

BAB III

RINGKASAN PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HAKIM

A. RINGKASAN PUTUSAN

Majelis hakim pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A khusus dalam perkara yang penulis teliti ini memutuskan bahwa :

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat (Supinah, Elis Rukmini, Teni Rostini) dengan Tergugat (PT. Feng Tay Indonesia) putus sejak putusan ini dibacakan, dengan kualifikasi PHK karena pekerja sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan.
3. Menghukum PT. Feng Tay Indonesia untuk membayar secara tunai dan sekaligus kompensasi kepada para Penggugat dengan jumlah total sebesar Rp. 281.854.685 (Dua Ratus Delapan Puluh Satu Juta Delapan Ratus Lima Puluh Enam Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Lima Rupiah).
4. Menghukum PT. Feng Tay Indonesia untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah selama proses perselisihan sebesar 6 (enam) bulan upah yang biasa diterima oleh Para Penggugat dengan jumlah total sebesar Rp. 51.516.900 (Lima Puluh Satu Juta Lima Ratus Enam Belas Ribu Sembilan Ratus Rupiah).

B. Pertimbangan Hakim

Majelis hakim pada awalnya akan mempertimbangkan dahulu petitum gugatan yang diajukan oleh para Penggugat yaitu Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini, didalam tuntutan provisi nya para Penggugat memohon agar majelis hakim menyidangkan perkara a quo untuk menghukum PT. Feng Tay Indonesia membayar upah selama proses perselisihan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 155 ayat (2) UU Tentang Ketenagakerjaan Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PPU-IX/2011.

Berikut dalil gugatannya Para Penggugat menerangkan yang pada pokoknya adalah Bahwa Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini adalah Karyawan Tetap yang bekerja di PT. Feng Tay Indonesia dengan masing-masing rincian yaitu Supinah bekerja sejak 1 Nopember 1994 dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.895.300 (Dua Juta Delapan Ratus Sembilan Ribu Enam Ratus Rupiah), dan Penggugat atas nama Teni Rostini bekerja sejak 16 juli 2008 dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.831.250 (Dua Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Satu Ribu Dua Ratus Lima Puluh Rupiah), para Penggugat mengalami sakit saraf kejepit berdasarkan diagnosa dari dokter Rumah Sakit Al-Ihsan (Rumah Sakit yang disarankan oleh Perusahaan). Berikut data lamanya sakit yang diderita para Penggugat :

- Supinah mengalami sakit sejak bulan Mei 2016 (17 bulan).
- Elis Rukmini mengalami sakit sejak bulan Januari 2016 (21 bulan).

-Teni Rostini mengalami sakit sejak bulan Februari 2015 (24 bulan).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwasannya para Penggugat sudah mengalami sakit lebih dari 12 bulan, maka dari itu para Penggugat sudah dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada PT. Feng Tay Indonesia berdasarkan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya Tergugat sebagai pemilik perusahaan tidak ingin adanya pemutusan hubungan kerja maka dari itu Tergugat tetap melakukan prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan pada Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, dengan tidak memutus hubungan kerja pada karyawan yang sedang sakit.

Pada tanggal 13 Juli 2017 Tergugat pernah memanggil Penggugat atas nama Supinah dan Elis Rukmini, serta Penggugat atas nama Teni Rostini pada tanggal 25 Juli 2017 untuk datang ke klinik Griya Sehat menghubungi dr. Yovi Herdiana. Setelah dilakukan pemeriksaan tersebut bahwa hasilnya para Penggugat masih bisa bekerja, dan Tergugat pun melakukan pemanggilan kepada para Penggugat namun para Penggugat menolak untuk tetap bekerja. Berdasarkan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan para Penggugat mengajukan PHK kepada Tergugat dengan alasan sakit yang berkepanjangan lebih dari 12 bulan yang mereka derita.

Pada saat kedua kalinya Tergugat memanggil para Penggugat, para Penggugat pun tetap menolak untuk hadir, maka Tergugat dengan terpaksa mem PHK para Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan pada

Pasal 168 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.

Setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat lalu Tergugat memberikan hak para Penggugat yang dikualifikasikan mengundurkan diri dengan cara transfer. Pertimbangan Majelis Hakim dari pokok-pokok jawaban yang disampaikan oleh Tergugat dan para Penggugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat substansi perselisihan dalam perkara a quo adalah perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja, dimana para Penggugat dan Tergugat memiliki pendapat yang berbeda mengenai pandangan hukumnya. Para Penggugat berpendapat bahwa putusnya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Pasal 172 UU Ketenagakerjaan yaitu PHK karena pekerja sakit berkepanjangan, sedangkan Tergugat berpendapat putusnya hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat didasarkan pada Pasal 168 UU Tentang Ketenagakerjaan yaitu PHK karena kualifikasi mengundurkan diri. Atas perbedaan pendapat tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan termasuk ke dalam kualifikasi apakah putusnya hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat?

Para Penggugat pernah mengajukan Surat Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat yaitu Surat tanggal 11 Agustus 2017, Surat tanggal 21 Agustus 2017, Surat tanggal 7 Agustus 2017 dan Surat Nomor : 038/S.Per/KH-

fee9co/XI/2017 tentang : Permohonan Perundingan Bipartit Ke-1 tanggal 29 September 2017, akan tetapi tidak diperolehnya kesepakatan untuk dikabulkannya permohonan para Penggugat. Dengan tidak adanya kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dan telah menerbitkan Surat Nomor : 567/648-HIPK/2018 tertanggal 12 Maret 2018 perihal anjuran. Oleh karena isi anjuran tersebut tidak juga dapat diterima oleh para Penggugat, maka selanjutnya para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1A khusus tertanggal 10 April 2018, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) UU tentang PHI dan telah mendapatkan register dengan nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg, tertanggal 10 April 2018.

Pasal 163 HIR/283 RBg yang mengatur tentang beban pembuktian, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap para Penggugat mempunyai kewajiban membuktikan kebenaran dari dalil gugatannya, dan Tergugat mempunyai kewajiban membuktikan kebenaran dari dalil bantahannya, untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda P-1.1 s/d P-3.30 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang bernama Sutrisno, komarudin, Lili Jaelani serta telah memberikan keterangan dibawah sumpah, sedangkan untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti tertulis yang diberi tanda T-1 s/d T-17 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang bernama dr. Yovi Herdiana, Widaningsih, Wiwin serta telah memberikan keterangan dibawah sumpah. Setelah semuanya

terlampir Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti-bukti dan keterangan saksi yang telah diajukan oleh para Penggugat dan Tergugat.

sebelum lebih lanjut memeriksakan dan mempertimbangkan mengenai putusannya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan mengenai masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh para Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat. Berdasarkan dalil yang disampaikan para Penggugat dalam gugatannya tentang masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh para Penggugat dibenarkan dan tidak dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya, maka majelis hakim berpendapat tentang masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh para Penggugat didasarkan pada dalil yang telah disampaikan oleh para pihak yaitu Penggugat atas nama Supinah bekerja sejak 1 Nopember 1994 dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.895.300 (Dua Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Tiga Ratus Rupiah), Penggugat atas nama Elis Rukimini bekerja sejak 18 Nopember 1998 dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.859.600 (Dua Juta Delapan Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Rupiah), dan Penggugat atas nama dengan Teni Rostini bekerja sejak 16 Juli 2008 dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.831.250 (Dua Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Satu Ribu Dua Ratus Lima Puluh Rupiah).

setelah membaca gugatan dan jawaban dalam perkara a quo, majelis hakim berpendapat perselisihan a quo terjadi dari adanya sakit yang dialami oleh para Penggugat (Supinah, Elis Rukmini, Teni Rostini sebagai pekerja Tergugat (PT. Feng Tay Indonesia), sehingga para Penggugat tidak bisa bekerja seperti biasa di

Perusahaan Tergugat. Harus dipahami dalam suatu hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada prinsipnya berlaku asas apabila pekerja/buruh tidak bekerja, maka pekerja/buruh tersebut tidak berhak mendapatkan upah, kecuali pekerja tersebut tidak dapat melakukan kewajibannya bukan karena kesalahan dari pekerja, in case pekerja tidak dapat bekerja dikarenakan sakit (Pasal 93 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan). Berikut bunyi Pasal 93 ayat (2) huruf a dan Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan :

- pekerja yang mengalami sakit pada saat terjadinya hubungan kerja, maka hal tersebut haruslah dibuktikan dengan adanya surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter, yang mana hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam penjelasan Pasal 93 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan.
- pekerja mengalami sakit dan tidak dapat menjalankan kewajibannya untuk bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama, maka upah yang dibayarkan kepada pekerja yang sakit tersebut nilainya tidak boleh rendah dari ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 93 ayat (3) Undang-UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal-pasal diatas bahwasannya surat-surat keterangan sakit sangatlah berperan penting guna sebagai barang bukti yang valid untuk diajukan ke pengadilan.

Berikut bukti-bukti yang diberikan oleh para Penggugat :

- Supinah memberikan bukti P-1.8 sampai dengan bukti P-1.15, bukti P-1.20, bukti P-1.21, dan bukti P-1.26 berupa surat keterangan istirahat karena sakit serta bukti P-1.7 berupa surat kontrol berobat dan surat keterangan istirahat karena sakit, yang

mana hal tersebut dapat menjadi bukti untuk Penggugat karena telah mengalami sakit, sehingga tidak dapat bekerja seperti biasa.

- Kemudian Elis Rukmini pun memberikan bukti P-2.11, bukti P-2.20, bukti P-2.21, dan bukti P-2.26 berupa surat keterangan istirahat karena sakit serta bukti P-2.7 sampai dengan bukti P-2.10, bukti P-2.12 sampai dengan bukti P-2.19, dan bukti P-2.22 berupa surat kontrol berobat dan surat keterangan istirahat karena sakit, yang mana hal tersebut membuktikan Penggugat atas telah mengalami sakit, sehingga tidak dapat bekerja seperti biasa Dan Teni.
- Rostini pun memberikan bukti P-3.11, bukti P-3.12, bukti P-3.15 sampai dengan bukti P-3.19, bukti P-3.23, bukti P-3.26 dan bukti P-3.29 berupa surat keterangan karena sakit serta bukti P-3.13, bukti P-3.14, bukti P-3.20 sampai dengan bukti P-3.22, bukti P-3.24, dan bukti P-3.27 berupa surat kontrol berobat dan surat keterangan istirahat karena sakit, yang mana hal tersebut membuktikan Penggugat telah mengalami sakit, sehingga tidak bisa bekerja seperti biasa. Berdasarkan bukti-bukti tersebut majelis hakim berpendapat, pada saat para Penggugat mengalami sakit masih berstatus sebagai pekerja Tergugat, maka segala akibat dari sakit yang diderita oleh para Penggugat tersebut menjadi tanggung jawab Tergugat sebagai pemilik perusahaan, dan Tergugat tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Penggugat dengan alasan sakit yang diderita oleh para Penggugat tersebut, (penjelasan Pasal 93 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan Jo Pasal 153 UU Ketenagakerjaan).

Penjelasan mengenai bukti T-1 sampai dengan bukti T-3 yang berupa surat panggilan pada bulan Juli 2017 yang diterbitkan oleh Tergugat untuk para Penggugat untuk bertemu dengan dr. Yovi Herdiana tersebut bertujuan untuk melakukan pemeriksaan terhadap kondisi kesehatan para Penggugat, yang mana hasilnya adalah dirujuknya para Penggugat agar berobat ke Rumah Sakit Al-Ihsan untuk penanganan lebih lanjut terhadap sakit yang diderita.

Kemudian bukti T-4, bukti T-5, dan bukti T-6 berupa surat yang diterbitkan oleh dokter perusahaan yang isinya menyatakan bahwa para Penggugat masih bisa bekerja dengan posisi duduk selama proses pengobatan, sedangkan pada saat yang sama dokter dari Rumah Sakit Al-Ihsan, menerbitkan surat keterangan atas nama para Penggugat untuk istirahat dan tidak bekerja dikarenakan sakit, majelis hakim berpendapat bukti T-4, bukti T-5, dan bukti T-6 berupa surat rekomendasi yang diterbitkan oleh dokter perusahaan tersebut tidak dapat dipertimbangkan, karena kewenangan untuk melakukan pemeriksaan dan pengobatan terhadap para Penggugat telah diberikan kepada dokter Rumah Sakit Al-Ihsan.

