



P U T U S A N

Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

AYU SUHARTINI, bertempat tinggal di Jalan Benda Indah Blok R-1/3, RT.001/RW.019, Kelurahan Benda Baru, Kecamatan Pamulang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Marudin Sijabat, S.H., Advokat & Konsultan Hukum pada Kantor Law Office Marudin Sijabat, S.H., & Partners, Advokat & Legal Consultants, berkantor di Jalan Anggrek Cendrawasih VIII-A/26, RT 004/RW 004, Kelurahan Kemanggisan, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2017;

Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat;

Lawan

PT. PICARIN JAYA ABADI, berkedudukan di Jalan Raya Kelapa Nias Graha SKG Blok GN, Nomor 7, Kelapa Gading, Jakarta Utara, diwakili oleh Elizabeth Gunawan, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Nurman Hakim Mohamad, *Manager HRD & GA* PT. Picarin Jaya Abadi, berkantor di Jalan Raya Kelapa Nias Graha SKG Blok GN, Nomor 7, Kelapa Gading, Jakarta Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 April 2017;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 16 Februari 2016 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

A. Adapun yang menjadi alasan dan dasar hukum serta tuntutan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat adalah Pengadilan yang berwenang untuk mengadili gugatan Penggugat;

1. Bahwa perkara ini adalah perkara perselisihan hubungan Industrial yaitu berupa perselisihan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat ;
2. Bahwa sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi : "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja";
- B. Dalam Pokok Perkara:
 1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat (PT. Picarin Jaya Abadi) beralamat di Jalan Raya Kelapa Nias Graha SKG Blok GN Nomor 7, Kelapa Gading, Jakarta Utara, efektif kerja terhitung sejak 20 Mei 2008 dengan upah terakhir sebesar Rp2.450.000,00/bulan (dua juta empat ratus lima puluh ribu rupiah);
 2. Bahwa sejak diterima bekerja sebagai karyawan Tergugat, Penggugat telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, hal ini terbukti dari posisi atau jabatan Penggugat terakhir yaitu sebagai staf Personalia, karena jabatan Penggugat pada waktu melamar kerja adalah sebagai SPG (*Sales Promotion Girl*) kemudian karena melihat kinerja yang baik dari pihak Penggugat akhirnya diangkat sebagai staf Personalia bagian operator Telepon. Jadi jelas Penggugat tidak pernah melakukan tindakan ataupun pelanggaran yang bersifat merugikan pihak Tergugat;
 3. Bahwa saudara Nurman selaku pimpinan di PT.Picarin Jaya Abadi dalam bidang HRD telah bertindak secara sewenang-wenang dan membuat suasana lingkungan kerja menjadi tidak harmonis dan tidak kondusif dimana Tergugat ingin mencari pengganti Penggugat sebagai operator dengan alasan yang tidak jelas padahal Penggugat masih bekerja seperti biasa;
 4. Bahwa pimpinan HRD (Nurman Hakim Muhamad) telah membuat peraturan yang tidak lazim dan sangat bertentangan dengan peraturan perundang-Undangan yang berlaku, dimana aturan tersebut adalah mengenai denda keterlambatan sebesar Rp500,00 (lima ratus rupiah) per-menit bagi karyawan yang terlambat, dan bila 7 (tujuh) kali datang terlambat dalam sebulan maka akan dikenakan sanksi Surat Peringatan I, Surat Peringatan 2,

Halaman 2 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Surat Peringatan 3 dan bahkan dapat menyebabkan pekerja diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

5. Bahwa pada tanggal 10 Februari 2014, jam 14.00 Wib, pihak Tergugat Nurman selaku pimpinan HRD & GA menemui Penggugat diruang kerja Penggugat dan mengatakan kinerja Penggugat tidak bagus, sering telat dan tidak masuk, maka Tergugat dengan segera akan mencari pengganti Penggugat sebagai operator, karena alasan kondisi Penggugat yang sedang hamil hingga tidak bisa bekerja optimal untuk perusahaan dan oleh karena itu maka akan mengistirahatkan Penggugat di rumah tanpa digaji dan dengan waktu tak terbatas. Mendengar hal demikian Penggugat kaget dan menjadi beban pikiran bagi Penggugat dan hal ini jelas sudah bertentangan dengan peraturan perundangan-Undangan yang berlaku, padahal karyawan wanita yang lain yang sedang hamil baik dahulu maupun yang sekarang tidak diberlakukan oleh Tergugat demikian, mengapa kepada Penggugat harus dilakukannya;
6. Bahwa Tergugat secara jelas dan nyata telah bertindak semena-mena (sesuka hati) kepada Penggugat yaitu mengistirahatkan diri Penggugat dirumah dengan waktu yang tidak terbatas dan gaji tidak dibayar. Hal ini jelas dan nyata adalah bertujuan untuk memecat pihak Pekerja. Tindakan dan perbuatan yang demikian jelas bertentangan dengan peraturan perundang-Undangan yang berlaku yaitu pasal 153 ayat (1) e yang berbunyi sebagai berikut:

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan "pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya";

7. Bahwa bila Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Penggugat dalam kondisi hamil karena dianggap Tergugat tidak produktif dan sudah tidak mau lagi mempekerjakan Penggugat dan juga perlu ditegaskan bahwa Tergugat juga tidak pernah memberikan surat peringatan I, II, III kepada Penggugat dan juga surat *skorsing* bila sekiranya Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Penggugat selama proses PHK, seyogianya bedasarkan ketentuan, Tergugat harus melakukan peringatan sesuai aturannya atau melakukan *skorsing* bukannya mengkualifikasikan Penggugat mengundukan diri, hal ini sangat bertentangan dengan hukum;
8. Bahwa akibat dari perbuatan dan tindakan pihak Tergugat terhadap pihak Penggugat yang benar-benar sudah tidak manusiawi dan sudah melanggar Hak-Hak Asasi Manusia karena mengingat kondisi dari pihak Pekerja yang



sedang hamil, dimana akibat dari perbuatan dan tindakan dari pihak perusahaan jelas-jelas amat sangat mempengaruhi mental dan kondisi kehamilan Penggugat karena menimbulkan beban pikiran bagi Penggugat;

