



**PUTUSAN**

Nomor 729 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**SARIPAH**, bertempat tinggal di Bali Makmur, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

Lawan

**PT. TRANSPASIFIC AGRO INDUSTRI**, dalam hal ini diwakili oleh Budianto Purwahjo selaku Direktur, berkedudukan di Desa Upang Jaya, Kecamatan Muara Telang (d/h Makarti Jaya), Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Stefanus Haryanto, S.H.,LL.M., dan kawan-kawan, Para Adavokat berkantor di Jalan Jend. Sudirman Kav. 21 Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Mei 2015;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa saya Penggugat sebelumnya adalah pekerja/buruh harian lepas PT. Transpasifik Agro Industri yang sudah bekerja 4 tahun lebih. Bekerja secara baik, disiplin dan bertanggung jawab, sudah banyak memberikan kontribusi terkait produktifitas selama perusahaan tersebut beroperasi dalam bidang kegiatan perkebunan kelapa sawit di desa Upang Jaya Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin;
2. Bahwa saya Penggugat sebagai pekerja/buruh harian lepas PT Transpasifik Agro Industri diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan pada bulan September 2014 pada awalnya saya Penggugat tidak terima keputusan PHK yang dilakukan Tergugat, karena Penggugat merasa tidak pernah melakukan kesalahan patal/berat. Apalagi melakukan tindak pidana. saya masih tetap datang ke perusahaan Tergugat seperti biasanya, tapi saya tidak diterima lagi untuk bekerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahkan saya diusir, disuruh pulang oleh oknum perusahaan/Tergugat. Atas keputusan tersebut akhirnya saya memutuskan untuk menanyakan dan meminta surat keputusan PHK ke manajemen perusahaan, tetapi tidak diberikan sama sekali, justru Tergugat memberikan jawaban "karena saudara bekerja di perusahaan ini tidak memakai surat lamaran, maka pemberhentian kalian tidak perlu pakai surat PHK". Menurut saya, jika Saya memang melakukan kesalahan, semestinya tidak serta merta perusahaan/Tergugat langsung memberhentikan saya Penggugat, jika perlu saya Penggugat diberikan surat teguran atau peringatan, ironisnya itu sama sekali tidak pernah dilakukan Tergugat. Tergugat dengan kearogansiannya langsung membuat keputusan untuk memberhentikan saya secara sepihak. Didasari oleh fakta itulah saya Penggugat untuk melaporkan permasalahan ini sebelumnya langsung ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, karena di perusahaan Tergugat sampai hari ini belum ada yang namanya serikat pekerja atau serikat buruh, jadi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit tidak bisa dilaksanakan. Pada proses mediasi atau tripartit, saya Penggugat akhirnya mengetahui bahwa keberadaan saya selama menjadi Pekerja/Buruh di perusahaan Tergugat, tidak pernah dilaporkan atau dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, padahal jumlah Pekerja/Buruh seperti saya ini mencapai 1096 orang, kami juga tahu bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan perusahaan Tergugat tidak pernah dilengkapi dengan perjanjian kerja (PKWT/PKHL), Oleh karena itu setelah saya dinyatakan diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, saya sebagai Penggugat menuntut hak-hak saya, baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan hak lainnya sesuai ketentuan pasal 156 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013;

3. Bahwa menurut Tergugat, selama saya bekerja pada perusahaan Tergugat status hubungan kerja yaitu sebagai Pekerja/Buruh Harian Lepas dengan sistem PKWT atau PKHL. Pada rapat mediasi telah ditemukan fakta oleh mediator hubungan industrial maupun pegawai pengawas bahwa selama bekerja dengan masa kerja 4 tahun lebih, antara saya Penggugat dengan Tergugat tidak pernah ada sama sekali perjanjian kerja secara tertulis, saya Penggugat menilai bahwa Tergugat patut diduga telah menyalahi dan melanggar berbagai ketentuan seperti yang dimaksudkan Pasal 12 ayat (1), (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang "Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu". Yang penjelasan-nya adalah sebagai berikut:

Halaman 2 dari 24 hal. Put. Nomor 729 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Pasal 1. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh;

Pasal 2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama/Alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. Nama/Alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. Besarnya upah dan/atau Imbalan lainnya;

Pasal 3. Daftar nama pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) disampaikan pada Instansi berwenang yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak memperkerjakan pekerja/buruh;

Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan "Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 lembar salinan perjanjian kerja";

4. Bahwa Perjanjian Kerja yang diisyaratkan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 ataupun ketentuan pendukung lainnya yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan bertujuan untuk memperjelas batasan antara pihak perusahaan (pemberi pekerjaan) dengan pihak pekerja/buruh terkait hak dan kewajiban para pihak, yang meliputi jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja/ buruh waktu kerja pekerja/buruh, upah dan atau imbalan yang diterima pekerja/buruh. Ketentuan inilah yang mengikat para pihak yang apabila dilanggar akan berkonsekuensi melawan hukum. Fakta ini akan menjadi tolok ukur bagaimana eksistensi perusahaan, nasib dan karir pekerja/buruh di masa yang akan datang, sehingga misi perusahaan untuk mensejahterahkan masyarakat pekerja melalui pemerataan kesempatan kerja yang berkesinambungan, berkeadilan dan jauh dari cara-cara diskriminasi dapat terwujud. Sebaliknya Berdasarkan keterangan Tergugat dalam sidang mediasi bahwa terdapat ± 1096 pekerja/buruh harian lepas di PT Transpasifik Agro Industri. Ternyata telah ditemukan fakta bahwa kesemua pekerja/buruh harian lepas tersebut tidak pernah dicatatkan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, kemudian status hubungan kerja para pekerja/buruh harian lepas tidak pernah dilengkapi dengan perjanjian kerja, juga tidak adanya jaminan sosial terkait dengan keselamatan



kerja pekerja/buruh harian lepas (BPJS). Fakta ini terjadi sampai dengan telah di PHK nya saya Penggugat secara sepihak oleh Tergugat dengan alasan yang sengaja direkayasa dan sangat tidak objektif;

5. Bahwa Perjanjian Kerja Harian Lepas merupakan salah satu bentuk dari perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan yang termaktub dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang "Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu":

