanan lain yang dialami rekan pengagas yang lain membuat Peggugat yakin ihwal permintaan pengunduran diri Peggugat ditenggarai oleh:
 - (1) Segelintir orang yang tidak menyukai Peggugat memberikan kontribusi dan pemikirannya terhadap perusahaan agar perusahaan mengikuti seluruh ketentuan yang berlaku di Republik Indonesia; dan;
 - (2) Kekhawatiran Tergugat akan terbentuknya serikat pekerja yang digagas oleh Peggugat bersama-sama pegawai lainnya tersebut;

Hal. 13 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Berdasarkan hal-hal tersebut Penggugat sadar Tergugat telah berupaya mengkondisikan Penggugat bekerja dalam iklim kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif, sehingga Penggugat kemudian mengurungkan niatnya untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang dibuktikan dengan surat elektronik tanggal 23 Agustus 2014 yang menyatakan menarik seluruh niat Penggugat untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Perlu dicatat, bahwa sejak tanggal Penggugat mengirimkan surat elektronik yang melampirkan draft surat pengunduran diri kepada Tergugat sampai dengan tanggal Penggugat menarik surat pengunduran diri tersebut melalui surat elektronik tanggal 23 Agustus 2014, Tergugat sama sekali tidak membalas surat elektronik yang dikirimkan oleh Penggugat;

33. Bahwa pada tanggal 24 Agustus 2014 Tergugat membalas surat elektronik Penggugat, namun bukan untuk mempertimbangkan kembali surat elektronik Penggugat pada tanggal 19 Agustus 2014, melainkan menyetujui dan menerima pengunduran diri Penggugat dan dinyatakan efektif sampai dengan akhir bulan Agustus 2014;
34. Bahwa surat elektronik tersebut dibalas oleh Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah berupaya mengintimidasi Penggugat agar mundur dari perusahaan dan upaya-upaya Tergugat untuk menghindari pembayaran hak-hak kepada Penggugat jika Penggugat diputus hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan;
35. Bahwa mempertimbangkan kecelakaan yang dialami oleh Penggugat terjadi pada saat Penggugat dalam perjalanan pulang setelah bekerja, yang menurut Undang Undang Ketenagakerjaan dikategorikan sebagai kecelakaan kerja, Penggugat mengirimkan surat elektronik kembali dan meminta Tergugat untuk menanggung seluruh pengobatan Penggugat sampai dengan pelepasan pen/*implant* yang tertancap di kaki Penggugat yang direncanakan akan dilaksanakan pada April 2015;
36. Bahwa menanggapi surat Penggugat, Tergugat menyatakan akan menanggung seluruh biaya pengobatan Penggugat sampai dengan tanggal 31 Agustus 2014 (sampai dengan efektif Penggugat bekerja di perusahaan), dan biaya-biaya yang timbul setelah 31 Agustus 2014 akan menjadi beban Penggugat, di dalam surat tersebut Tergugat

Hal. 14 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sama sekali tidak menanggapi pernyataan Penggugat yang mengurungkan niatnya untuk mundur dari perusahaan;

37. Bahwa secara internal, Tergugat mengumumkan kepada seluruh pegawai melalui surat elektronik yang menyatakan Penggugat telah mengundurkan diri dan tidak lagi bekerja di perusahaan. Penggugat meyakini tindakan yang dilakukan Tergugat adalah upaya untuk mengintimidasi pegawai-pegawai lain agar mengurungkan niatnya untuk membentuk serikat pekerja di dalam perusahaan tersebut;

Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat

Pengiriman Pemberitahuan Pengunduran Diri Melalui Surat Elektronik

38. Bahwa Penggugat telah menjadi pegawai tetap Tergugat sesuai dengan Perjanjian Kerja antara Tergugat dan Penggugat yang merupakan perjanjian kerja waktu tak tertentu dengan masa percobaan sebagai *Port Captain* paling lama 3 bulan. Bahwa setelah masa percobaan berakhir, Penggugat demi hukum menjadi pegawai tetap Tergugat meskipun setelah berakhirnya masa percobaan, Tergugat tidak pernah memberikan evaluasi terhadap kinerja Penggugat, justru Tergugat memberikan surat penawaran kepada Penggugat untuk ditempatkan di departemen legal sebagai *Maritime Legal Counsel*. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat secara tidak langsung telah menerima seluruh hasil pekerjaan Penggugat sebagai *Port Captain* dan dinyatakan lulus masa percobaan serta menilai Penggugat memiliki cukup kompetensi untuk ditugaskan sebagai *Maritime Legal Counsel*;

39. Bahwa seorang pekerja berhak pula mengundurkan diri dengan kemauannya sendiri dengan memenuhi persyaratan sebagaimana yang ditentukan Pasal 162 ayat 3 Undang Undang Ketenagakerjaan yakni:

- (1) Mengajukan permohonan pengunduran diri tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri;
- (2) Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- (3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri;

40. Bahwa, Penggugat hanya baru mengutarakan niatnya untuk mengundurkan diri dari perusahaan melalui surat elektronik tanggal 19 Agustus 2014 dengan melampirkan draft surat pengunduran diri yang belum ditandatangani. Sehingga Penggugat tidak pernah menyampaikan pengunduran dirinya secara tertulis sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 162 ayat 3 huruf a Undang Undang Ketenagakerjaan. Setelah penyampaian

Hal. 15 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



niatnya untuk mengundurkan diri, dengan mempertimbangkan keadaan-keadaan sebagaimana diuraikan dalam angka 42, Penggugat kemudian menarik seluruh niat Penggugat untuk mengundurkan diri dari perusahaan sebagaimana surat elektronik Penggugat tanggal 23 Agustus 2014;

41. Bahwa surat elektronik adalah salah satu Informasi Elektronik sebagaimana dimaksud Pasal 1 ayat 1 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Undang Undang ITE), dan dapat dijadikan sebagai alat bukti yang sah sebagaimana dinyatakan Pasal 5 ayat 1 Undang Undang ITE, akan tetapi berdasarkan Pasal 5 ayat 4 huruf a ketentuan tersebut tidak berlaku bagi surat yang menurut undang undang harus dibuat daiaim bentuk tertulis.

Dalam hal ini pengunduran diri bagi seorang pekerja disyaratkan harus dibuat secara tertulis oleh Undang Undang Ketenagakerjaan, dan oleh karenanya surat elektronik yang berisi niat pengunduran diri Penggugat tidak dapat dianggap sebagai surat tertulis permohonan pengunduran diri Penggugat;

42. Akan tetapi Tergugat justru mempertimbangkan surat elektronik Penggugat sebagai surat pengunduran diri, dan Tergugat kemudian menginformasikan melalui surat elektronik tanggal 24 Agustus 2014 telah menerima pengunduran diri Penggugat sebagaimana pengunduran diri Penggugat berdasarkan surat elektronik Penggugat pada tanggal 19 Agustus 2014. Atas dasar tersebut, Tergugat telah melakukan PHK sepihak, dan hal ini juga bertentangan dengan kewajiban Tergugat yang seharusnya berupaya menghindari PHK sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 151 ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan;

Larangan Pemutusan Hubungan Kerja:

43. Bahwa di daiaim pertimbangan Undang Undang Ketenagakerjaan huruf c dinyatakan perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, akan tetapi sejak perselisihan yang terjadi antar tenaga kerja antara Penggugat dengan Suri, Tergugat sama sekali tidak berusaha memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk melakukan pengembangan diri dan karir, sementara untuk memberikan penilaian atau evaluasi kinerja, Tergugat tidak mendasarkan terhadap apa yang Penggugat berikan kepada perusahaan melainkan atas dasar pandangan subjektif yang dilakukan

Hal. 16 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



oleh salah satu pihak karena suka atau tidak suka, oleh karenanya Tergugat dapat dikatakan telah memberikan perlakuan yang diskriminatif terhadap pekerjaanya hal ini sangatlah bertentangan dengan Pasal 6 Undang Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha";

44. Bahwa, sebuah perusahaan tidak dapat serta merta memutuskan hubungan kerja dengan pekerjaanya hanya dikarenakan kinerja pekerja yang rendah (*non-performance*), perusahaan harus terlebih dahulu mengusahakan agar pekerja tersebut dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dirinya;
45. Dengan demikian, walaupun memang benar Penggugat memiliki kinerja yang buruk, maka Tergugat tidak dapat begitu saja memutuskan hubungan kerja Penggugat tanpa sebelumnya dilakukan evaluasi, pelatihan, dan peningkatan kemampuan Penggugat serta tindakan Tergugat yang meminta Penggugat untuk mengundurkan diri adalah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan;
46. Bahwa perusahaan tidak boleh memberi tekanan dan meminta pekerja untuk mengundurkan diri sebab berdasarkan Pasal 162 ayat 3 Undang Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengunduran diri harus dilakukan dengan kemauan pekerja sendiri;
47. Bahwa berdasarkan Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan tidak ada seorangpun berhak melarang, menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk tidak membentuk serikat pekerja dengan cara:
 - (1) Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
 - (2) Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
 - (3) Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
 - (4) Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/buruh;
48. Bahwa dengan demikian keterlibatan Penggugat dalam kegiatan pendirian serikat adalah hak Penggugat sebagai pekerja untuk berserikat, berkumpul, mengeluarkan pendapat baik secara lisan maupun secara tulisan, oleh karenanya setiap pekerja berhak untuk membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh;

Hal. 17 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



49. Bahwa menurut Pasal 153 butir g Undang Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan, antara lain:

"Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama".

Serta dalam hal pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut, maka pemutusan hubungan kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan;

50. Bahwa indikasi tindakan Tergugat yang meminta Penggugat untuk mengundurkan diri dilatarbelakangi dengan tindakan Penggugat yang turut mendukung dibentuknya serikat pekerja pada perusahaan, sebagaimana diuraikan angka 33, 34, dan 36. Hal mana bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 Undang Undang Ketenagakerjaan;

Proses Perundingan *Bipartit* dan *Tripartit*

51. Sadar hak-haknya berdasarkan hukum, Penggugat berusaha menyelesaikan perkara *a quo* melalui lembaga bipartit. Namun hingga surat panggilan ke-2, Tergugat hanya menanggapi surat undangan Penggugat melalui surat elektronik yang menyatakan Tergugat tidak bersedia hadir, karena Penggugat telah mengundurkan diri dari perusahaan;
52. Penggugat selanjutnya berupaya menyelesaikan perkara *a quo* melalui lembaga *tripartit*, dimana hasil perundingan-perundingan tersebut menghasilkan suatu anjuran tertulis dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat Nomor 243/-1.835 tertanggal 10 Februari 2015 ("Anjuran") yang menyatakan:
- "Agar pihak pengusaha memanggil dan mempekerjakan kembali pihak pekerja pada posisi serta jabatan serta hak-haknya seperti sediakala"
53. Bahwa terhadap anjuran tertulis tersebut Penggugat telah memberikan jawaban secara tertulis tertanggal 12 Februari 2015 sebagai berikut:

Hal. 18 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Merujuk pada Surat Nomor 243/-1.835 tanggal 10 Februari 2015 perihal Anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat, yang memberikan anjuran agar pihak pengusaha, yaitu PT Wintermar Offshore Marine, Tbk memanggil dan mempekerjakan kembali saya, sebagai pihak pekerja, pada posisi jabatan serta hak-hak seperti sediakala, maka saya melalui surat ini menyatakan penerimaan saya atas anjuran yang diberikan tersebut;

Saya akan menunggu panggilan dari pihak pengusaha untuk bekerja kembali pada perusahaan pada posisi jabatan serta hak-hak seperti sediakala, yakni sebagai *Marine Legal Counsel*";

54. Bahwa berdasarkan surat elektronik Tergugat yang dikirimkan kepada Penggugat pada tanggal 4 Maret 2015, Tergugat menyatakan telah menyampaikan surat kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat yang isinya menolak Anjuran yang diberikan;
55. Bahwa dengan penolakan Tergugat atas anjuran tersebut, maka Penggugat mengajukan gugatan ini pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai upaya hukum lanjutan dalam menuntut hak-hak Penggugat sebagai pekerja;
56. Bahwa merujuk pada Anjuran yang dikeluarkan Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat dan penolakan anjuran oleh Tergugat, maka Tergugat telah secara sepihak melakukan PHK terhadap Penggugat, sementara PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat sepatutnya harus dilakukan melalui mekanisme perundingan dahulu dengan Penggugat, dan jika tidak menemui kata sepakat Tergugat harus mengajukan penetapan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan dasarnya (vide Pasal 151 ayat 2, ayat 3 dan Pasal 152 ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan);
57. Oleh karenanya berdasarkan Pasal 153 ayat 3 Undang Undang Ketenagakerjaan, PHK yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat, sudah sepatutnya dinyatakan batal demi hukum dan Penggugat berhak untuk kembali bekerja di perusahaan;
58. Bahwa selanjutnya agar putusan dalam perkara ini dilaksanakan, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada

Hal. 19 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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 Jakarta Pusat agar Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100,00/hari, untuk setiap hari dimana Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan dibacakan hingga dilaksanakan;

- 59. Bahwa gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku di Republik Indonesia, sehingga Penggugat memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun adanya upaya perlawanan atau kasasi;

Dalam Provisi

- 60. Bahwa, sejak dinyatakan efektif di PHK oleh Tergugat pada tanggal 31 Agustus 2014, Penggugat tidak lagi menerima seluruh upah yang disepakati di dalam Perjanjian Kerja. Berdasarkan perjanjian kerja tersebut Penggugat berhak menerima upah sejumlah Rp40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah) dan Uang Makan (UM) sejumlah Rp.25.000,00 per hari juga Uang Transport (UT) Rp35.000,00 per hari (tiga puluh lima ribu, dibayarkan mulai bulan ke-4) untuk setiap bulannya (bukti P-). Oleh karenanya sampai dengan gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Tergugat belum membayar upah Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

No.	Bulan/Tahun	Upah + UM & UP (Rp)
1.	September 2014	40.000.000,00;
2.	Oktober 2014	40.000.000,00;
3.	November 2014	40.000.000,00;
4.	Desember 2014	40.000.000,00;
5.	Januari 2015	40.000.000,00;
6.	Februari 2015	40.000.000,00;
7.	UM + UP September 2014 Februari 2014 (Rp60.000,00 X 127 hari)	7.615.000,00;
Jumlah		247.615.000,00;

- 61. Bahwa Tergugat memiliki kewajiban berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (“PP Perlindungan Upah”)

Hal. 20 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



Pasal 10, untuk membayar upah harus langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian;