9. Bahwa perlakuan Tergugat telah bertentangan dengan Undang Undang Ketenagakerjaan sesuai Pasal 153 ayat 1 (e) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, (1) " Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: (e) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
10. Bahwa perlakuan Tergugat telah jelas dan nyata telah melakukan diskriminasi terhadap Penggugat, dan telah bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 yang menyebutkan "Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha";
11. Undang Undang Dasar 1945, Pasal 28 I ayat (2) yang berbunyi : Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu;
12. Undang Undang Hak Azasi Manusia (HAM) Nomor 39 Tahun 1999 tentang Diskriminasi dan Pelanggaran Hak Asasi Manusia. Pasal 1 ayat (3) dan (6);
Ayat (3). Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya;
Ayat (6). Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak sengaja, atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku;



13. Bahwa tanggal 20 April 2014, Penggugat mengajukan permohonan ke Sudinakertrans Jakarta Utara, selang beberapa minggu setelah Penggugat mengajukan permohonan Mediasi ke Sudinakertrans Jakarta Utara, ada jadwal sidang mediasi antara karyawan Tergugat yang bernama Tatang S. dengan Tergugat, dan disitulah Tergugat sangat terkejut ketika mengetahui kalau Penggugat juga melaporkan perbuatan Tergugat ke Sudinakertrans Jakarta Utara dan sama seperti perlakuannya Tergugat pada saudara Tatang tersebut, Tergugat dengan kelicikannya lantas membuat surat panggilan kerja sebanyak 3 (kali) dengan waktu yang tak sesuai aturan perundang-Undangan, jelas dan nyata sangat bertentangan dengan aturan hukum, yakni pada tanggal 16 Juni 2014 Tergugat memanggil Penggugat II dengan Surat Pemanggilan Kerja Ke 1 untuk menghadap Tergugat pada tanggal 17 Juni 2014, Surat Panggilan Kerja ke 2, tanggal 17 Juni 2014 untuk menghadap Tergugat pada hari Rabu tanggal 18 Juni 2014, dan Surat Panggilan Kerja 3, tanggal 19 Juni 2014, untuk menghadap Tergugat pada hari Senin, tanggal 23 Juni 2014, Bahwa perbuatan Tergugat dalam pemanggilan Penggugat adalah bertentangan dengan undang-undang atau tidak dapat diterima/batal demi hukum sebab lazimnya dalam pemanggilan seseorang haruslah berselang 3 (tiga) hari terhitung saat surat panggilan tersebut diterima oleh yang bersangkutan sesuai dengan PP. Nomor 9 Tahun 1975 Pasal 26 ayat (4) yaitu Pemanggilan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari, demikian juga dalam perdata diatur dalam Pasal 122 HIR. Pemanggilan 3 (tiga) hari kerja demikian juga dalam hukum acara pidana diatur dalam Pasal 146 KUHAP ayat (1), (2);
14. Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara (mediator) tidak peka dan tidak jeli dalam menangani perkara ini sebab diawal saja Tergugat sudah mengakui bahwa Tergugat mau mencari pengganti Penggugat karena dianggap tidak dapat bekerja dengan optimal (Penggugat sedang hamil) tetapi Tergugat tidak bersedia membayar pesangon hingga dibuat panggilan kerja dengan semauanya Tergugat agar Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri padahal Penggugat sudah sampaikan bahwa pemanggilan tersebut adalah akal-akalan Tergugat dan tidak dapat diterima atau batal demi hukum sebab tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975, namun Sudinakertrans Jakarta Utara tetap tidak menerima keterangan Penggugat;



15. Bahwa memang sudah menjadi kebiasaan dari PT. Picarin Jaya Abadi dari dulu, bahwa apabila ingin melakukan PHK terhadap karyawan, maka akan menciptakan suatu situasi dan suasana yang tidak nyaman terhadap Pihak Pekerja sehingga dengan demikian Pihak Pekerja yang dimaksud akan mengundurkan diri karena merasa sudah tidak tahan akan suasana kerja yang sengaja diciptakan tidak nyaman lagi oleh Pihak Perusahaan. Maka dengan demikian Pihak Perusahaan berharap akan terhindar dari kewajiban untuk membayar pesangon yang sudah menjadi hak karyawan dimaksud;
16. Bahwa dalam Surat Anjuran Sudinakertrans Jakarta Utara, Pihak Penggugat sependapat dengan pertimbangan hukum dan pendapat mediator pada poin 9, karena apabila hasil pemeriksaan medis dan rekomendasi dokter yang mengharuskan pihak pekerja beristirahat akibat kondisi kehamilan yang mengganggu kesehatan fisik pihak pekerja, maka sudah sewajarnya pihak perusahaan memberikan pihak pekerja istirahat dirumah dengan dibayarkan upahannya. Hal ini sesuai dengan Pasal 93 ayat (2) huruf a yang pada intinya pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan berhak menerima upah;
17. Bahwa hasil mediasi dari Sudinakertrans Jakarta Utara maka Sudinakertrans Jakarta Utara mengeluarkan Anjuran Nomor 907-1.831, tanggal 14 Oktober 2014, yang berbunyi sebagai berikut:

M E N G A N J U R K A N

1. Agar Pihak Perusahaan PT. Picarinjaya Abadi membayar secara tunai kepada pekerja sebagai berikut:
Uang pisah : $0.5 \times \text{Rp}2.450.000,00 = \text{Rp}1.225.000,00$ (satu juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah);
2. Agar pekerja Sdri. Ayu Suhartini dapat menerima uang pisah sebagaimana amar 1 (satu);
3. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak diterimanya anjuran ini;
 - a. Apabila para pihak atau salah satu pihak menerima anjuran, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan kerja ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai Pasal 14



Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial;

18. Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara kurang jeli dan tidak cermat memahami pokok perkara sebab Sudinaker tidak melihat bahwa pokok perkaranya adalah Penggugat diintimidasi dan diperlakukan diskriminasi oleh Tergugat karena Penggugat dalam posisi hamil dianggap tidak produktif dan surat pemanggilan yang dilakukan oleh Tergugat cacat hukum karena tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan undang-undang hingga tidak dapat diterima. Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara juga seharusnya memahami Undang Undang Ketenagakerjaan bahwa apabila ada peraturan perusahaan yang memuat peraturan yang hukum tidak sesuai maka yang dilaksanakan adalah peraturan perundang Undangan bukan peraturan perusahaan, seperti yang dilakukan oleh Sudinaker Jakarta Utara yang menganjurkan untuk menerima Uang Pisah: $0.5 \times \text{Rp } 2.450.000,00 = \text{Rp}1.225.000,00$ (satu juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah) tanpa ada dasarnya, misalnyapun dikualifikasi mengundurkan diri harus tetap ada pembayaran uang penghargaan masa kerja;
19. Bahwa sudah jelas dan nyata sudah tidak ada lagi harmonisasi kerja dalam perusahaan tersebut, dan tidak mungkin lagi hubungan kerja tersebut dapat dipertahankan dengan mengingat situasi dan kondisi kerja yang demikian. Dengan demikian adalah sah menurut hukum, apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa perkara ini untuk memutus perkara ini dengan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat;
20. Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara tidak jeli dan curang cermat dalam menangani perkara ini sebab penyelesaian oleh mediator berupa anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Jakarta Utara Nomor 90/-1.831 tanggal 14 Oktober 2014 tidak menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat, sebab Penggugat telah membalas Anjuran Sudinakertrans Jakarta Utara dengan menolak anjuran tersebut;
21. Bahwa oleh karena Pihak Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan Kerja secara sepihak terhadap Pihak Penggugat tanpa ada kesalahan yang mendasar, maka berdasarkan hukum sah dan wajar apabila Pihak Penggugat meminta Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)

Halaman 7 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon
Rp2.450.000,00 x 2 x 7 = Rp34.300.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja
Rp2.450.000,00 x 3 = Rp 7.350.000,00

Sub Total = Rp41.650.000,00

Uang Penggantian Hak (UP + UPMK)
Rp 41.650.000,00x 15% = Rp 6.247.500,00

Total = Rp 47.897.500,00

(empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Panggilan Kerja 1, 2, 3 Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus atau telah berakhir karena putus hubungan kerja (PHK) sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial dijatuhkan;
4. Memerintahkan Tergugat untuk mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang sah dan surat keterangan kerja atas nama Penggugat;
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk segera membayar seluruh hak-hak Pesangon Penggugat dengan cash/tunai sesuai perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon
Rp 2.450.000,00 x 2 x 7 = Rp34.300.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja
Rp 2.450.000,00 x 3 = Rp 7.350.000,00

Sub Total = Rp41.650.000,00

Uang Penggantian Hak (UP + UPMK)
Rp 41.650.000,00 x 15% = Rp 6.247.500,00

Total = Rp 47.897.500,00

(empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tuiuh ribu lima ratus rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat membayar uang denda keterlambatan kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari apabila terjadi keterlambatan pembayaran hak-hak Penggugat terhitung sejak adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial;
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu, sekalipun terdapat perlawanan, permohonan banding ataupun kasasi;
8. Membebaskan kepada Tergugat seluruh biaya perkara sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*)

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst. tanggal 25 Juni 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat panggilan kerja 1, 2 dan 3 Tergugat terhadap Penggugat tidak sah;
3. Menyatakan "Putus" hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk mengeluarkan surat keterangan kerja untuk dan atas nama Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang Kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp47.897.500,00 (empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 16 Februari 2016 sebagai berikut:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. PICARIN JAYA ABADI tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 25 Juni 2015;

MENGADILI SENDIRI:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 9 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan Surat Panggilan Kerja I, II dan III terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus dengan kualifikasi mengundurkan diri sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial diucapkan;
- Memerintahkan Tergugat untuk mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja yang sah dan surat keterangan kerja atas nama Penggugat;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah sebesar Rp2.572.500,00 (dua juta lima ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus rupiah);

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut dalam perkara ini putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 13 September 2016, kemudian terhadapnya oleh Termohon Kasasi/Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2017 diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 Maret 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 12/Srt.PK/Pdt.Sus/2017/PHI.PN.JKT.PST. jo. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015 jo. Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 2 Maret 2017, permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal itu juga;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Peninjauan Kembali/Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 7 Maret 2017, kemudian Termohon Peninjauan Kembali/Pemohon Kasasi/Tergugat mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 4 April 2017;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa permohonan pemeriksaan peninjauan kembali *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan

Halaman 10 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan pemeriksaan peninjauan kembali tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Alasan Materil Permohonan dan Memori Peninjauan Kembali:

1. Bahwa kronologisnya, Tergugat telah melakukan perbuatan yang membuat Penggugat merasa tidak nyaman dalam bekerja yaitu dengan cara menciptakan situasi dan kondisi kerja yang tidak kondusif bahkan meminta Penggugat untuk mengambil cuti diluar tanggungan perusahaan tanpa batas waktu dan upahnya tidak dibayar dengan alasan karena Penggugat sering sakit dan sering meminta izin terlambat datang selama Penggugat hamil, Tergugat juga menyampaikan kepada Penggugat niatnya untuk mencari calon pekerja lain untuk menggantikan Penggugat yang berarti Tergugat sudah merencanakan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat;
2. Bahwa, sebelum Pemohon Peninjauan Kembali menguraikan tentang lebih lanjut memori Peninjauan Kembali ini, maka dengan ini Pemohon Peninjauan Kembali hendak ingin memberitahukan serta menegaskan bahwa Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI, Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015. jo. Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST antara Ayu Suhartini melawan PT. Picarin Jaya Abadi dan Perkara Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor 509 K/Pdt.Sus-PHI/2015 jo. Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. antara Tatang Supardi melawan PT. Picarin Jaya Abadi disebabkan atas fakta-fakta, alasan-alasan hukum dan kondisi yang sama yakni intimidasi dan diskriminasi untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
3. Bahwa, alasan gugatan tersebut dijadikan 2 (dua) nomor perkara/gugatan terpisah dikarenakan anjuran Suku Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Jakarta Utara mengeluarkan dua Anjuran yaitu satu untuk atas nama Tatang Supardi dan yang satu lagi atas nama Ayu Suhartini hingga menimbulkan pemisahan gugatan;
4. Bahwa, perkara pertama Nomor 509 K/Pdt.Sus-PHI/2015 jo. Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. antara Tatang Supardi melawan PT. Picarin Jaya Abadi meminta agar Pekerja kembali bekerja di Perusahaan dan perkara kedua Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST antara Ayu Suhartini melawan PT. Picarin Jaya Abadi dikualifikasikan mengundurkan diri;
5. Bahwa, dengan demikian sudah semestinya bahkan seharusnya putusan dari gugatan keduanya haruslah sama, dalam tingkat PHI kedua gugatan tersebut



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam putusannya adalah sama yaitu menerima gugatan Penggugat, namun dalam tingkat kasasi justru putusan dari kasasi berbeda atas kedua gugatan yang mana perkara pertama Nomor 509 K/Pdt.Sus-PHI/2015 jo. Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. antara Tatang Supardi melawan PT. Picarin Jaya Abadi memenangkan Tatang Supardi atau menolak gugatan Pemohon Kasasi (PT. Picarin Jaya Abadi) namun perkara kedua Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015 jo. Perkara Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST antara Ayu Suhartini melawan PT. Picarin Jaya Abadi memenangkan PT. Picarin Jaya Abadi atau menerima gugatan Pemohon (PT. Picarin Jaya Abadi);

- 6. Bahwa, hal ini sungguh membingungkan karena bagaimana mungkin suatu sebab yang sama menimbulkan akibat yang berbeda, dengan demikian sudah seharusnya Majelis Hakim Agung pada tingkat Peninjauan Kembali menyadari ada kekhilafan Hakim serta perbedaan dan pertentangan putusan pengadilan antara pihak-pihak yang sama mengenai hal yang sama dan atas dasar yang sama;
- 7. Bahwa, perbedaan putusan tersebut dapat dilihat dalam amarnya pada masing-masing putusan sebagai berikut:

Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST	Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST
MENGADILI	MENGADILI
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan; 3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan surat panggilan kerja 1, 2 dan 3 Tergugat terhadap Penggugat tidak sah; 3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;



Hak yang seluruhnya sebesar Rp42.262.500,00 (empat puluh dua juta dua ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah);	
4. Memerintahkan Tergugat untuk membuat dan memberikan Surat Keterangan Kerja atas nama Penggugat ;	4. Menghukum Tergugat untuk mengeluarkan surat keterangan kerja untuk dan atas nama Penggugat ;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);	5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang Kompensasi PHK berupa uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seluruhnya sebesar Rp47.897.000,00 (empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah) ;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;	6. Membebankan biaya perkara kepada negara yang seluruhnya sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
	7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

8. Bahwa, Majelis Hakim Agung yang memeriksa Perkara Kasasi Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015. *jo.* perkara Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST antara Ayu Suhartini melawan PT. Picarinjaya Abadi telah melakukan kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata, hal ini dikarenakan Majelis Hakim perkara *a quo* telah memberikan pertimbangan putusan yang bertentangan antara satu putusan dengan putusan lainnya;

Putusan Nomor 509 K/Pdt.Sus-PHI/2015	Putusan Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015
MENGADILI	MENGADILI



<p>Menolak permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Picarin Jaya Abadi tersebut ;</p> <p>Membebankan biaya perkara kepada negara.</p>	<p>Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Picarin Jaya Abadi, tersebut;</p> <p>Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST, tanggal 25 Juni 2015</p> <p style="text-align: center;">MENGADILI SENDIRI</p> <ul style="list-style-type: none">- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;- Menyatakan Surat Panggilan Kerja I, II, dan III terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum;- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus dengan kualifikasi mengundurkan diri sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial diucapkan;- Memerintahkan Tergugat untuk mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja yang sah dan surat keterangan kerja atas nama Penggugat;- Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah Rp2.572.500,00 (dua juta lima ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus rupiah);- Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada negara;
--	---