Pasal 57 ayat (1) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;

ayat (2) Perjanjian kerja yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Pasal 59 ayat (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan untuk jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya bisa diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

ayat (7) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum akan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Berdasarkan ketentuan pasal dimaksud, maka saya Penggugat berhak untuk mendapatkan hak atas uang pesangon, hak atas uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan hak-hak lainnya. Pelanggaran yang secara sengaja dilakukan oleh Tergugat (PT Transpasifik Agro Industri) berkonsekuensi telah merubah dan menimbulkan hak dari saya sebagai Penggugat. Tiga kesalahan/pelanggaran yang dilakukan Tergugat adalah Pertama, tidak membuat perjanjian kerja dengan Para Penggugat. Kedua proses perpanjangan, terkait jika ada perjanjian kerja yang telah melebihi batas waktu. Ketiga, Tergugat sama sekali tidak mendaftarkan nama saya Penggugat termasuk menyampaikan salinan perjanjian kerja antara Tergugat dengan saya Penggugat baik kepada saya Penggugat sendiri maupun instansi yang berwenang/bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

6. Bahwa pada tanggal 5 Januari 2015 saya sebagai Penggugat pernah melaporkan Tergugat PT Transpasifik Agro Industri ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin dengan perihal/laporan pengaduan "PHK sepihak dan tuntutan hak atas PHK". Atas dasar pengaduan tersebut pemerintah, dalam hal ini Dinas



Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin telah mengkaji dan menindak lanjuti pengaduan dimaksud dengan memanggil para pihak diantaranya saya Penggugat dan Tergugat melalui 3 (tiga) kali panggilan mediasi dalam rangka membahas dan menyelesaikan pada tingkat tripartit masalah pengaduan dimaksud pada tanggal 20 Januari 2015, kemudian tanggal 05 Februari 2015 dan terakhir tanggal 10 Februari 2015 mediasi dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Pada perundingan yang dimediasi oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, saya Penggugat dan kawan-kawan pekerja/buruh yang di PHK lainnya dengan berbagai dalil dan argumentasi telah menyampaikan maksud pengaduan saya Penggugat terkait hak saya untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak yang tidak diberikan Tergugat, sebaliknya Tergugatpun dengan dalil dan argumentasi yang dinilai tidak jelas dan sepihak, tetap bersikeras menyatakan bahwa tidak akan membayarkan hak-hak saya Penggugat karena Tergugat menilai saya Penggugat diduga telah melakukan kesalahan berat, yaitu malas masuk kerja. Bahwa pada sidang mediasi/perundingan tripartit tersebut, menurut saya Penggugat ada beberapa point penting yang luput dari perhatian mediator maupun Tergugat, yang pertama adalah bahwa Penggugat walaupun bekerja sebagai buruh harian lepas yang bekerja berdasarkan waktu kehadiran tetapi upah yang dibayarkan Perusahaan/Tergugat adalah setiap bulan. Kedua bentuk kesalahan berat yang ditudingkan Tergugat kepada kami Penggugat dinilai mengada-ngada dan kalaupun benar semestinya Tergugat memberikan teguran/peringatan atau pembinaan kepada saya, bukan dengan membuat keputusan sepihak dengan melakukan PHK terhadap saya Penggugat. Ketiga, bahwa antara Tergugat (PT Transpasifik Agro Industri) dengan saya Penggugat mulai pertama saya Penggugat masuk kerja sampai dengan sekarang tidak pernah ada sama sekali perjanjian kerja yang dibuat antara para pihak dan keberadaan Para Penggugat di perusahaan tersebut sebagai pekerja/ buruh harian lepas tidak pernah sama sekali dilaporkan/didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Keempat, jika saya Penggugat disejajarkan dengan PKWT atau PKHL maka perjanjian kerja dimaksud hanya dilakukan 2 tahun dan bisa diperpanjang hanya satu kali untuk jangka waktu satu tahun, faktanya saya Penggugat sudah bekerja 4 tahun lebih dengan sistem perjanjian kerja yang tidak jelas. Kelima, fakta Yuridis menyatakan bahwa setiap peraturan dan atau keputusan yang bertentangan dengan undang-undang itu sendiri maka akan batal demi hukum, sebagai contoh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan setiap



perusahaan untuk membuat perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh, kemudian membuat daftar pekerja dan melaporkan ke lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, fakta ini apabila dilanggar, pada kajian/aspek perjanjian kerja maka akan memiliki konsekuensi dan akibat hukum yang berbeda, PKWT akan menjadi PKWTT artinya hak pekerja/buruh secara otomatis akan menyesuaikan dengan ketentuan dimaksud. Artinya bahwa walaupun kami Penggugat dinilai dan diduga melakukan kesalahan oleh Tergugat sampai dengan kami di PHK, maka sesuai dengan ketentuan dimaksud kami tetap berhak untuk menerima hak sesuai maksud dan ketentuan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa kelima fakta tersebut seperti terabaikan, sehingga pada perundingan tripartit tidak menghasilkan sebuah perjanjian bersama yang disepakati saya Penggugat dengan Tergugat, atas kondisi tersebut maka dikeluarkan risalah perundingan yang berisikan uraian dan risalah mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kesimpulan pada perundingan mediasi Tergugat tetap pada pendiriannya tidak mau membayarkan hak para pekerja/ buruh yang di PHK (Penggugat), maka pada tanggal 13 Februari 2015 Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin telah mengeluarkan anjuran ditujukan kepada para pihak. Karena merasa dan berpikir tidak sependapat dengan apa yang tertuang dalam risalah perundingan dan anjuran yang dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial, terutama terkait dengan pendapat perusahaan (Tergugat) maka saya Penggugat dengan secara sadar berinisiatif menggugat permasalahan ini melalui jalur pengadilan hubungan industrial. Oleh karena itu pada kesempatan ini saya sebagai Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang untuk dapat mempertimbangkan, menginterpretasikan secara objektif perkara yang saya Penggugat sampaikan melalui gugatan ini agar dapat memberikan keputusan hukum yang seadil-adilnya;