62. Bahwa adanya perkara a quo, berdasarkan Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang Undang Ketenagakerjaan"), Tergugat harus tetap melaksanakan seluruh kewajibannya kepada Penggugat sampai dengan lembaga penyelesaian hubungan industrial menetapkan suatu putusan, oleh karenanya Penggugat memiliki hak tagih kepada Tergugat terhadap seluruh upah yang disepakati di dalam Perjanjian Kerja sampai dengan lembaga penyelesaian hubungan industrial memberikan penetapan/putusan terhadap perkara a quo;

63. Bahwa dengan belum dibayarkannya upah Penggugat oleh Tergugat, maka Tergugat telah melakukan suatu keterlambatan bayar kepada Penggugat. Oleh karenanya Penggugat juga memberikan denda keterlambatan terhadap keterlambatan pembayaran upah yang didasarkan pada Pasal 19 ayat 1 dan 2 PP Perlindungan Upah yang menyatakan:

(1) Apabila upah terlambat dibayar, mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% untuk setiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan itu menjadi 1 % untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tarna bah an itu untuk 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan;

(2) Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping kewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud ayat 1, pengusaha diwajibkan pula untuk membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;

64. Berdasarkan angka 4 tersebut di atas, sampai dengan gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Tergugat memiliki kewajiban untuk membayar denda sebagai berikut:

No.	Periode Denda	Denda	Bunga Bank	Nominal
1.	September 2014	50% dari Upah = Rp20.000.000,00	7% = Rp2.800.000,00	Rp22.800.000,00
2.	Oktober 2014	50% dari Upah = Rp 20.000.000	7% = Rp 2.800.000	Rp. 22.800.000,00

Hal. 21 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



3.	November 2014	50% dari Upah = Rp20.000.000,00	7% = Rp2.800.000,00	Rp22.800.000,00
4.	Desember 2014	50% dari Upah = Rp20.000.000,00	7% = Rp2.800.000,00	Rp22.800.000,00
5.	Januari 2015	50% dari Upah = Rp20.000.000,00	7% = Rp2.800.000,00	Rp22.800.000,00
6.	Februari 2015	50% dari Upah = Rp20.000.000,00	7% = Rp2.800.000,00	Rp22.800.000,00
Jumlah				Rp136.800.000,00

65. Bahwa selain dari tagihan yang disampaikan pada angka 1 hingga 5 di atas, Tergugat juga telah memotong secara sepihak uang makan dan uang transport Penggugat selama periode bulan Maret hingga Agustus 2015 sebagai berikut:

Uang Makan Dan Transport		
April 2014 uang makan, kurang bayar 6 hari	Rp150.000,00;	
Mei 2014 uang makan kurang bayar 1 hari	Rp25.000,00;	
Juni 2014 UANG MAKAN KURANG bayar 9 hari	Rp225.000,00;	
Juli 2014 uang transport & makan, kurang bayar 1 hari	Rp60.000,00;	
Agustus 2014 uang transport & makan kurang bayar 11 hari	Rp660.000,00	
Total		Rp1.120.000,00

(Bukti P -);

66. Lebih lanjut, Tergugat juga terlambat melakukan pembayaran uang Tunjangan Hari Raya (THR) Penggugat, yang seharusnya dibayarkan sesuai hari raya pada tahun 2014 yaitu pada bulan Juni, namun baru dibayarkan pada bulan Juli 2014, sehingga ada keterlambatan selama satu bulan yang akibatnya pada saat hari raya, uang THR tersebut tidak dapat digunakan oleh Penggugat. Bahwa pada saat sebelum pembayaran THR, Tergugat meminta Penggugat untuk mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat hal mana Penggugat tolak dengan tegas. Lebih lanjut saat Penggugat menanyakan kepada Tergugat mengapa THR untuk

Hal. 22 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Penggugat tidak ada pada bulan yang seharusnya, dijawab Tergugat karena awalnya diharapkan Peggugat sudah mengundurkan diri sehingga memang THR untuk Peggugat tidak pernah direncanakan untuk ada; Mengingat dalam PP Nomor 8 Tahun 81 bahwa keterlambatan atas pembayaran Upah dikenakan hingga 50% dari upah bulanan (yang mana dalam satu tahunnya ada 12 bulan sehingga maksimum pengenaan jikalau keseluruhannya terlambat adalah $50\% \times 12 = 600\%$), maka menurut Peggugat adalah sepadan jika dikenakan prosentase denda 100% atas keterlambatan pembayaran THR karena THR adalah tunjangan khusus yang diterima hanya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan keterlambatan atas pembayarannya mengakibatkan uang THR tidak dapat digunakan oleh pekerja sebagaimana uang THR tersebut dimaksudkan yaitu Tunjangan Hari Raya sesuai redaksinya. Hal tersebut juga agar memberikan efek jera bagi perusahaan agar tidak lalai dalam memberikan hak pekerja;

Denda Keterlambatan Pembayaran THR	
100% dari jumlah THR (Rp13.000.000,00)	Rp13.000.000,00;
Jumlah Total	Rp13.000.000,00;

67. Bahwa selama periode Agustus 2014 sampai dengan saat gugatan ini didaftarkan terdapat biaya pengobatan pekerja atas kecelakaan kerja (patah tulang ankle kaki kanan) yang dialami pekerja pada saat dalam perjalanan pulang dari kantor menuju ke rumah pekerja pada tanggal 31 Juli 2014 dan biaya kesehatan lain sehubungan dengan keluarga pekerja yang masih belum dibayar dan/atau masih kurang dibayarkan oleh perusahaan, sebagai berikut:

a. Pemasangan *implant*

Pekerja telah menagihkan biaya-biaya yang dikeluarkan sampai dengan pemasangan *implant* yang telah ditagihkan pada Surat 1 September 2014 dan asli telah dikirimkan dan diterima oleh perusahaan. Akan tetapi perusahaan belum penuh membayarkan seluruh tagihan yang diberikan oleh pekerja;

- 1. Rawat jalan, sejumlah Rp6.686.000,00;
 - 2. Rawat inap, pemasangan implan (terlaksana) Rp17.746.259,00 +
- Total = Rp24,432,259.00;

Hal. 23 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dari total tagihan tersebut, perusahaan baru membayarkan sejumlah sejumlah Rp21.332.259,00 (sesuai dengan email terlampir dari Perusahaan tertanggal 8 September 2014). Sehingga sisa tagihan yang belum dibayarkan adalah sebesar Rp3.100.000,00;

- b. Pasca pemasangan implant atau saat pencabutan implant (yang telah ditagihkan oleh pekerja pada tanggal 27 Februari 2015 namun belum dibayarkan oleh perusahaan)

Rawat Jalan Sejumlah		
Tanggal 08 September 2014	Rp1,117,772,00	
Tanggal 15 September 2014	Rp938,093,00	
Tanggal 13 Oktober 2014	Rp730.993,00	
Tanggal 26 November 2014	Rp320.000,00	
Tanggal 04 Desember 2014	Rp960.000,00	
Tanggal 23 Februari 2015	Rp1.658.400,00	
Total		Rp 5.725.558
Pencabutan Implant dan tindakan lanjutan		
Tanggal 25 Februari 2015-27 Februari 2015	Rp20.911.060,00	
Total		Rp20.911.060,00
Jumlah Total		Rp26.636.618,00