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa, permohonan ini diajukan Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat dengan alasan bahwa *Judex Juris* telah melakukan suatu kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata sebagaimana dinyatakan dalam pasal 67 huruf f Undang Undang Mahkamah Agung;
10. Bahwa, menurut pertimbangan Majelis Hakim dalam putusannya dalam alenia kedua halaman 17, yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja;
11. Bahwa, dari isi Pasal 168 ayat (1) dan penjelasannya, Tergugat/Pemohon Kasasi telah melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan Undang Undang Nomjor 13 Tahun 2003 yaitu telah memanggil Penggugat/Termohon Kasasi sebanyak lebih dari 2 (dua) kali dan jarak pemanggilan pertama dan ketiga adalah empat hari kerja oleh sebab itu, Penggugat/Termohon Kasasi telah menyadari bahwa dia telah mengabaikan dan melalaikan waktu kerja dengan tidak memasuki pekerjaan lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut walaupun telah dipanggil secara sah, dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mewajibkan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat wajib memanggil Penggugat/Pemohon Kasasi sebanyak 3 kali sebagaimana didalilkan oleh Majelis Hakim dalam tingkat pertama, melainkan hanya dan waktu dua kali dengan jarak waktu panggilannya selama 3 (tiga) hari dan ini telah dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dengan jarak panggilan pertama dan ketiga selama empat hari yaitu tanggal 16 sampai tanggal 19 Juni 2014 dan telah memenuhi unsur sebagaimana di syaratkan olehn Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan menurut Pasal 168 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
12. Bahwa, pertimbangan Hakim Kasasi dalam isi Pasal 168 ayat (1) ini sangat, sangat keliru dan khilaf sebab isi Pasal 168 ayat (1) adalah:
 - (1). 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) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;Penjelasan Pasal 168 ayat (1) adalah:

Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat

Halaman 15 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja;

Bahwa, jelas dalam penjelasan Pasal 168 ayat (1) tidak menyebutkan tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan ketiga, yang ada adalah yang pertama dan kedua, jadi dalam pertimbangan Majelis Hakim Agung disini telah terjadi kekhilafan dan kekeliruan;

13. Bahwa, Majelis Hakim Agung yang memeriksa Perkara Kasasi Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015. telah melakukan kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata. Hal ini dikarenakan Majelis Hakim perkara *a quo* di tingkat kasasi pada Mahkamah Agung telah salah dalam menerapkan hukum karena Majelis Hakim Agung tidak memperhatikan keberadaan atau kepatutan terhadap aturan atau cara pemanggilan yang diatur dalam Hukum Acara Perdata, Pidana dan Peraturan Pemerintah (PP) yaitu harus 3 (tiga) hari dari surat diterima seperti yang diatur sebagai berikut:

Bahwa perbuatan Tergugat dalam pemanggilan Penggugat adalah bertentangan dengan undang-undang atau tidak dapat diterima/batal demi hukum sebab lazimnya dalam pemanggilan seseorang haruslah berselang 3 (tiga) hari terhitung saat surat panggilan tersebut diterima oleh yang bersangkutan sesuai dengan PP. Nomor 9 Tahun 1975, Pasal 26 ayat (4). Yaitu Pemanggilan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari, demikian juga dalam perdata diatur dalam Pasal 122 HIR, Pemanggilan 3 (tiga) hari kerja, demikian juga dalam hukum acara pidana diatur dalam Pasal 146 KUHP ayat (1), (2);

14. Bahwa, Hakim PHI pada Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST halaman 21-30 menyatakan dalam "Tentang Pertimbangan Hukumnya" sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang membuat Penggugat merasa tidak nyaman dalam bekerja yaitu dengan cara menciptakan situasi dan kondisi kerja yang tidak kondusif bahkan meminta Penggugat untuk mengambil cuti diluar tanggungan perusahaan tanpa batas waktu dan upahnya tidak dibayar dengan alasan karena Penggugat sering sakit dan sering meminta izin terlambat datang selama Penggugat hamil, Tergugat juga menyampaikan kepada Penggugat niatnya untuk mencari calon pekerja lain untuk menggantikan Penggugat yang berarti Tergugat sudah merencanakan untuk melakukan PHK kepada Penggugat;
2. Kemudian selama Penggugat menjalankan cuti melahirkan (cuti hamil) dari bulan April sampai Juni 2014, Tergugat hanya membayar upah Penggugat



sampai dengan bulan April 2014, Tergugat tidak membayar upah Penggugat untuk bulan Mei dan Juni 2014 tanpa adanya alasan yang jelas, karenanya pada bulan Mei 2014 Penggugat telah mencatatkan permasalahan PHK *a quo* ke Sudinakertrans Jakarta Utara dan Tergugat juga sudah mengetahui pencatatan perkara *a quo*, akan tetapi Tergugat berusaha mengirimkan surat panggilan kerja kepada Penggugat pada tanggal 16, 17 dan 19 Juni 2014 panggilan kerja tersebut tidak sah karena tidak memberi jeda waktu 3 (tiga) hari antara surat panggilan pertama dengan yang lainnya, tujuannya agar supaya Penggugat tidak dapat memenuhi panggilan kerja tersebut sehingga dapat dikualifikasikan mengundurkan diri dan Tergugat tidak perlu membayar uang kompensasi kepada Penggugat sebagaimana Tergugat lakukan juga terhadap rekan kerja Penggugat bernama Tatang Supardi;

3. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan "Putus" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan dan menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK terhadap penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seluruhnya sebesar Rp 47.897.500.00;

Menimbang, bahwa dalam jawaban Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut diatas dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Fakta yang sebenarnya telah selesai menjalankan cuti melahirkan dari tanggal 10 Maret 2014 sampai dengan 9 Juni 2014, sejak tanggal 10 Juni 2014 seharusnya Penggugat sudah mulai aktif bekerja akan tetapi Penggugat tidak pernah masuk kerja lagi (mangkir) selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut dan atas kemangkirannya tersebut Tergugat telah memanggil Penggugat untuk bekerja sebanyak 3 (tiga) kali secara patut dan tertulis akan tetapi Penggugat mengabaikan ketiga surat panggilan kerja tersebut tanpa ada alasan yang jelas;
2. Mengacu pada Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan, lagi pula gugatan PHK yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan oleh karenanya patutlah ditolak;



3. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR *jo.* Pasal 1865 KUHPerduta;
Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-8, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-6;
Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama Sarianna Manik, S.H., dan Tatang Supardi sedangkan Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama Rusmin Nurhayati dan Dwi Supriyatin;
Menimbang, bahwa sesuai dengan jawaban Tergugat angka 6 dan 8 halaman 1 dan 2 dan bukti P-3 serta keterangan kedua orang saksi Tergugat bernama Rusmin Nurhayati dan Dwi Supriyatin dari jawaban dan bukti serta keterangan saksi tersebut dikaitkan satu sama lain diperoleh fakta bahwa terhitung dari tanggal 10 Maret 2014 sampai dengan tanggal 9 Juni 2014, Penggugat menjalankan cuti melahirkan (cuti hamil) sebagaimana diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan;
Menimbang bahwa memperhatikan dengan cermat surat anjuran Mediator Hubungan Industrial dari Kantor Sudinakertrans Jakarta Utara, Nomor 90/-1.831 tanggal 14 Oktober 2014. Sebagaimana dilampirkan oleh Penggugat dalam surat gugatannya dan bukti P-7 khususnya dalam paragraf pertama dimana tertulis perkara perselisihan PHK *a quo* telah dicatatkan oleh penggugat pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara pada tanggal 2 Mei 2014 yang berarti perkara PHK *a quo* telah dicatatkan oleh Penggugat pada Kantor Sudinakertrans Jakarta Utara pada saat Penggugat masih menjalankan cuti hamil atau cuti melahirkan;
Menimbang, bahwa dalam gugatannya angka 13, Penggugat juga menyatakan pernah mencatatkan permohonan mediasi kepada Sudinakertrans Jakarta Utara pada tanggal 20 April 2014, dan pada saat mencatatkan perselisihannya di Sudinakertrans Jakarta Utara Penggugat juga bertemu dengan Tergugat yang pada saat itu sedang melakukan mediasi



dengan salah seorang rekan kerja Penggugat bernama Tatang Supardi di kantor Sudinakertrans Jakarta Utara, oleh karenanya Tergugat tahu persis jika Penggugat telah mencatatkan perselisihan perkara *a quo* di Kantor Sudinakertrans Jakarta Utara, dalam jawabannya Tergugat sama sekali tidak menyangkal dan menanggapi dalil Penggugat tersebut sehingga dan oleh karenanya Tergugat dianggap mengakui dan membenarkan secara diam-diam mengenai dalil Penggugat tersebut ;

Menimbang, bahwa yang menjadi pertanyaan mengapa Penggugat mencatatkan perkara PHK *a quo* ke kantor Sudinakertrans Jakarta Utara pada tanggal 2 Mei 2014 padahal Penggugat sedang menjalankan cuti melahirkan dari tanggal 10 Maret 2014 sampai dengan tanggal 9 Juni 2014, dengan demikian ada permasalahan apa antara Penggugat dengan Tergugat? Untuk menjawab pertanyaan tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan keterangan kedua saksi Tergugat dan fakta-fakta hukum lainnya;

Menimbang, bahwa, kedua orang saksi Tergugat bernama Rusmin Nurhayati dan Dwi Supriyatin dalam persidangan menerangkan dan membenarkan Penggugat mencatatkan perselisihan perkara *a quo* ke Sudinakertrans Jakarta Utara pada saat Penggugat masih menjalankan cuti melahirkan atau cuti hamil, tapi para saksi juga tidak tahu persis mengenai tanggal berapa dan bulan apa Penggugat mencatatkan permasalahannya tersebut, para saksi juga menerangkan yang dituntut oleh Penggugat dalam laporannya ke Kantor Sudinakertrans Jakarta Utara adalah mengenai upah Penggugat selama menjalankan cuti hamil atau cuti melahirkan yang belum dibayarkan oleh Tergugat, saksi juga menerangkan Tergugat sudah membayar upah Penggugat sampai dengan bulan April 2014 akan tetapi saksi tidak tahu apakah upah Penggugat untuk bulan Mei 2014 dan Juni 2014 sudah dibayar atau belum dibayar oleh Tergugat para saksi mengetahui informasi tersebut dari atasan para saksi dan dari rapat dengan manajemen yang membahas mengenai permasalahan Penggugat;