7. Saya Penggugat merasa berkeyakinan bahwa apa yang sudah dilakukan Tergugat sudah banyak menyalahi ketentuan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, fakta ini sudah ditemukan dan diakui Tergugat pada saat rapat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, bahkan sudah dipertegas oleh Mediator dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Oleh karena itu pada persidangan di Pengadilan hubungan Industrial nanti saya Penggugat minta Majelis Hakim yang terhormat untuk dapat mengundang dan mendatangkan saksi



ahli yang membidangi masalah ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin atau dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan;

8. Bahwa saya Penggugat sudah bekerja di perusahaan Tergugat mencapai masa kerja 4 tahunan lebih. Diantara pekerja/buruh ketika masa kerja saya Penggugat mencapai 2 tahun, saya sudah pernah mendapatkan tunjangan hari raya Keagamaan (THR) dari PT Transpasifik Agro Industri Desa Upang Jaya Kecamatan Muara Telang. Tapi pada tahun 2013 dan tahun 2014, Para Penggugat tidak lagi diberikan hak untuk mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan (THR). Alasan Tergugat bahwa saya Penggugat hanya berstatus sebagai Pekerja/Buruh Harian Lepas yang bekerja berdasarkan waktu kehadiran, dimana waktu kerja saya Penggugat dinilai Tergugat hanya di bawah 21 hari, jadi saya Penggugat tidak berhak untuk mendapatkan THR dimaksud. Menurut saya Penggugat alasan Tergugat sangat tidak objektif, tidak ada dasar hukum yang jelas, padahal jelas sekali kalau saya Penggugat sudah bekerja di perusahaan Tergugat lebih dari 3 tahun bahkan ada rekan pekerja/buruh yang masa kerjanya sudah mencapai 4 tahun lebih. Menurut saya Penggugat bahwa fakta ini sangat bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 Tentang "Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan". Seperti dimaksud dalam:

Pasal 2 ayat (1): Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus atau lebih;

ayat (2): THR sebagaimana dimaksud diberikan satu kali dalam satu tahun;

Pasal 3 ayat (1): Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan secara terus-menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan perhitungan masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah;

Untuk itu melalui gugatan ini kami Penggugat meminta kepada Majelis Hakim yang terhormat agar dapat mempertimbangkan dan mengabulkan keinginan kami Penggugat, terkait hak kami untuk mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan (THR) tahun 2013 dan tahun 2014 yang belum kami terima



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai dengan kami Penggugat di PHK sekarang ini, seperti yang pernah kami terima sebelumnya di tahun 2011 dan tahun 2012;

9. Bahwa ada ketentuan lain yang bermaksud mempertegas terkait kewajiban yang harus dilakukan Tergugat apabila melakukan pengakhiran hubungan kerja secara sepihak dimana para pihak masih berada dalam lingkup jangka waktu perjanjian kerja yang belum berakhir, maka pada Pasal 62 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan "apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai jangka waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja", kemudian Keputusan Mahkamah Konstitusi atas uji materi Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, klasifikasi kesalahan berat harus dibuktikan melalui proses pengadilan. Dalam hal ini saya Penggugat mengharapkan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjerat pelanggaran yang sudah dilakukan Tergugat dari berbagai asumsi hukum;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa dan memutuskan perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut:

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan kepada Tergugat dalam hal ini Pimpinan/Manager PT Transpasifik Agro Industri berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Waktu Kerja Tertentu, untuk membayar kepada saya Penggugat sejumlah hak dengan nilai Rp17.376.000,00 dua kali ketentuan Pasal 156 menjadi Rp34.752.000,00 (tiga puluh empat juta tujuh ratus lima puluh dua ribu rupiah);

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan saya Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara saya Penggugat dan Tergugat telah terjadi kesepakatan untuk membayar hak-hak saya Penggugat yang telah di PHK sepihak oleh Tergugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai uang pesangon, uang

Halaman 8 dari 24 hal. Put. Nomor 729 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perhargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan hak lainnya sejumlah dua kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 Tentang "Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan", dengan perincian sebagai berikut:

Nama pekerja: Saripah.

Masa kerja: 4 Tahun.

Status pekerjaan: Buruh Harian Lepas.

Upah perhari tahun 2014: Rp76.800,00

UMSP 2014: Rp1.920.000,00

Uang pesangon:  $5 \times \text{Rp}1.920.000,00 = \text{Rp}9.600.000,00$

Uang penghargaan masa kerja:  $2 \times \text{Rp}1.920.000,00 = \text{Rp}3.840.000,00$

Uang penggantian hak:  $\text{Rp}9.600.000,00 + \text{Rp}3.840.000,00$

Di kali 15 % =  $\text{Rp}2.016.000,00$

Uang pisah:  $1 \times \text{Rp}960.000,00 = \text{Rp}1.920.000,00$

THR yang harus dibayar:

UMP 2013/THR 2013:  $\text{Rp}1.825.000,00$ ;

UMSP 2014/THR 2014:  $\text{Rp}1.920.000,00 + = \text{Rp}3.745.000,00$ ;

Jumlah hak yang harus dibayarkan Perusahaan =  $\text{Rp}21.121.000,00$ ;

Jumlah 2 kali ketentuan Pasal 156  $\text{Rp}21.121.000,00 \times 2 = \text{Rp}42.242.000,00$ ;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar  $\text{Rp}1.500.000,00$  untuk setiap keterlambatan dari pelaksanaan putusan;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara;

Dan atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang berpendapat lain, mohon kiranya putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberikan putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Plg, tanggal 6 Agustus 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak gugatan Penggugat dalam provisi;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

2. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah  $\text{Rp}756.000,00$  (tujuh ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya



Penggugat pada tanggal 6 Agustus 2015 kemudian terhadapnya oleh Penggugat diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 24 Agustus 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 13/Kas/2015/PHI Plg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 4 September 2015;

Bahwa setelah itu oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang pada tanggal 20 Mei 2016 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 1 Juni 2016;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