- c. Biaya Cabut gigi anak ke-3 Pekerja

Proses pencabutan gigi anak ketiga Pekerja diadakan pada tanggal 4 Desember 2014 dengan biaya Rp250.00000;

Dengan demikian, total kewajiban Perusahaan untuk membayar biaya pengobatan Pekerja dan keluarga Pekerja adalah sebesar Rp29.986.618 (dua puluh sembilan juta sembilan ratus delapan puluh enam enam ratus delapan belas rupiah);

Hal. 24 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

68. Bahwa sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("Undang Undang PHI"), dalam hal pengusaha tidak melakukan kewajibannya membayarkan upah kepada buruh/pekerja maka pengadilan dapat menjatuhkan suatu putusan sela, dan oleh karenanya dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis dapat menjatuhkan suatu putusan sela agar Tergugat membayar seluruh upah, denda dan tagihan Penggugat yang belum terbayarkan sebagaimana telah Penggugat jabarkan didalam angka 63, 65, 66, 67, dan 8;
69. Agar gugatan provisi ini tidak menjadi sia-sia, Penggugat memohon diletakkan suatu sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang berupa penyitaan benda milik Tergugat, antara lain, satu unit generator/genset merek Denyo milik Tergugat yang berada di kantor alamat Tergugat lantai basement dan kapal milik Tergugat bernama SMS Prestige yang berada di wilayah Pelabuhan Muara Baru;

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

Tuntutan Provisi:

1. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh upah yang belum dibayarkan, yakni sebesar Rp247.615.000,00 (dua ratus empat puluh tujuh juta enam ratus lima belas ribu rupiah), dengan rincian sebagaimana tersebut dalam angka 1. Perhitungan upah tersebut di atas, terus berjalan hingga Tergugat membayar hingga putusan perkara *aquo* mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh denda keterlambatan pembayaran upah yakni sebesar Rp136.800.000,00 (seratus tiga puluh enam juta delapan ratus ribu rupiah), dengan rincian sebagaimana tersebut dalam angka 5. Perhitungan denda keterlambatan ini akan terus berjalan sampai dengan Tergugat melakukan pembayaran upah yang belum dibayarkan kepada Penggugat;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kekurangan bayar atas uang makan dan uang transport Penggugat selama periode bulan Maret hingga Agustus 2015 yakni sebesar Rp1.120.000,00 (satu juta seratus dua puluh ribu rupiah), dengan rincian sebagaimana tersebut dalam angka 6;

Hal. 25 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar denda keterlambatan atas keterlambatan pembayaran THR Penggugat yakni sebesar Rp13.000.000 (tiga belas juta rupiah), dengan perhitungan sebagaimana diuraikan dalam angka 7;
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar biaya pengobatan Tergugat atas kecelakaan kerja (patah tulang ankle kaki kanan) yang dialami Tergugat dan biaya kesehatan lain sehubungan dengan keluarga pekerja yakni sebesar Rp29.986.618,00 (dua puluh sembilan juta sembilan ratus delapan puluh enam enam ratus delapan belas rupiah), dengan rincian perhitungan sebagaimana diuraikan dalam angka 8;
6. Meletakkan suatu sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas benda milik Tergugat, antara lain, satu unit generator/genset merek Denyo milik Tergugat yang berada di kantor alamat Tergugat lantai basement dan kapal milik Tergugat bernama SMS Prestige yang berada di wilayah Pelabuhan Muara Baru. Penggugat mencadangkan haknya untuk memohon sita atas benda milik Tergugat lainnya baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak;

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tidak sah pengunduran diri Penggugat yang disampaikan melalui surat elektronik tertanggal 19 Agustus 2014 sebab dilakukan atas permintaan dan tekanan perusahaan;
3. Menyatakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat batal demi hukum berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan;
4. Memerintahkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat pada posisi yang sama;
5. Menghukum Tergugat untuk uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100,00 /hari, setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan dibacakan hingga dilaksanakan;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau Kasasi;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perkara *a quo*;

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain dalam peradilan yang baik dan benar, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Hal. 26 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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 ketertarikan 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)



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

1. Eksepsi Gugatan Penggugat *Error In Persona*/Salah Pihak:

Bahwa antara Penggugat (Capt. Ucok Samuel Bonaparte Hutapea, A. Md, S.H., M.H.. M.Mar.) dan Tergugat (PT Wintermar Offshore Marine, Tbk) sama sekali tidak mempunyai hubungan kerja (hukum). Sebab Penggugat dan Tergugat tidak pernah membuat perjanjian kerja.

Untuk Majelis Hakim ketahui, sesungguhnya Penggugat bekerja pada PT Wintermar, bukan pada PT Wintermar Offshore Marine, Tbk. (Tergugat). Bahwa PT Wintermar dan PT Wintermar Offshore Marine, Tbk adalah 2 badan hukum yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, oleh karena Penggugat keliru menarik siapa yang sesungguhnya harus ditarik sebagai pihak dalam perkara *a quo* (*error in persona*), maka, dengan demikian gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*) karena cacat formil;

2. Bahwa Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

Bahwa suatu gugatan *obscur libel* adalah suatu gugatan yang dikonstruksi secara membingungkan (kabur dan tidak jelas), sehingga mengaburkan inti dari gugatan itu sendiri.

Dalam perkara *a quo*, dalil-dalil Penggugat satu dan lainnya saling bertentangan, gugatan Penggugat semata-mata dibangun dengan berbagai macam dugaan-dugaan yang tidak jelas, bukan dari fakta hukum dan sama sekali tidak ada kaitannya dengan Tergugat. Menurut hukum acara perdata, *fundamentum petendi* Penggugat kabur/tidak jelas. Oleh karena itu, kami mohon Majelis Hakim menerima dan mengabulkan *exceptio obscurum libelum* Tergugat;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PSR., tanggal 1 Juni 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

Hal. 27 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat pengunduran diri Penggugat yang disampaikan melalui surat elektronik tertanggal 19 Agustus 2014 adalah tidak sah;
3. Menyatakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah batal demi hukum berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses PHK, uang penggantian pengobatan Penggugat dan keluarganya seluruhnya sebesar Rp240.000.000,00 + Rp29.986.618,00 = Rp269.986.618,00;
6. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada perusahaan Tergugat;
7. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);
8. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan dihadiri kuasa Tergugat dan tidak dihadirkan kuasa Penggugat pada tanggal 1 Juni 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Juni 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Juni 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 65/Srt.Kas/PHI/2015/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 25 Juni 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 25 Agustus 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 september 2015;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya 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;

Hal. 28 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Tentang Pokok Permasalahan

Fakta Hukum

Adapun pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa sebagaimana telah didalilkan oleh Termohon Kasasi dalam surat gugatannya tanggal 06 Maret 2015, Termohon Kasasi telah setuju menerima penawaran kerja dan bersedia untuk bergabung dengan PT Wintermar pada tanggal 19 Maret 2014, dengan jabatan *Port Captain* (sesuai bukti bertanda P-1).

Bahwa pada alinea pertama bukti tersebut, selengkapnya dikutip:

"Berdasarkan hasil seleksi yang kami lakukan dengan ini kami sampaikan bahwa Saudara dapat bergabung dengan PT Wintermar pada Fleet Departemen. Saudara akan ditempatkan sebagai *Port Captain*".

(Cetak tebal dan garis bawah ditambahkan, sebagai tanda penekanan untuk nama perusahaan).

Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan bukti bertanda P-1 berupa foto copy, foto copy surat tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti yang sah;

- b. Bahwa sebagaimana diterangkan pada butir a di atas, Termohon Kasasi telah menyatakan dan mengakui bekerja pada PT Wintermar (pemberi kerja); Menurut hukum acara, pengakuan adalah bukti yang sempurna. Dengan adanya bukti yang sempurna yakni pengakuan Termohon Kasasi yang telah setuju menerima penawaran kerja dan bersedia untuk bergabung dengan PT Wintermar pada tanggal 19 Maret 2014 dengan jabatan *Port Captain*, maka, dalil-dalil dan bukti-bukti Termohon Kasasi yang lain sudah tidak penting lagi. Yang jelas faktanya Termohon Kasasi memang bekerja pada PT Wintermar;
- c. Bahwa dalam dalil gugatan, pada tanggal 31 Juli 2014 Termohon Kasasi mengalami kecelakaan lalu lintas, akibatnya pergelangan kakinya patah. Namun, Termohon Kasasi tidak menjelaskan secara rinci dan jelas sebagaimana yang diharuskan oleh hukum acara, antara lain:
 - Kaki sebelah kanan atau kiri yang patah?;
 - Apa yang menjadi penyebab kecelakaan tersebut?;
 - Kendaraan apa yang digunakan?;
 - Dimana tempat kejadiannya?;
 - Apakah kecelakaan tunggal atau kecelakaan akibat kelalaian orang lain?

Hal. 29 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



dan apakah orang lain tersebut sudah menanggung biaya berobat Termohon Kasasi? semuanya tidak jelas!;

- Apakah Termohon Kasasi sudah melaporkan kepada pihak yang berwenang tentang kecelakaan tersebut sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;
- d. Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2014 Termohon Kasasi keliru mengirimkan email permohonan pengunduran diri kepada Pemohon Kasasi (PT Wintermar Offshore Marine, Tbk).

Seharusnya permohonan pengunduran dirinya diajukan ke alamat PT Wintermar, tempat Termohon Kasasi bekerja dan menerima upah. Namun permohonan ditujukan kepada Pemohon Kasasi yang secara formal tidak ada hubungan hukum apapun.

Bahwa hal yang tidak semestinya di atas, jelas menimbulkan tanda tanya besar. Kenapa? apakah ada kepentingan lain yang tersamar? Termohon Kasasi/Penggugat bekerja di Departemen Legal Posisi Marine Legal Counsel PT Wintermar, semestinya tidak salah alamat dalam menyampaikan permohonan pengunduran dirinya;

- e. Bahwa PT Wintermar Offshore Marine, Tbk (Pemohon Kasasi) dan PT Wintermar adalah 2 badan hukum yang berbeda, dan merupakan 2 subyek hukum perdata yang berbeda dengan kriteria yang berbeda pula, yang satu perusahaan publik sedangkan yang lain adalah perusahaan tertutup.

Bahwa Undang Undang 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas telah jelas menyatakan perbedaan antara Perseroan Terbuka dan Perseroan Tertutup. Perseroan Terbuka atau perusahaan publik adalah perseroan yang melakukan penawaran umum (emiten) sesuai dengan peraturan perundang undangan di bidang pasar modal. Sedangkan Perseroan Tertutup mempunyai pengertian sebaliknya.

Bahwa PT Wintermar Offshore Marine. Tbk (Pemohon Kasasi/Tergugat) adalah induk perusahaan dan PT Wintermar adalah anak perusahaan. Secara formal masing-masing perusahaan dalam grup adalah badan hukum yang berdiri sendiri-sendiri dan terpisah;

Bahwa, sangat tidak beralasan hukum Termohon Kasasi/Penggugat menarik Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai pihak dalam perkara *a quo*. Dan secara keliru Termohon Kasasi meminta mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat memediasikan masalahnya dengan Pemohon Kasasi/Tergugat. Tentu saja Pemohon Kasasi/Tergugat menolak

Hal. 30 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



keras tindakan yang keliru dari Termohon Kasasi/Penggugat tersebut, sebab *error in persona*.

Sesuai fakta, antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi senyatanya tidak ada hubungan hukum apapun maupun perselisihan apapun. Sesuai ketentuan, Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial seharusnya dilakukan oleh dan antara Termohon Kasasi (pekerja) dengan PT Wintermar (pemberi kerja) selaku pihak yang membuat kesepakatan kerja.

Akibat ditariknya Pemohon Kasasi dalam perkara *a quo*, nama baik dan kredibilitas Pemohon Kasasi sebagai sebuah perusahaan publik menjadi tercemar. Untuk itu Pemohon Kasasi mencadangkan akan menggunakan hak-hak hukumnya;

II. Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memutus perkara Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tertanggal 01 Juni 2015 dengan diktum sebagai berikut :

Mengadili

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat pengunduran diri Penggugat yang disampaikan melalui surat elektronik tertanggal 19 Agustus 2014 adalah tidak sah;
3. Menyatakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah batal demi hukum berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses PHK, uang penggantian pengobatan Penggugat dan keluarganya seluruhnya sebesar Rp240.000.000,00 + Rp29.986.618,00 = Rp269.986.618,00;
6. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada perusahaan Tergugat;
7. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp366.000,00

Hal. 31 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



(tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

8. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
3. Keberatan-Keberatan Pemohon Kasasi/Tergugat Terhadap Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Adapun alasan-alasan Pemohon Kasasi mengajukan permohonan Kasasi atas putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat didasarkan pada alasan-alasan hukum dibawah ini:

- 1 Bahwa Pemohon Kasasi pada tanggal 12 Juni 2015 telah mengajukan permohonan Kasasi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/ PN.JKT.PST tertanggal 01 Juni 2015. Dengan demikian, memori kasasi ini diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang undang;
2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan terhadap isi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tertanggal 01 Juni 2015. *Judex Facti* telah keliru mempertimbangkan dan memutus perkara yang dimohonkan Kasasi ini;
- 3 Bahwa pertimbangan *Judex Facti* terhadap eksepsi-eksepsi Pemohon Kasasi tidak benar dan tidak menerapkan hukum.

3.1. Mengenai Gugatan Penggugat *Error In Persona*:

Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan dan menolak keras pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 41 alinea pertama yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa eksepsi pertama yang mengemukakan bahwa gugatan Penggugat *error in persona*/salah pihak, dengan mendasarkannya pada alasan yang mengatakan bahwa antara Penggugat dan Tergugat sama sekali tidak mempunyai hubungan kerja, sebab Penggugat dan Tergugat tidak pernah membuat perjanjian kerja, setelah majelis hakim memeriksa berkas perkara *a quo* antara Penggugat dan Tergugat telah melalui proses mediasi pada suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat, yang telah dihadiri Tergugat, dalam surat anjuran Tergugat mengakui bahwa Pengugat menandatangani perjanjian

Hal. 32 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja dengan Tergugat (PT Wintermar Offshore Marine, Tbk) tertanggal 14 Maret 2014, sebagai Port Captain"

Dalam pertimbangannya, *Judex Facti* telah keliru mengacu pada anjuran dari suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat yang mana sejak awal sudah memediasi pihak yang keliru (*error in persona*).