Menimbang, memperhatikan dengan cermat bukti P-8=T-4 mengenai foto copy slip gaji dari bulan Januari 2014 sampai dengan April 2014, dari kedua bukti tersebut, diperoleh fakta bahwa Tergugat membayarkan upah Penggugat dari bulan Januari 2014 sampai dengan April 2014 jika diperhatikan lebih lanjut dari kedua bukti tersebut khususnya yang tertera dalam catatan yang ditulis dengan tangan diketahui pula Tergugat membayar upah Penggugat setiap bulannya selalu di atas tanggal 15 bulan berjalan,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menurut Majelis Hakim sistem pembayaran upah seperti ini tidak tepat karena seharusnya upah pekerja dibayar setiap awal bulan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mempertimbangkan bukti surat tambahan yang diajukan oleh Tergugat berupa bukti TT-4 dan TT-6 mengenai laporan gaji karyawan yang menerangkan bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat selama menjalankan cuti melahirkan dari bulan Mei sampai dengan Juni 2014, karena kedua bukti tersebut hanya berupa foto copy dan tidak disertai dengan atau tidak ada aslinya, seharusnya Tergugat dapat menunjukkan surat asli dari kedua bukti tersebut karena yang membuat dan menyimpan kedua bukti tersebut adalah Tergugat sendiri, padahal dalam persidangan Majelis Hakim berulang kali meminta kepada Tergugat untuk menyerahkan bukti pembayaran upah Penggugat untuk bulan Mei dan Juni 2014 karena menurut Majelis Hakim kedua bukti tersebut sangat penting dan relevan sekali dalam perkara ini mengingat laporan Penggugat ke kantor Sudinakertrans Jakarta Utara masih terkait dengan upahnya selama cuti melahirkan yang belum dibayar oleh Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dan dibenarkan pula oleh kedua saksi Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan sampai dengan saat ini Tergugat belum membayar upah Penggugat untuk bulan Mei sampai dengan Juni 2014 atau selama Penggugat menjalankan cuti melahirkan atau cuti hamil, dengan demikian pula jika diperhatikan dari bukti P-8 = T-4 Tergugat juga selalu terlambat dalam membayar upah Penggugat setiap bulannya sampai dengan tanggal 15 setiap bulannya;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim surat panggilan kerja yang dikirimkan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 16, 17 dan 19 Juni 2014 (bukti P-4 = T-1b, P-5 = T-2b dan P-6 = T-3b) adalah tidak sah dengan alasan karena Penggugat sudah mencatatkan perkara *a quo* ke Kantor Sudinakertrans Jakarta Utara pada tanggal 2 Mei 2014 (bukti P-7) dan Tergugat juga sudah mengetahui hal tersebut oleh karenanya ketidakhadiran Penggugat diperusahaan memiliki alasan yang sah, seharusnya bukan surat panggilan kerja yang dikirimkan oleh Tergugat kepada Penggugat melainkan surat panggilan untuk melakukan bipartit untuk menyelesaikan permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa selain daripada itu ternyata surat panggilan kerja dikirimkan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal, 16, 17 dan 19 Juni 2014 tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Halaman 20 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



seharusnya Tergugat mengirimkan surat panggilan kerja tersebut dengan memberikan jeda waktu 3 (tiga) hari kerja antara satu surat panggilan dengan surat panggilan lainnya, dengan tujuan agar supaya Penggugat dapat mempersiapkan dirinya untuk memenuhi panggilan kerja tersebut, oleh karenanya surat panggilan kerja tersebut harus dinyatakan tidak sah;

Menimbang, bahwa saksi Penggugat dalam persidangan bernama Sarianna Manik, S.H., mantan *Manager HRD* perusahaan Tergugat menerangkan dan membenarkan apabila perusahaan tidak senang atau tidak menyukai dan tidak membutuhkan lagi salah seorang pekerjanya maka perusahaan/manajemen akan berusaha membuat pekerja tersebut merasa tidak nyaman bekerja dengan harapan agar supaya pekerja tersebut mengundurkan diri dari perusahaan dan Tergugat tidak perlu membayar hak-hak karyawan yang mengundurkan diri, hal tersebut pernah juga saksi lakukan kepada pekerja atas perintah dan permintaan dari manajemen perusahaan untuk mengeluarkan pekerja dengan cara menciptakan suasana tidak nyaman hingga pekerja tersebut keluar tanpa pesangon;

Menimbang, bahwa saksi Tatang Supardi mantan staf HRD Tergugat dan rekan kerja Penggugat juga menerangkan Tergugat telah membuat Penggugat merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan dengan cara mengatakan kepada Penggugat kerjanya lelet dan sering telat jadi sebaiknya Penggugat istirahat saja di rumah (cuti) dengan waktu yang tidak ditentukan dan tanpa gaji, Tergugat juga selalu berbuat semena-mena terhadap karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti dan keterangan para saksi diatas, Majelis Hakim berkesimpulan sebagai berikut:

1. Perkara PHK *a quo* diajukan oleh Penggugat karena Tergugat telah mencipkakan situasi dan kondisi kerja Penggugat tidak nyaman dan tidak kondusif di perusahaan Tergugat, selain daripada itu Tergugat juga selalu telat membayar upah Penggugat setiap bulannya dan terakhir Tergugat terbukti tidak membayar upah Penggugat selama menjalankan cuti melahirkan (cuti hamil) pada bulan Mei dan Juni 2014;
2. Surat Panggilan Kerja yang dikirimkan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 16, 17 dan 19 Juni 2014 adalah tidak sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat terbukti telah melakukan perbuatan yang membuat Penggugat tidak nyaman bekerja diperusahaan dan Tergugat juga terbukti selalu telat membayar upah Penggugat pada Mei dan Juni 2014 atau selama Penggugat menjalankan cuti melahirkan (cuti



hamil) maka mengacu pada ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dapat mengajukan gugatan PHK terhadap Tergugat dengan alasan tersebut, karenanya Majelis Hakim harus menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan di ucapkan;

Menimbang, bahwa sebagai konsekuensi hukumnya berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat berkewajiban membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dengan menunjuk pada poin 1 keterangan Tergugat yang ditulis dalam anjuran Mediator Hubungan Industrial Sudinakertrans Jakarta Utara (Bukti P-7) diketahui bahwa Tergugat mengakui dan membenarkan masa kerja Penggugat dihitung sejak tanggal 20 Mei 2008 (enam tahun lebih tapi kurang dari tujuh tahun) dan mendapat upah terakhir sebesar Rp 2.450.000,00 per bulan yang bersesuaian dengan dalil Penggugat angka 1 maka pengakuan Tergugat tersebut merupakan bukti yang sempurna sepanjang berkaitan dengan masa kerja Penggugat dan upah Penggugat setiap bulannya;

Menimbang, bahwa dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat seluruhnya sebesar sebagai berikut:

No.	Hak-hak Penggugat	Total
1.	Uang Pesangon 2 x 7 x Rp. 2.450.000.00	Rp34.300.000,00
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp2.450.000,00	Rp 7.350.000,00
3.	Uang penggantian hak 15% x Rp. 41.650.000.00	Rp 6.247.500,00
4.	TOTAL	Rp47.897.500,00