1. Bahwa Saya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak menyangkal kalau selama bekerja di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat status saya adalah sebagai Pekerja/Buruh Harian Lepas yang sudah bekerja di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat mencapai 3 tahun lebih. Saya Pemohon Kasasi/Penggugat masuk kerja mulai dari jam 7 pagi dan pulang/selesai jam 2 sore. Artinya dalam 1 minggu saya Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja selama 7 jam perhari (40 jam lebih perminggu). Tetapi jumlah hari kerja saya Pemohon Kasasi/Penggugat dengan sengaja dibatasi Termohon Kasasi/ Tergugat supaya tidak lebih dari 21 hari kerja, padahal ketika masa kerja saya Pemohon Kasasi/Penggugat mencapai 2 tahun, saya Pemohon Kasasi/ Penggugat harus bekerja dalam satu bulannya mencapai 30 hari kerja, terkadang hari minggupun saya Pemohon Kasasi/Penggugat diminta kerja lembur. Selama bekerja 2 tahun bekerja, Saya Pemohon Kasasi/Penggugat menerima pembayaran upah dari Termohon Kasasi/Tergugat setiap bulan. Pada bulan September 2014 Pemohon Kasasi/Penggugat diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan alasan dicari-cari dan tanpa adanya upaya-upaya pembinaan atau peringatan terhadap saya Pemohon Kasasi/Penggugat. Atas dasar itulah Saya Pemohon Kasasi/Penggugat memohon kepada Majelis Hakim



pada Mahkamah Agung RI untuk dapat mengkaji, menilai tindakan atau objektivitas interpretasi hukum yang mendasari putusan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Palembang;

2. Bahwa adalah sangat jelas dan menjadi fakta hukum, antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi/Tergugat tidak memiliki hubungan kerja yang jelas, perjanjian kerja tidak pernah ada sama sekali. Pada gugatan, replik, daftar alat bukti dan kesimpulan yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat hampir tidak pernah digubris oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pertimbangannya dan kajian hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial selama proses persidangan maupun pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim yang mendasari putusan Hakim terkesan interpretatif yang membuat saya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak mengerti. Yang aneh dan sangat tidak etis, seorang Ketua Majelis Hakim pada sidang putusan perkara lainnya yang perkaranya sama dengan perkara saya Pemohon Kasasi/Penggugat dan Tergugatnya sama, ketika membaca putusan dan memutuskan perkara dimaksud dan setelah menyatakan bahwa gugatan Pemohon Kasasi/ Penggugat tersebut dinyatakan ditolak, seorang Ketua Majelis Hakim menanyakan kepada Penggugat tersebut dan sekarang juga yang bersangkutan melakukan upaya kasasi, sama seperti saya Pemohon Kasasi/ Penggugat, dengan dialognya sebagai berikut “bagaimana Penggugat apakah saudara dapat menerima putusan ini atau menyatakan pikir-pikir dulu?” lalu dijawab oleh Penggugat “pikir-pikir”, kemudian Ketua Majelis Hakim tersebut menanyakan kepada Kuasa Hukum Termohon Kasasi/Tergugat dengan pertanyaan sebagai berikut, “Bagaimana kuasa hukum Tergugat, “Puas?” Terus terang saya Pemohon Kasasi/Penggugat merasa bingung dan heran dengan ucapan pertanyaan yang disampaikan Ketua Majelis Hakim tersebut, sehingga muncul dipemikiran saya bahwa pada perkara ini seakan-akan Majelis Hakim memiliki misi khusus untuk memuaskan Termohon Kasasi/Tergugat. Dan menurut saya Pemohon Kasasi/Penggugat fakta ini sangat aneh dan tidak etis bagi seorang Penegak Hukum, Ketua Majelis Hakim yang terhormat bertanya seperti itu dengan Tergugat sekarang Termohon Kasasi, setelah membacakan hasil putusan di depan persidangan yang terbuka untuk umum. Inilah salah satu yang menjadi dasar pemikiran bagi saya Pemohon Kasasi/Penggugat untuk mencari keadilan selanjutnya pada perkara saya dimaksud, dengan melakukan upaya hukum mencari keadilan melalui upaya kasasi ke Mahkamah Agung, mudah-mudahan apa yang saya Pemohon Kasasi/Penggugat sampaikan tersebut dapat menjadi pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung untuk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan putusan yang lebih objektif terhadap perkara saya Pemohon Kasasi/Penggugat secara adil dan berimbang;

3. Bahwa Saya Pemohon Kasasi/Penggugat sangat tidak setuju dan tidak sependapat dengan kajian hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang terkait pertimbangan hukumnya mengenai perjanjian kerja harian lepas, PKWT dan konsekuensi hukumnya. Majelis Hakim mungkin lupa kalau Kepmenaker RI Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 mengatur tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, dimana di dalam Kepmen tersebut juga diatur mengenai PKHL. Pemohon Kasasi/Penggugat membenarkan bunyi dari Pasal 10 ayat (3) yang menjadi pertimbangan Majelis Hakim, "Dalam hal buruh/pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas atau PKHL berubah menjadi PKWTT". Menurut Majelis Hakim bahwa penjelasan pada pasal 10 dimaksud sebagai bentuk sanksi hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan PKHL atau PKWT. Kajian ini untuk keadaan tertentu bisa Pemohon Kasasi/Penggugat pahami, Tetapi Majelis Hakim juga semestinya secara detail juga melakukan kajian terhadap Pasal 11 Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa "Perjanjian Kerja Harian Lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (1) dan (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya". Bahwa ketentuan mengenai PKHL ini tidak hanya diatur dalam Pasal 10 ayat (1), (2) dan ayat (3) Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 juga mengatur ketentuan PKHL dan sanksi pada Pasal 12 ayat (1), (2) dan ayat (3);

Pasal 1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan pekerja/buruh;

Pasal 2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:

- Nama/Alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- Nama/Alamat pekerja/buruh;
- Jenis pekerjaan yang dilakukan;
- Besarnya upah dan atau imbalan lainnya;

Pasal 3. Daftar nama pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) disampaikan pada Instansi berwenang yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh;

Halaman 12 dari 24 hal. Put. Nomor 729 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)



Berdasarkan kajian detail secara yuridis Pemohon Kasasi/Penggugat semestinya majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang jangan terlalu kerdil berpikir, kemudian mempersialkan pengertian dan maksud dari pasal demi pasal, sehingga penafsirannya menjadi kaku dan berbeda. Semestinya Majelis Hakim bertanya secara detail kepada Termohon Kasasi/Tergugat pada waktu persidangan digelar terkait ketentuan Pasal 10 ayat (1), (2) dan ayat (3) dan Pasal 14 Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004. Pertanyaan-pertanyaan yang harus diajukan Majelis Hakim kepada Termohon Kasasi/Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Apakah Termohon Kasasi/Tergugat sudah membuat Perjanjian Kerja Harian Lepas?
2. Apakah Termohon Kasasi/Tergugat sudah membuat daftar pekerja harian lepas?
3. Apakah Termohon Kasasi/Tergugat sudah menyampaikan, mendaftarkan dan mencatatkan daftar pekerja harian lepas tersebut ke Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah kewajiban seperti yang dimaksud Pasal 12 ayat (1) Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 sudah terpenuhi?