Seharusnya, Mediator memediasi pihak-pihak yang berselisih yaitu Termohon Kasasi (pekerja) dan PT Wintermar (perusahaan yang mempekerjakan pekerja). Namun, faktanya, karena tidak cermat dan percaya begitu saja dengan permohonan mediasi yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat/pekerja, akibatnya, Mediator suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat keliru memediasi Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi (PT. Wintermar Offshore Marine, Tbk) yang senyatanya tidak memiliki hubungan hukum apapun dan tidak ada perselisihan apapun.

Menurut Pasal 1 angka 7 dan angka 9 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, selengkapnya dikutip:

7 Perusahaan adalah:

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Berdasarkan ketentuan hukum di atas, sesuai bukti yang diberi tanda T-8 a sampai dengan T-8 e yang lalai dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, perusahaan yang membayar upah pekerja (Termohon Kasasi/Penggugat) selama ini adalah PT Wintermar (Perusahaan yang mempekerjakan pekerja).

Dengan demikian, karena mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat memediasi pihak yang salah (*error in persona*), maka anjuran yang dibuatnya menjadi cacat formil.

Hal. 33 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa Hakim wajib mengadili atas segala bagian gugatan, hal tersebut diatur tegas dalam Pasal 178 HIR. Dalam perkara *a quo* terkait dengan *error in persona*, ternyata *Judex Facti* lalai tidak mempertimbangkan seluruh bagian dari gugatan Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 178 HR.

Dalam putusannya, Bagian yang tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* adalah Bukti T-6, Bukti T-8a sampai dengan T-8e dan bukti T9 yang pada pokoknya diuraikan sebagai berikut :

1. Bukti T-6 menerangkan bahwa Termohon Kasasi/ Penggugat telah setuju menerima penawaran kerja dan bersedia untuk bergabung dengan PT Wintermar pada tanggal 19 Maret 2014 untuk ditempatkan sebagai Port Captain;
2. Bukti T-8 a sampai dengan T-8 e menerangkan bahwa dari bulan April 2014 hingga bulan Agustus 2014 Termohon Kasasi/Penggugat menerima gaji dari pemberi kerja yaitu PT Wintermar;
3. Bukti T-9 menerangkan bahwa Pajak Penghasilan Pasal 21 (Pph 21) Termohon Kasasi/Penggugat (pekerja) dibayar oleh perusahaan (pemberi kerja) dalam hal ini adalah PT Wintermar.

Dari fakta-fakta hukum di atas, terbukti bahwa antara Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi Tergugat (PT Wintermar Offshore Marine, Tbk) tidak ada keterkaitan hukum apapun. Oleh karena itu gugatan termohon kasasi/penggugat kepada Pemohon Kasasi/Tergugat haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak diterima.

Bahwa *Judex Facti* telah melanggar asas *audi et alteram partem* karena telah mengabaikan bukti-bukti penting dan menentukan dari Pemohon Kasasi yaitu Bukti T - 6, Bukti T-8 a sampai dengan T-8 e dan Bukti T - 9.

Asas "*audi et alteram partem*" dijamin keberlakuannya oleh peraturan perundang undangan Republik Indonesia, yakni:

- Pasal 28 D ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum";
- Pasal 28 I ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik

Hal. 34 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu";

- Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang mengatur bahwa: "Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang";

Lebih lanjut, penerapan asas ini oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat dilihat dalam Putusan Reg. Nomor 01 PiTN/1992 tanggal 4 Juni 1993, yaitu: "...asas hukum "*audi et alteram partem*" pada hakikatnya suatu proses perkara yang inti petitumnya mengandung pencantuman suatu sanksi, maka masing-masing pihak haruslah diberikan hak yang sama untuk saling mengemukakan pendapat atau pendiriannya".

Bahwa karena *Judex Facti* telah mengesampingkan bukti T-6, bukti T-8 a sampai dengan T-8 e dan bukti T-9 tanpa alasan yang sah di dalam pertimbangan putusannya, padahal sudah diperlihatkan dan diserahkan bukti-bukti tersebut pada persidangan tanggal 20 April 2015, maka, *Judex Facti* nyata-nyata mengabaikan hak Pemohon Kasasi untuk didengar pendapat/ pembelaannya dalam perkara *a quo*. Berdasarkan fakta di atas, dengan demikian *Judex Facti* telah melanggar Asas "*audi et alteram pattern*", oleh karena itu adalah wajar dan berdasarkan hukum apabila *Judex Juris* membatalkan putusan *Judex Facti* karena salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku;

3.2. Mengenai Gugatan Termohon Kasasi/Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*):

Bahwa suatu gugatan *obscur libel* adalah suatu gugatan yang dikonstruksi secara membingungkan (kabur dan tidak jelas), sehingga mengaburkan inti dari gugatan itu sendiri. Dalam perkara *a quo*, dalil Termohon Kasasi/Penggugat antara yang satu dan dengan yang lainnya saling bertentangan (*inkonsistensi*), gugatan Termohon Kasasi/Penggugat memang dibangun dengan berbagai macam dugaan-dugaan yang tidak jelas, menyimpulkan sendiri, ditujukan kepada pihak yang salah, bukan dari fakta hukum, dan objek perselisihan yang dikonstruksikannya dalam surat gugatan tidak ada

Hal. 35 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



relevansinya sama sekali dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, sebab Pemohon Kasasi/Tergugat bukanlah pihak yang berselisih;

Dengan demikian perkara *a quo* cacat formil. Karenanya demi hukum putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan;

4. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan dan menolak tegas pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 44 alinea pertama yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa memperhatikan uraian substansi surat gugatan Penggugat dan substansi anjuran mediator yang terlampir dalam bekas perkara *a quo* nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat".

Selanjutnya pada halaman 44 alinea ke dua *Judex Facti* menyatakan:

"Menimbang, bahwa berhubung karena anjuran yang diterbitkan oleh mediator di atas menganjurkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat pada posisi semula karenanya Penggugat menyatakan menerima anjuran tersebut (vide bukti P-16b). Oleh karena didalam berkas perkara Penggugat melampirkan anjuran mediator yang bermenang maka pengajuan gugatan ini telah sesuai dengan Pasal 14 dan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 sehingga beralasan Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap substansi pokok perkara".

Pertimbangan *Judex Facti* di atas sangat tidak benar dan tidak berdasar.

Sesungguhnya antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak ada hubungan hukum apapun. Dan objek perkara yang diperselisihkan oleh Termohon Kasasi pun tidak ada sangkut pautnya sama sekali dengan Pemohon Kasasi. Pertimbangan *Judex Facti* di atas terkesan sangat dipaksakan. Jika *Judex Facti* bersungguh-sungguh ingin menegakkan keadilan dan mau mempertimbangkan bukti T-6, bukti T-8 dan bukti T-9 dengan cermat *quod non*, maka *Judex Facti* tidak sampai keliru membuat pertimbangan hukumnya. Oleh karena putusan *Judex Facti* merupakan putusan yang tidak saksama (*ontvodoende gemotiveerd*) yang mengandung kesalahan dalam penerapan hukum dan bertentangan dengan hukum. Dengan demikian, maka putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan;

Berkaitan dengan anjuran mediator, keberatan Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut: Seharusnya, Mediator memediasi pihak-pihak yang