Menimbang, bahwa meskipun berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat lainnya setiap bulannya selama proses PHK dari bulan Mei 2014 sampai dengan putusan ini diucapkan, namun demikian karena dalam gugatannya Penggugat juga



tidak mengajukan permohonannya mengenai upah dan hak-hak lainnya selama proses PHK maka Tergugat tidak berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat selama proses PHK;

Menimbang, bahwa dengan mengacu pada norma kebiasaan dalam praktek hubungan industrial ditempat kerja, yang pada umumnya Pengusaha selalu memberikan surat keterangan bekerja kepada pekerjanya yang sudah tidak bekerja lagi atau keluar dari perusahaan untuk kepentingan maka dalam perkara ini Tergugat juga diwajibkan untuk mengeluarkan surat keterangan kerja untuk dan atas nama Penggugat sebagaimana dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti dan keterangan saksi serta pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum Penggugat angka 2, 3, 4 dan 5 beralasan hukum yang cukup oleh karenanya haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (6) mengenai denda uang paksa sebesar Rp1.000.000,00 perhari apabila terjadi keterlambatan pembayaran hak-hak Penggugat terhitung sejak adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 225 HIR;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (7) agar Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain dari Tergugat karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR Jo. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

II. Putusan *Judex Facti* terdapat suatu kekhilafan dan kekeliruan yang nyata.

1. Bahwa terhadap penerapan hukum dalam putusan *a quo* yang diberikan *Judex Facti* pada pertimbangan hukum terdapat kekhilafan atau kekeliruan yang nyata, dikarenakan dalam hal ini *Judex Facti* telah mengabulkan tuntutan Pemohon Kasasi. Dimana putusan *a quo* telah membenarkan sesuatu tuntutan yang tidak sah menurut hukum (*onwetting illegal*) sehingga jelas-jelas bertentangan mengenai ketentuan undang-undang;



2. Bahwa karena putusan *a quo* yang membenarkan yang sah menurut hukum (*wettig legal*) menjadi tidak sah (*onwettig illegal*) dan pertimbangan hukum putusan *a quo* juga mengandung pertentangan pertimbangan hukum satu dengan yang lainnya, maka demi hukum harus ditolak atau setidaknya-tidaknya, tidak dapat diterima/*niet ontvankelijke verklaard*;
3. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan keterangan-keterangan yang telah kami sampaikan sebelumnya, maka telah membuktikan dengan jelas bahwa PT. Picarinjaya Abadi telah melakukan suatu diskriminasi terhadap Pihak Penggugat yang bernama Ayu Suhartini;
4. Bahwa perlakuan Pihak Tergugat telah jelas dan nyata telah melakukan diskriminasi terhadap karyawan yang bernama Ayu Suhartini, dan telah bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 yang menyebutkan " Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha";
5. Bahwa PT. Picarin Jaya Abadi juga jelas dan nyata telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Dasar 1945, Pasal 28 I ayat (2) yang berbunyi: Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu;

III. Kesimpulan

Bahwa, berdasarkan penjabaran di atas, Majelis Hakim Agung yang nyata telah khilaf atau keliru karena mengesampingkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975, Pasal 26 ayat (4). Yaitu pemanggilan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari, demikian juga dalam perdata diatur dalam Pasal 122 HIR, Pemanggilan 3 (tiga) hari kerja, demikian juga dalam hukum acara pidana diatur dalam Pasal 146 KUHAP ayat (1), (2) dan juga penjelasan Pasal 168 ayat (1) yaitu bahwa, jelas dalam penjelasan Pasal 168 ayat (1) tidak menyebutkan tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan ketiga, yang ada adalah yang pertama dan kedua, jadi dalam pertimbangan Majelis Hakim Agung disini telah terjadi kekhilafan dan kekeliruan;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama alasan peninjauan kembali tanggal 1 Maret 2017 dan jawaban alasan peninjauan kembali tanggal 4 April 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris*, ternyata putusan *Judex Juris* terdapat kekeliruan dan kekhilafan yang nyata, dengan pertimbangan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa panggilan kerja yang dikirimkan Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 16, 17 dan 19 Juni 2014 adalah tidak sah oleh karena Penggugat sudah mencatatkan perkara *a quo* ke Sudinakertrans Jakarta Utara tanggal 2 Mei 2014 dan Tergugat juga sudah mengetahui hal tersebut, sehingga ketidakhadiran Penggugat di perusahaan memiliki alasan yang sah, karenanya Surat Panggilan Kerja yang dikirim Tergugat kepada Penggugat tanggal 16, 17 dan 19 Juni 2014 tidak memenuhi ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa terhadap peristiwa hukum yang demikian, maka patut dan adil hubungan kerja diputus dengan memperoleh hak-hak sebagaimana telah dihitung oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: AYU SUHARTINI tersebut dan membatalkan putusan Mahkamah Agung Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 16 Februari 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili kembali perkara ini dengan amar sebagaimana akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI

Mengabulkan permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali: **AYU SUHARTINI** tersebut;

Membatalkan putusan Mahkamah Agung Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 16 Februari 2016;

MENGADILI KEMBALI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat panggilan kerja 1, 2 dan 3 Tergugat terhadap Penggugat tidak sah;

Halaman 25 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan "Putus" hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk mengeluarkan surat keterangan kerja untuk dan atas nama Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang Kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp47.897.500,00 (empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Membebankan biaya perkara dalam pemeriksaan tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

ttd.

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

Ketua Majelis,

ttd.

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd.

Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.

NIP : 1959 1207 1985 12 2 002

Halaman 26 dari 26 hal. Put. Nomor 130 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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