Berdasarkan fakta alat bukti P.1, P-2 dan alat bukti tambahan P-5.1, P-5.2, P-7.1, P-7.2, P-8, P-8.1, P-8.2, P-8.3, P-8.4 dan yang diterbitkan langsung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin adalah sangat jelas ketentuan kewajiban yang semestinya dipenuhi dan dilaksanakan oleh Termohon Kasasi/Tergugat belum dan tidak terpenuhi sampai dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap saya sebagai Pemohon Kasasi/Penggugat. Dan jika semua ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka Majelis Hakim tidak bisa mengaitkan fakta-fakta ini dengan Pasal 11 Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004, karena mengapa? Karena Perjanjian Kerja Harian Lepas seperti ketentuan dimaksud pasal tersebut belum atau tidak terpenuhi oleh Termohon Kasasi/Tergugat. Artinya bahwa ketentuan Pasal 11 Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tidak dapat diterapkan dalam perkara ini;

Pasal 11 : "Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya";

Pada kondisi ini Perjanjian Kerja Harian Lepas PKHL tidak dapat atau tidak boleh dikecualikan jangka waktunya dari PKWT. Karena ketentuan Pasal 10 ayat (1) Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tidak dipenuhi atau tidak



dilaksanakan Termohon Kasasi/Tergugat. Ketentuan Ini juga dipertegas dengan maksud dari Pasal 11 Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004. Karena mengapa, jika bentuk pelanggaran yang terjadi seperti ini, maka Pasal 54, Pasal 57, Pasal 59 Pasal 62 yang akan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran ketentuan wajib yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat. Pada ketentuan ini hak Pemohon Kasasi/Penggugat penerapannya otomatis menjadi PKWT dan secara otomatis pula menjadi PKWTT. dan ini sudah diatur secara tegas dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya pada Pasal 54, Pasal 57, Pasal 59 Dan Pasal 62. Wajib lapor yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat tidak cukup kuat untuk menutupi pelanggaran yang sudah dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat. Dan juga tidak bisa merubah atau menganulir kesalahan tersebut kecuali dengan memenuhi apa yang menjadi hak daripada Pemohon Kasasi/Penggugat;

Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan “Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum sama, pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 salinan perjanjian kerja”;

Pasal 57 ayat (1) “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”, ayat (2) “Perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak Tertentu;

Pasal 59 ayat (4) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan untuk jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya bisa diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Pasal 59 ayat (7) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan (6), maka demi hukum akan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Berdasarkan ketentuan pasal dimaksud, maka sebagai Pemohon Kasasi/Penggugat berhak untuk mendapatkan hak atas uang pesangon, hak atas uang perhargaan masa kerja, uang pergantian hak dan hak-hak lainnya. Pelanggaran yang secara sengaja dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat (PT Transpasifik Agro Industri) berkonsekuensi telah merubah dan menimbulkan hak dari Pemohon Kasasi/Penggugat ketika Termohon Kasasi/ Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap saya Pemohon Kasasi/Penggugat. Empat kesalahan/pelanggaran yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat adalah Pertama, tidak membuat perjanjian kerja sesuai maksud Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker RI Nomor 100/MEN/IV/2004 bersama Pemohon



Kasasi/Penggugat (P-1), Kedua proses PHK dilakukan sepihak tidak mengacu kepada mekanisme dan prosedur sesuai ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 khususnya Pasal 161, Pasal 151 dan Pasal 155, disamping itu Tergugat tidak pernah melaksanakan fungsi pembinaan terhadap Penggugat melalui surat peringatan SP.1, SP.2 dan SP.3 yang jangka waktunya berlaku sampai 6 bulan. Ketiga Termohon Kasasi/Tergugat sama sekali tidak pernah mencatatkan saya Penggugat termasuk menyampaikan salinan perjanjian kerja antara Tergugat dengan saya Penggugat, juga pekerja/buruh lainnya ke lembaga yang berwenang dan bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Keempat, Termohon Kasasi/Tergugat hanya membuat peraturan perusahaan secara sepihak, tidak pernah melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam penyusunan draft peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan Tergugat secara materi belum memenuhi ketentuan Pasal 1 ayat (1) dan (2) Kepmenakertrans RI Nomor 48/MEN/IV/2004. Dari catatan saya Penggugat peraturan perusahaan yang dibuat oleh Termohon Kasasi/Tergugat ternyata isinya tidak lebih baik dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Dari sini dapat disimpulkan bahwa Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang dinilai telah keliru dalam melakukan kajian hukum terhadap duduk perkara ini dan juga misinterpretasi dalam penerapan pasal, sehingga kajian dan pertimbangan yang dituangkan dalam keputusan pengadilan tersebut berdampak merugikan saya sebagai Pemohon Kasasi/Penggugat. Semestinya kita semua mengetahui dan memahami bahwa lahirnya Peraturan Menteri dasar dan acuannya adalah undang-undang, dan haram hukumnya jika peraturan Menteri tersebut bertentangan dengan undang-undang itu sendiri. Oleh karena itu saya Pemohon Kasasi/Penggugat memohon kepada Ketua Mahkamah Agung melalui Hakim Mahkamah Agung untuk dapat membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang Nomor 27/Pdt-Sus.PHI/2015/PN Plg, karena dinilai tidak tepat dan tidak benar;