Hal. 36 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



berselisih yaitu Termohon Kasasi (Pekerja) dan PT. Wintermar (Perusahaan yang mempekerjakan pekerja). Namun, karena tidak cermat, dan percaya begitu saja dengan permohonan mediasi yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat/pekerja, akibatnya, Mediator suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat keliru memediasi Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi (PT Wintermar Offshore Marine, Tbk) yang senyatanya tidak memiliki hubungan hukum apapun dan tidak ada perselisihan apapun;

Dengan demikian, maka, anjuran mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat demi hukum cacat formil karena *error in persona*. Karena cacat formil, maka, anjuran mediator tidak layak dijadikan rujukan hukum oleh *Judex Facti* dalam mengadili perkara a quo. Karena *Judex Facti* menjadikan anjuran Mediator sebagai acuan pertimbangannya, berdasarkan alasan di atas, maka putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan;

Sesuai dengan yurisprudensi Mahkamah Agung RI yang telah diterapkan dan dijadikan acuan dalam pemeriksaan perkara perdata di Indonesia yaitu Putusan Mahkamah Agung RI (MA-RI) Nomor 157K/Sip /1974 tanggal 10 Juli 1975, menetapkan bahwa gugatan salah orang atau salah pihak (*error in persona*) harus dinyatakan tidak dapat di terima;

5. Bahwa mencermati isi putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada halaman 45 alinea terakhir dan halaman 46 alinea kedua dan ketiga, ternyata *Judex Facti* kurang cermat/tidak teliti, sehingga pertimbangannya merugikan Pemohon Kasasi. Adapun pertimbangannya adalah sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengusaha i.c. Tergugat dengan alasan apapun hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada i.c. Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi faktanya Tergugat terbukti telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pengugat pada akhir Agustus 2014 (bukti P-13), sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum".

Hal. 37 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas pada halaman 46 alinea kedua dan ketiga *Judex Facti* dalam pertimbangannya menyatakan sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa dengan demikian petitum Penggugat angka (3) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat tidak sah dan batal demi hukum haruslah dikabulkan".

"Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada Pengugat dinyatakan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus. Karena berdasarkan ketentuan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-(X)/2011 tanggal 19 September 2011 Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama proses PHK dari bulan Agustus sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat".

Bahwa Pemohon Kasasi telah menguraikan secara gamblang di atas, bahwa senyatanya antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak ada hubungan hukum apapun, dan tidak ada perselisihan apapun;

Oleh karena Pemohon Kasasi tidak memiliki hubungan kerja/hukum apapun dengan Termohon Kasasi, maka Pemohon Kasasi tidak mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja kepada Termohon Kasasi; Cara paling sederhana untuk mengetahui siapa yang mempekerjakan Termohon Kasasi? tidaklah rumit, cukup mencari tahu siapa yang selama ini membayar gaji Termohon Kasasi. Sesuai fakta yang membayar gaji Termohon Kasasi selama ini adalah PT Wintermar. (vide bukti T-8 a sampai bukti T-8 e yang tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*). Selain gaji, bukti apa lagi yang dapat membuktikan sebenarnya Termohon Kasasi bekerja pada siapa ? jawabnya adalah bukti pembayaran Pajak Penghasilan Pasal 21. (vide bukti T-9 yang juga tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*). Senyatanya pajak penghasilan Termohon Kasasi dibayarkan oleh PT. Wintermar kepada Negara;

Untuk diketahui, Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 adalah pajak atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain yang diterima atau diperoleh wajib pajak orang pribadi dalam negeri sehubungan dengan pekerjaan/jabatan, jasa, dan kegiatan;

Bahwa *Judex Facti* lalai dalam menerapkan ketentuan hukum yang berlaku. Kelalaian dan kekeliruan *Judex Facti* dikarenakan *Judex Facti* lalai

Hal. 38 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



mempertimbangkan dengan seksama seluruh bukti-bukti dalam persidangan perkara *a quo*, yaitu bukti yang penting dan menentukan yaitu bukti yang diberi tanda T-6, T-8 a sampai dengan T-8 e dan bukti T-9 sebagaimana telah diuraikan di atas;

Berdasarkan alasan di atas, Pemohon Kasasi dengan ini memohon dengan hormat kepada *Judex Juris* Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk menolak dan membatalkan putusan *Judex Facti* yang tidak menerapkan hukum tersebut;

6. Bahwa menurut ketentuan berlaku, putusan yang tidak memuat dasar alasan yang jelas dan rinci dikategorikan sebagai putusan yang tidak cukup pertimbangan (*onvoldoende gemotiveerd*). Hal ini termuat dalam Pasal 50 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (selanjutnya disebut "Undang Undang Kekuasaan Kehakiman") yang menyatakan bahwa: "Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili";

Selain ketentuan di atas, doktrin Yahya Harahap, SH. di dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata tentang gugatan persidangan, pernyataan, pembuktian dan putusan pernyataan, pembuktian dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan pertama, halaman 797-798, pada pokoknya menegaskan:

"Suatu asas putusan wajib memuat dasar alasan yang jelas dan rinci. Putusan yang tidak memenuhi ketentuan itu dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan (*ontvoldoende gemotiveerd*). Alasan-alasan hukum yang menjadi dasar pertimbangan bertitik tolak dari ketentuan: pasal-pasal tertentu peraturan perundang undangan, hukum kebiasaan, yurisprudensi, atau doktrin hukum.

Demikian juga Putusan MA-RI Nomor 2461 K/Pdt/1984 tanggal 10 Desember 1985, *Judex Facti* dianggap tidak cukup pertimbangan, karena tidak saksama dan rinci menilai dan mempertimbangkan segala fakta yang ditemukan dalam proses persidangan;

Dalam perkara *a quo*, pertimbangan *Judex Facti* tanpa disertai pertimbangan yang cukup dan tanpa alasan-alasan hukum yang didasarkan pada ketentuan pasal-pasal tertentu, peraturan perundang undangan, yurisprudensi atau doktrin hukum;

Hal. 39 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa fakta-fakta dalam proses persidangan yang tidak dipertimbangkan secara saksama dan rinci oleh *Judex Facti* adalah:

- Tentang surat pengunduran diri:

Pemohon Kasasi mendalilkan merasa mendapat tekanan, sehingga mengirimkan surat [pengunduran diri melalui surat elektronik kepada Pemohon Kasasi. Padahal antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak mempunyai hubungan hukum sama sekali;

- Bahwa, ternyata Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan adanya tekanan tersebut dalam pembuktiannya. Menurut Pasal 1865 KUHPerdara: "Barang siapa yang mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan suatu peristiwa untuk menegaskan haknya, atau untuk membantah hak orang lain, maka harus membuktikan adanya hak itu atau adanya peristiwa itu". Seharusnya *Judex Facti* mempertimbangan secara saksama hal di atas, namun hal itu tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*. Dengan demikian *Judex Facti* tidak menerapkan hukum;

- Bahwa tidak ada ketentuan hukum/pasal pasal dalam undang undang yang mengatur bahwa pihak yang tidak ada hubungan kerja dan atau tidak ada sangkut pautnya dalam perselisihan industrial (*error in persona*) diharuskan membayar upah Penggugat selama proses PHK.