Dengan adanya bukti T-8 berupa surat panggilan ke 1 (satu) atas nama Supinah tertanggal 26 Maret 2018, dan bukti T-10 berupa surat panggilan ke 1 (satu) atas nama Teni Rostini tertanggal 20 Maret 2018, yang mana hal tersebut membuktikan Tergugat telah melakukan pemanggilan ke 1 (satu) kepada para Penggugat, agar para Penggugat dapat bekerja kembali di perusahaan Tergugat dan bukti T-11 berupa surat panggilan ke 2 (dua) atas nama Supinah tertanggal 29 Maret 2018, bukti T-12 berupa surat panggilan kedua (dua) atas nama Elis

Rukmini tertanggal 29 Maret 2018, dan bukti T-13 berupa surat panggilan ke 2 (dua) atas nama Teni Rostini tertanggal 29 Maret 2018, yang membuktikan PT. Feng Tay Indonesia telah melakukan pemanggilan yang ke 2 (dua) kepada para Penggugat yaitu Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini, agar dapat bekerja kembali.

Majelis hakim menemukan fakta dalam persidangan, para Penggugat tidak datang ke perusahaan Tergugat untuk memenuhi panggilan yang dilakukan oleh Tergugat tersebut. Walaupun para Penggugat tidak dapat hadir dalam surat panggilan hingga yang ke 2 (dua) kalinya dalam kasus ini Pasal 168 UU Ketenagakerjaan tidak dapat digunakan dikarenakan sakit yang menjadi alasan para Penggugat tidak dapat menghadiri panggilan-panggilan tersebut dan pemanggilan tersebut dinyatakan tidak sah dan tidak patut dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat yang sedang sakit tidak bisa bekerja. sehingga terhadap bukti T-8 sampai dengan bukti T-13 tersebut tidak dapat dipertimbangkan dan harus dikesampingkan.

Setelah mencermati petitum yang dimohonkan oleh para Penggugat dalam gugatannya dan petitum yang dimohonkan oleh Tergugat dalam jawabannya, majelis hakim berpendapat bahwasannya para pihak prinsipnya sama-sama menginginkan untuk tidak lagi melanjutkan hubungan kerja, namun para pihak tidak sepakat tentang kualifikasi PHK dan akibat hukum bagi para pihak akibat adanya PHK tersebut.

Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum, sehingga maksud dari Pasal tersebut adalah setiap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maka PHK tersebut dianggap tidak pernah terjadi, kecuali diatur lain oleh peraturan perundang-undangan. Karena dalam persidangan ditemukan fakta, PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat dalam perkara a quo belum mendapatkan penetapan dari lembaga PPHI, berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan majelis hakim berpendapat, hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan belum pernah terputus.

Pasal 172 UU Ketenagakerjaan menyatakan pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang

pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4), haruslah dipahami oleh para pihak, makna dari pasal tersebut haruslah diartikan bahwa pekerja mempunyai hak untuk mengajukan PHK kepada perusahaan (pemberi kerja), apabila mengalami sakit yang berkepanjangan dan tidak dapat bekerja melampaui waktu 12 (dua belas) bulan.

Dengan adanya bukti dalam persidangan para Penggugat telah mengalami sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan, dan baik para Penggugat atau Tergugat pun sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerja, majelis hakim berpendapat berdasarkan ketentuan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak perturan ini dibacakan, dengan kualifikasi PHK karena pekerja mengalami sakit lebih dari 12 bulan, maka petitum gugatan pada angka 2 dikabulkan. Majelis hakim menghukum PT. Feng Tay Indonesia untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada masing-masing Penggugat yaitu Supinah, Elis Rukmini dan Teni Rostini yaitu kompensasi berupa : uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan bukti T-14 , bukti T-15, dan bukti T-16 berupa bukti transfer yang sudah diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat akan dikurangi dengan

nominal yang seharusnya diterima oleh para Penggugat. Berikut perhitungan hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada masing-masing Penggugat, maka majelis hakim akan merinci jumlah kompensasi yang diterima oleh masing-masing Penggugat sebagai berikut:

1. Supinah

Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 2.895.300	= Rp.52.115.400
Penghargaan Masa Kerja:	2 x 8 x Rp. 2.895.300	= Rp.46.324.800
Penggantian Hak	: 15 x Rp.984.402	= Rp.14.766.030
Jumlah Total		=Rp.113.206.230
Dikurangi Rp.7.938.600		=Rp.105.267.630

2. Elis Rukmini

Pesangon	: 2 x 9 x Rp. 2.859.600	=Rp.51.472.800
Penghargaan Masa Kerja:	2 x 7 x Rp. 2.859.600	=Rp.40.034.400
Penggantian Hak	:15 x Rp.915.072	=Rp.13.726.080
Jumlah Total		=Rp.105.233.280
Dikurangi Rp. 7.345.700		=Rp. 97.887.580

3. Teni Rostini

Pesangon	:2 x 9 x Rp. 2.831.250	=Rp.50.962.500
Penghargaan Masa Kerja:	2 x 4 x Rp. 2.831.250	=Rp.22.650.000
Penggantian Hak	:15 x Rp. 736.125	=Rp.11.041.875
Jumlah Total		=Rp.84.654.375
Dikurangi Rp.5.954.900		=Rp.78.699.475

Dengan jumlah total sebesar Rp. 281.854.685 (Dua ratus Delapan Puluh Satu Juta Delapan Ratus Lima Puluh Empat Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Lima Rupiah) dan dikarenakan adanya itikad baik dari para Penggugat untuk menyelesaikan perkara a quo ini maka majelis hakim berpendapat menghukum pula Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah selama proses perselisihan sebesar 6 (enam) bulan upah yang biasa diterima oleh masing-masing Penggugat dengan perincian : Supinah 6 x Rp. 2.895.300 = Rp. 17.371.800, Elis Rukmini 6 x Rp. 2.859.600 = Rp. 17.157.600, Teni Rostini 6 x Rp. 2.831.250 = Rp. 16.987.500, dengan jumlah total sebesar Rp.51.516.900 (Lima Puluh Satu Juta Lima Ratus Enam Belas Ribu Sembilan Ratus Rupiah).

Hakim pun menolak atas petitum gugatan yang menyatakan bahwa Tergugat harus membayar uang paksa sebesar Rp. 5.000.000 setiap hari melakukan keterlambatan putusan ini dan juga menolak atas gugatan angka 6 dimohonkan oleh para Penggugat tersebut bahwasannya isi pokok gugatan dalam perkara a quo tidak erat kaitannya dengan penyitaan, seh, karena dalam melakukan penyitaan minimal harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Penggugat dapat menunjukan fakta dan alasan objektif Tergugat untuk menggelapkan atau mengasingkan barang tersebut

2. Penggugat dapat menunjukkan indikasi objektif adanya upaya Tergugat untuk meneghilangkan barangnya.

Begitu pula penolakan dari hakim pun terjadi pada gugatan angka 7 yaitu menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*), walaupun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali dari Tergugat, majelis hakim berpendapat tidak ada salah satu syarat yang terpenuhi sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR/Pasal 191 ayat (1) RBg, untuk dapat dijatuhkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*). Dengan dikesampingkannya bukti surat dan keterangan saksi yang diajukan oleh para Penggugat maupun bukti surat dan keterangan saksi yang diajukan oleh Tergugat selain yang telah dipertimbangkan diatas, dinyatakan karena tidak relevan dengan substansi materi perselisihan dalam perkara a quo.

setelah segala sesuatunya dipertimbangkan dan tidak perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka sudah cukup beralasan hukum bagi majelis hakim untuk mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya. Meskipun gugatan para Penggugat dikabulkan untuk sebagian, namun oleh karena gugatan dalam perkara a quo nilainya diatas Rp. 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 seluruh biaya

yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebagai pihak yang kalah dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan. Mengingat ketentuan-ketentuan yang diatur dalam HIR, UU Ketenagakerjaan, UU PPHI dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.