4. Ada ketentuan lain dalam pokok perkara ini yang saya Pemohon Kasasi/Penggugat sampaikan pada kesimpulan saya Pemohon Kasasi/Penggugat, semoga saja ketentuan ini bisa menjadi pertimbangan hukum bagi Majelis Hakim Mahkamah Agung yang saya hormati. Ketentuan tersebut tercantum dalam Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan termasuk dalam pokok perkara gugatan sebelumnya. Saya Pemohon Kasasi/Penggugat setuju dan sepakat dengan Termohon Kasasi/Tergugat yang mengatakan bahwa status saya Pemohon Kasasi/Penggugat adalah termasuk pekerja/ buruh harian lepas



dengan sistem PKWT. Adapun bunyi dan maksud dari Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut adalah sebagai berikut “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena sebagaimana dimaksud Pasal 61 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Majelis Hakim Mahkamah Agung yang terhormat, saya Pemohon Kasasi/Penggugat termasuk pekerja/buruh yang bekerja sebagai pekerja/ buruh harian lepas, tanpa sebab dan alasan yang jelas saya Pemohon Kasasi/Penggugat diputus hubungannya oleh Termohon Kasasi/ Tergugat, kalau saya Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja dengan dibarengi perjanjian kerja (PKWT/PKHL) secara tertulis, tentunya saya bisa menghitung berapa ganti rugi yang wajib dibayar Termohon Kasasi/Tergugat, berapa sisa waktu kontrak perjanjian kerja yang masih tersisa ketika saya Pemohon Kasasi/Penggugat diakhiri hubungannya oleh Termohon Kasasi/ Tergugat. Tetapi karena hubungan kerja antara saya Penggugat dengan Tergugat tidak disertai dengan perjanjian kerja sesuai maksud Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker Nomor Kep.100/MEN/VI/2004, maka keadaan ini saya Pemohon Kasasi/ Penggugat serahkan kepada Majelis Hakim, jika nanti Majelis Hakim ada pertimbangan atau pendapat lain terhadap hak yang saya Pemohon Kasasi/Penggugat tuntut ketika saya Pemohon Kasasi/Penggugat di PHK sepihak oleh Termohon Kasasi/Tergugat;

5. Bahwa saya Pemohon Kasasi/Penggugat menyatakan mengakui kalau status kerja sebagai pekerja harian lepas yang bekerja di bawah 21 hari setiap bulannya. saya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak akan menuntut apapun terhadap Termohon Kasasi/Tergugat jika di PHK oleh Termohon Kasasi/ Tergugat, karena saya Penggugat memahami bahwa pekerja harian lepas tidak berhak atas berbagai hak jika diputus hubungannya. Tetapi pada fakta ini saya saya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak terima jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industril berasumsi sepihak dengan ketentuan tersebut, karena selama bekerja banyak sekali syarat-syarat ketentuan dalam hubungan kerja yang tidak dipenuhi atau dipatuhi perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat. Disisi lain ada pengakuan yang sempurna dari Termohon Kasasi/Tergugat dalam berbagai dalil jawaban maupun duplik Termohon Kasasi/Tergugat, yang menyatakan bahwa saya Pemohon Kasasi/Penggugat adalah Pekerja/Buruh Harian Lepas yang bekerja dengan sistem PKWT.



Ketentuan PKWT ini jelas sekali diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2004 Pasal 57, Pasal 59 dan Pasal 62 yang secara tegas mengatur tentang PKWT. Sedangkan Kepmenaker Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 secara jelas juga mengatur tentang PKWT yang didalamnya juga diatur tentang PKHL. Saya Pemohon Kasasi/Penggugat berharap majelis hakim tidak berasumsi sepihak, karena sebenarnya banyak syarat kerja dan hubungan kerja yang tidak terpenuhi, oleh karena itu berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2004 dan Kepmenaker Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 tersebut maka secara hukum saya berhak untuk mendapatkan hak-hak saya Pemohon Kasasi/Penggugat. Apalagi sudah secara tegas di dalam anjuran mediator yang dikeluarkan oleh Disnakertrans Kabupaten Banyuwasin menyatakan dalam pertimbangan hukumnya dan menyatakan juga kepada pihak perusahaan yang dinyatakan harus dan wajib membayarkan hak-hak pekerja sesuai tuntutan para pekerja yang diputus sepihak hubungan kerjanya. (P-5.1) dan (P-5.2);

6. Bahwa saya Pemohon Kasasi/Penggugat tetap berpegang teguh pada dalil gugatan dalam memori kasasi terkait masalah pemberian tunjangan hari besar keagamaan. Sepengetahuan saya Pemohon Kasasi/Penggugat pemberian tunjangan hari besar keagamaan tidak pernah memandang status pekerja, baik itu kontrak, *outsourcing*, harian lepas atau PKWTT semuanya wajib mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan. Bahwa saya Pemohon Kasasi/Penggugat sudah bekerja di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat mencapai masa kerja 3 tahunan. Diantara pekerja/buruh ketika masa kerja Pemohon Kasasi/Penggugat mencapai 2 tahun, saya sudah pernah mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan (THR) dari PT Transpasifik Agro Industri (perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat), tapi pada tahun 2013 dan tahun 2014, Para Penggugat tidak lagi diberikan hak untuk mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan (THR). Alasan Termohon Kasasi/Tergugat bahwa saya Pemohon Kasasi/Penggugat hanya berstatus sebagai Pekerja/Buruh Harian Lepas yang bekerja berdasarkan waktu kehadiran, dimana waktu kerja saya Pemohon Kasasi/Penggugat dinilai Termohon Kasasi/Tergugat hanya di bawah 21 hari, kemudian adanya indikasi perbuatan melawan hukum yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat yaitu telah menerbitkan Surat Keputusan Direksi perusahaan Tergugat Nomor 029/SPKA-TB/V/14-Revisi tanggal 5 Mei 2014. Keputusan tersebut saya Pemohon Kasasi/Penggugat nyatakan telah bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari



Raya Keagamaan. Artinya batal demi hukum. jadi saya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak berhak untuk mendapatkan THR dimaksud. Menurut saya Pemohon Kasasi/Penggugat, alasan Termohon Kasasi/Tergugat sangat tidak objektif, tidak ada dasar hukum yang jelas, padahal jelas sekali kalau saya Pemohon Kasasi/Penggugat sudah bekerja di perusahaan Tergugat lebih dari 3 tahun bahkan ada rekan pekerja/buruh yang masa kerjanya sudah mencapai 4 tahun lebih. Menurut saya Pemohon Kasasi/Penggugat bahwa kondisi ini bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-04/MEN/1994 Tentang "Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan". Seperti dimaksud dalam ketentuan sebagai berikut:

Pasal 2 ayat (1): Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus atau lebih;

ayat (2): THR sebagaimana dimaksud diberikan satu kali dalam satu tahun;

Pasal 3 ayat (1): Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan secara terus-menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan perhitungan masa kerja/12 x 1 bulan upah;

Pemohon Kasasi/Penggugat tidak mengetahui persis apakah dalil pada jawaban Termohon Kasasi/Tergugat bisa memenuhi unsur alasan untuk membenaran dalil Termohon Kasasi/Tergugat atau tidak, untuk itu melalui memori kasasi ini saya Pemohon Kasasi/Penggugat meminta kepada Majelis Hakim Kasasi yang terhormat agar dapat mempertimbangkan dalil yang saya Pemohon Kasasi/Penggugat kemukakan terkait hak saya Pemohon Kasasi/Penggugat untuk mendapatkan tunjangan hari besar keagamaan (THR) tahun 2013 dan tahun 2014 yang belum saya Pemohon Kasasi/Penggugat terima sampai dengan saya Pemohon Kasasi/Penggugat di PHK sekarang ini, seperti yang pernah kami terima sebelumnya di tahun 2012. Tetapi apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon keputusan yang seadil-adilnya terkait tuntutan saya Penggugat untuk mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan (THR);



Bahwa dalam memori kasasi ini juga saya Pemohon Kasasi/Penggugat akan menjelaskan kembali bukti-bukti tertulis yang dinilai dikesampingkan pada persidangan PHI sebagai berikut:

- a. Bukti P-1 adalah Surat Pernyataan Kasasi Hubungan Industrial/Mediator Hubungan Industrial yang diketahui langsung Kepala Bidang Inwaslinker Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin yang menegaskan dan membenarkan bahwa saya Pemohon Kasasi/Penggugat adalah Pekerja/Buruh Harian Lepas yang selama bekerja tidak disertai atau tidak memiliki hubungan kerja yang jelas, lebih tegasnya antara saya Pemohon Kasasi/Penggugat dengan perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat tidak ada perjanjian kerja secara tertulis yang jelas (PKWT/PKHL). Sedangkan PKHL merupakan bagian dari PKWT. Termohon Kasasi/Tergugat tidak bisa membuktikan dalilnya pada fakta ini. Adanya dalil daftar pekerja seperti yang dimaksudkan Termohon Kasasi/Tergugat pada jawaban maupun dupliknya itu sama sekali tidak benar, karena perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat baru menyerahkan daftar pekerja HL dimaksud setelah Termohon Kasasi/Tergugat dilaporkan oleh saya Pemohon Kasasi/Penggugat ke Disnakertrans Kabupaten Banyuasin. Keberadaan saya Pemohon Kasasi/Penggugat di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat tidak pernah dicatatkan ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Termohon Kasasi/Tergugat selama ini hanya melakukan wajib lapor. Undang-Undang 13 Tahun 2003 menegaskan salinan Perjanjian Kerja dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, faktanya Saya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak pernah menerima salinan Perjanjian Kerja dimaksud sampai dengan saya Pemohon Kasasi/Penggugat di PHK oleh Termohon Kasasi/Tergugat. Mekanisme proses PHK pun tidak dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat, saya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak pernah diberi peringatan, baik SP-1, SP-2 maupun SP-3. Jadi pada kesimpulan ini saya Pemohon Kasasi/Penggugat menguatkan dalil saya Pemohon Kasasi/Penggugat melalui penegasan kembali yang dituangkan pada Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan "Pasal 59 ayat (7) "Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan (6), maka demi hukum akan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Artinya bahwa walaupun status kerja saya Penggugat sebagai pekerja/buruh harian lepas, tetapi ketika terjadi PHK sepihak dengan ketentuan hubungan kerja yang tidak



- dipenuhi Tergugat, maka demi hukum hak dari saya Penggugat sama dengan pekerja/buruh harian tetap ketika saya Penggugat di PHK sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- b. P-2. Adalah bukti bahwa daftar pekerja yang sebenarnya pernah saya Pemohon Kasasi/Penggugat pertanyakan dan pernah saya Pemohon Kasasi/Penggugat minta salinan daftar tersebut dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, tapi baru diberikan tanggal 10 Februari 2015, faktanya saya Pemohon Kasasi/Penggugat telah bekerja di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat dari tahun 2010. Karena daftar tersebut baru diberikan atau diserahkan Termohon Kasasi/Tergugat ketika Pemohon Kasasi/Penggugat di PHK sepihak oleh Termohon Kasasi/Tergugat dan setelah itu melaporkannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin;
- c. P-3 Surat Pernyataan di PHK saya Pemohon Kasasi/Penggugat di atas materai 6000 tanggal 30 September 2014 yang menyatakan bahwa saya Penggugat di PHK oleh Tergugat pada bulan September 2014. Saya Pemohon Kasasi/Penggugat di PHK tanpa diberikan surat PHK oleh Termohon Kasasi/Tergugat. Termohon Kasasi/Tergugat menjerat saya Pemohon Kasasi/Penggugat telah melakukan kesalahan yaitu melakukan intimidasi/pengancaman terhadap karyawan perusahaan, tetapi mekanisme PHK yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat terhadap saya Pemohon Kasasi/Penggugat salah dan tidak memenuhi ketentuan, disamping bukti pernyataan ini untuk memperkuat sebagai bukti bahwa memang saya Pemohon Kasasi/Penggugat pernah bekerja di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat dan di PHK Termohon Kasasi/Tergugat dengan alasan yang dicari-cari;
- d. P-4. Surat pernyataan masa kerja saya Tergugat yang telah bekerja di perusahaan Tergugat sejak tahun 2010 sampai dengan 2014 dan saya Penggugat tidak pernah diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun perayaan 2013 dan 2014. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/MEN/1994 menegaskan dan mengisyaratkan bahwa "Pekerja dengan status apapun berhak/wajib mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan dengan ketentuan telah bekerja di atas 3 bulan tidak terputus-putus, faktanya saya Pemohon Kasasi/Penggugat sudah bekerja 2 tahun lebih dan tidak terputus-putus masa kerjanya;
- e. P-5, P-5.1 dan P-5.2 adalah Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berikut dan Anjuran dalam bentuk aspek pertimbangan hukum