Bahkan tegas-tegas putusan Mahkamah Agung RI (MA-RI) Nomor 157 K/Si/1974 tanggal 10 Juli 1975, menetapkan bahwa gugatan salah orang atau salah pihak (*error in persona*) harus dinyatakan tidak dapat di terima;

- Tentang biaya pengobatan

Judex Facti tidak cukup mempertimbangkannya, tidak disertai alasan hukum. Untuk tuntutan biaya kecelakaan lalu lintas, *Judex Facti* harus mempertimbangkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Apakah Termohon Kasasi sudah melaporkan kepada pihak yang berwenang seperti yang diwajibkan oleh undang undang? ketentuannya adalah sebagai berikut :

Paragraf 2

Penggolongan dan Penanganan Perkara Kecelakaan Lalu Lintas Pasal 229

(1) Kecelakaan Lalu Lintas digolongkan atas:

- a. Kecelakaan Lalu Lintas ringan;
- b. Kecelakaan Lalu Lintas sedang; atau
- c. Kecelakaan Lalu Lintas berat;

Hal. 40 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



(2) Kecelakaan Lalu Lintas ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan Kendaraan dan/atau barang;

(3) Kecelakaan Lalu Lintas sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kecelakaan yang mengakibatkan luka ringan dan kerusakan Kendaraan dan/atau barang;
dstnya...

Pasal 230

Perkara Kecelakaan Lalu Lintas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 229 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diproses dengan acara peradilan pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan;

Bahwa Kecelakaan yang dialami Termohon Kasasi di golongan pada Pasal 229 ayat (3), yang menurut Pasal 230 diproses dengan cara peradilan pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan uraian di atas, *Judex Facti* lalai tidak menerapkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;

Oleh karena *Judex Facti* tidak menerapkan hukum, maka, Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI yang Terhormat agar berkenan untuk menolak dan membatalkan Putusan *Judex Facti* tersebut;

(1) Kecelakaan Lalu Lintas digolongkan atas:

- a. Kecelakaan Lalu Lintas ringan;
- b. Kecelakaan Lalu Lintas sedang; atau
- c. Kecelakaan Lalu Lintas berat;

(2) Kecelakaan Lalu Lintas ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan Kendaraan dan/atau barang;

(3) Kecelakaan Lalu Lintas sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kecelakaan yang mengakibatkan luka ringan dan kerusakan Kendaraan dan/atau barang;

Dstnya...

Pasal 230

Perkara Kecelakaan Lalu Lintas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 229 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diproses dengan acara peradilan pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan;

Hal. 41 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Kecelakaan yang dialami Termohon Kasasi di golongkan pada Pasal 229 ayat (3), yang menurut Pasal 230 diproses dengan cara peradilan pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan uraian di atas, *Judex Facti* lalai tidak menerapkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;

Oleh karena *Judex Facti* tidak menerapkan hukum, maka, Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI yang Terhormat agar berkenan untuk menolak dan membatalkan putusan *Judex Facti* tersebut;

7. Bahwa Pendapat Ahli Hukum M. Yahya Harahap, S.H., di dalam bukunya Kekuasaan Mahkamah Agung pemeriksaan kasasi dan peninjauan kembali perkara perdata, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, cetakan ketiga, tahun 2009, halaman 359, dikutip selengkapnya:
 - h. Putusan tidak memenuhi syarat Pasal 184 HIR (Pasal 195 RBG). Menurut ketentuan ini, putusan Pengadilan harus berisi keterangan ringkas tetapi jelas mengenai:
 - i. Gugatan meliputi dasar hukum (*rechtsgrond*) dan dasar fakta (*feitelijke grond*) dalil atau posita gugatan;
 - ii. Jawaban paling tidak mengenai pokok-pokok utama dalil bantahan yang dikemukakan tergugat, baik bantahan formil berupa eksepsi (*exceptie objection*) maupun bantahan terhadap pokok perkara (*verweer ten principale, verweer tegen de eis, defense against the claim*);
 - iii. Dasar-dasar pertimbangan putusan termasuk mengenai pembuktian dan pasal-pasal peraturan perundang undangan yang menjadi landasan rujukan putusan;
 - iv. Biaya perkara meliputi besarnya jumlah biaya dan kepada siapa dibebankan;
 - v. Diktum atau amar putusan yang dirinci satu per satu;
 - vi. Menyebut para pihak mana yang hadir pada waktu putusan diucapkan;
 - vii. Putusan ditandatangani oleh Ketua dan Anggota Majelis serta Panitera;Syarat-syarat putusan yang ditentukan Pasal 184 HIR/Pasal 195 RBG tersebut, bersifat imperatif atau hukum memaksa (*dwingendrecht, mandatory rule*), karena terdapat di dalamnya perkataan "harus". Selain itu, sifatnya juga kumulatif, sehingga tidak satu pun dari syarat itu yang boleh ditinggalkan. Apabila salah satu di antaranya diabaikan, putusan batal demi hukum (*van rechtswegenietig, null and void*).

Hal. 42 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

Demikian juga Putusan MA-RI Nomor 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972 yang menegaskan, putusan harus dibatalkan karena tidak cukup pertimbangannya (*niet voldoende gemotiveerd*) mengenai alat bukti dan nilai kekuatan pembuktian".

8. Bahwa *Judex Facti* tidak berimbang, berat sebelah dalam memeriksa dan mengadili perkara *a quo*. *Judex Facti* hanya mempertimbangkan secara lengkap bagian dari gugatan Termohon Kasasi/Penggugat, namun tidak mempertimbangkan secara lengkap bagian dari pembelaan Pemohon Kasasi/Tergugat dalam perkara *a quo*;
9. Bahwa *Judex Facti* telah dengan sengaja tidak mempertimbangkan bukti-bukti penting dan menentukan milik Pemohon Kasasi/Tergugat yaitu bukti T-6, T-8 a sampai dengan T-8 e, T-9, serta mengabaikan fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan;
10. *Judex Facti* telah memutus perkara ini tidak sesuai dengan hukum dan keadilan, sehingga Pemohon Kasasi memohon kepada Mahkamah Agung RI untuk membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tertanggal 01 Juni 2015;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima pada tanggal 25 Juni 2014 dan kontra memori kasasi yang diterima pada tanggal 7 September 2015 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 dari fakta-fakta hukum dipersidangan (Vide bukti P-10, P-1b, P-3, T-7, T-8a sampai dengan T-e dan T-9), terbukti bahwa antara Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat (PT Wintermar Offshore Marine, Tbk) tidak ada keterkaitan hukum apapun. Oleh karena itu gugatan Termohon Kasasi/Penggugat kepada Pemohon Kasasi/Tergugat haruslah ditolak. Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja yaitu PT Wintermar;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Wintermar Offshore Marine, TBK,

Hal. 43 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT WINTERMAR OFFSHORE MARINE, TBK**, tersebut;
- Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 1 Juni 2015;

MENGADILI SENDIRI :

Dalam Eksepsi:

- Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menghukum Termohon Kasasi 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 permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 28 April 2016 oleh Dr. Zahrul Rabain, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. H. Fauzan, S.H.,M.H., dan Dwi

Hal. 44 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

Tjahyo Soewarsono, 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 oleh Yusticia Roza Puteri, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd/

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

Ttd/

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

Ketua Majelis,

Ttd/

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

Panitera Pengganti,

Ttd/

Yusticia Roza Putri, S.H.,M.H.,

Biaya Kasasi:

1. Meterai	Rp	6.000,00
2. Redaksi	Rp	5.000,00
3. Administrasi Kasasi ...	Rp	489.000,00
J u m l a h	Rp	500.000,00

Untuk salinan :
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 195912071985122002

Hal. 45 dari 45 hal.Put.Nomor 200 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)