dan anjuran mediator hubungan industrial yang menegaskan dan mengindikasikan berbagai pelanggaran ketentuan dalam hubungan kerja yang dilanggar Termohon Kasasi/Tergugat. Diantaranya menganjurkan supaya segera mungkin perusahaan Tergugat membuat perjanjian kerja yang ditandatangani para pihak dan segera mencatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten Banyuasin selambat-lambatnya 7 hari sejak penandatanganan. Pada bukti ini telah menganulir dalil Termohon Kasasi/Tergugat bahwa perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat telah melaporkan dan atau mencatatkan perjanjian kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin atas dasar pertimbangan hukum tersebut Mediator menyarankan kepada Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar tuntutan hak saya Pemohon Kasasi/Penggugat akibat PHK sepihak yang telah dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat;

- f. P-6. Adalah surat panggilan dinas untuk mediasi, tanggal 14 Januari 2015, dimana diantara 8 pekerja/buruh yang dipanggil untuk sidang mediasi salah seorang pekerja/buruh adalah saya Pemohon Kasasi/Penggugat. Pada pembuktian ini saya Pemohon Kasasi/Penggugat telah menguatkan dalil saya Pemohon Kasasi/Penggugat dan mementahkan eksepsi Termohon Kasasi/Tergugat dengan berbagai dalilnya bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin memerintahkan kepada Termohon Kasasi/Tergugat untuk membawa berbagai dokumen perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat yang ternyata tidak terdaftar dan tidak dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, diantara dokumen ketenagakerjaan yang dimaksud adalah peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama/ PKB. Surat-surat yang berhubungan dengan permasalahan PHK. Jika dokumen-dokumen tersebut ternyata sekarang ada itu adalah rekayasa dan baru saja dibuat;
- g. P-7, P-7.1 dan P-7.2 adalah Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Anjuran Mediator terkait tuntutan saya Pemohon Kasasi/Penggugat untuk mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan. Ada beberapa dalil di dalam Anjuran Mediator Hubungan Industrial tanggal 25 Agustus 2014 yang dapat memperkuat pembuktian kesimpulan yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat. Pertama, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin meminta kepada Termohon Kasasi/Tergugat untuk wajib dan taat pada peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku. Kedua, Termohon Kasasi/Tergugat diminta



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

segera membuat perjanjian kerja harian lepas dan mendaftarkannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin. Ketiga, adanya indikasi perbuatan melawan hukum yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat yaitu telah menerbitkan Surat Keputusan Direksi perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat Nomor 029/SPKA-TB/V/14-Revisi tanggal 5 Mei 2014. Keputusan tersebut saya Penggugat nyatakan telah bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Artinya batal demi hukum;

h. P-8 dan P-8.1, P-8.2, P-8.3 dan P-8.4 adalah bukti otentik berupa dokumen yang menegaskan sekaligus mementahkan dalil-dalil Termohon Kasasi/Tergugat yang mengakui bahwa Peraturan Perusahaan (T-1) dan (T-3) Daftar Pekerja Harian Lepas dan beberapa bukti yang diajukan Termohon Kasasi/Tergugat adalah tidak benar dan tidak tepat. Dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja Termohon Kasasi/Tergugat dengan Saya Pemohon Kasasi/Penggugat termasuk seribu lebih pekerja/buruh harian lepas lainnya selama bekerja diperusahaan Termohon Kasasi/Tergugat, tidak ada aturan yang diterapkan, baik itu Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja PKWT atau PKHL. Selama ini sistem yang diterapkan sewenang-wenang dan semau-maunya saja dari perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat, siapa saja pekerja/buruh yang berani atau kritis terhadap manajemen perusahaan, selalu dicari-carikan alasan untuk diputus hubungannya. Sedangkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat jelas menegaskan apabila dalam hubungan kerja ada berbagai ketentuan di dalam PKWT yang bertentangan dengan ketentuan sarat kerja yang digariskan dengan PKWT dimaksud maka batal demi hukum dan demi hukum juga PKWT menjadi PKWTT. Kita semua tahu bahwa Kepmenakertrans Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT dan di dalam Kepmenaker ini juga diatur tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas/PKHL, kesemuanya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa diparsialkan dan merupakan ketentuan yang memperkuat maksud Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama Memori Kasasi yang diterima tanggal 4

Halaman 22 dari 24 hal. Put. Nomor 729 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

September 2015 dan Kontra Memori Kasasi yang diterima tanggal 1 Juni 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang bekerja pada Perusahaan Tergugat rata-rata sebanyak 16 hari kerja setiap bulannya yang jenis dan sifat pekerjaan demikian sesuai ketentuan Pasal 10 dan 11 Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 adalah Pekerja Harian Lepas (PHL), sehingga status Pekerja Harian Lepas (PHL) tidak berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan oleh karena itu Pengugat tidak berhak mendapatkan uang pengakhiran hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan undang undang maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi SARIPAH, tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dan ditambah 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:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **SARIPAH**, tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 22 September 2016 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka

Halaman 23 dari 24 hal. Put. Nomor 729 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

untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Anggota tersebut dan oleh Victor Togi Rumahorbo, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota:

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

ttd/H. Buyung Marizal, S.H.,M.H.

Ketua Majelis,

ttd/Sudrajad Dimiyati, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

ttd/Victor Togi Rumahorbo, S.H.,M.H.

**Untuk Salinan**  
Mahkamah Agung RI.  
a.n.  
Panitera Muda Perdata Khusus

**RAHMI MULYATI, SH.,MH.**  
NIP.195912071985122002

**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)