



**PUTUSAN**

Nomor 132 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT SINAR MAS MULTIFINANCE**, berkedudukan di BII Plaza Tower III Lantai 11 Jalan M.H. Thamrin 51 Jakarta, diwakili oleh Ricky Faerus, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Aditya Fany Kurniawan, dan kawan-kawan, Para Pegawai PT Sinar Mas Multifinance Cabang Yogyakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Oktober 2016; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**SUPARMAN**, bertempat tinggal di Sanden RT 002 RW 001 Selomartani, Kalasan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Arsiko Daniwidho Aldebarant, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Wonosari, Jogja Km. 6 Kalangan, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 November 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut:

Angka 1 menyatakan:



“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;

Angka 4 menyatakan:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”;

Angka 17 menyatakan:

“Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”;

2. Bahwa sesuai dengan mekanisme pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini sebelumnya telah menempuh upaya penyelesaian secara perundingan, baik bipartit maupun tripartit (mediasi);
3. Bahwa berdasarkan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:  
“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”;
4. Bahwa mengingat tempat Penggugat bekerja di PT Sinar Mas Multifinance cabang Yogyakarta yang beralamat di Jalan Ring Road Utara RT 28 RW 16 Condongcatur, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta di Jalan Prof. Dr. Soepomo, SH. Nomor 10 Yogyakarta pada Pengadilan Negeri Yogyakarta di Jalan Kapas Nomor 10 Yogyakarta berwenang memeriksa, mengadili dan menjatuhkan putusan terhadap gugatan *a quo*;

Dalam Provisi:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat pada bagian marketing yang merupakan inti produksi;
2. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat secara terus-menerus tanpa masa tanggang sejak April 2010 sampai dengan terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja ini;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Penggugat terakhir menerima upah adalah sebesar Rp1.270.000,00 sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan UMK Sleman sebesar Rp1.338.000,00;

4. Bahwa Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat sejak PHK sepihak pada bulan Desember 2015 sampai dengan gugatan ini diajukan, bertentangan dengan:

Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, antara lain menyatakan:

“Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;” dan “... tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap”;

Berdasarkan hal tersebut di atas, Tergugat harus menjalankan kewajibannya membayar upah sebagaimana mestinya. Oleh karena tuntutan Penggugat akan upah proses penyelesaian perselisihan ini adalah sah menurut hukum;

5. Bahwa hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayar upah proses, bertentangan dengan:

Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”;

Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

(1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun



2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
- (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;

Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial casu quo Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* berkenan untuk memutuskan terlebih dahulu (Putusan Sela) permohonan provisionil ini dengan memerintahkan Tergugat membayar upah proses sampai dengan gugatan ini diajukan sebesar:

Upah bulan Desember 2015 (PHK) sampai dengan bulan Mei 2016 (gugatan diajukan), adalah sebagai berikut:

6 bulan x UMK Sleman Rp1.338.000,00 = Rp8.028.000,00;

Tetap membayar upah selanjutnya seperti biasa setiap bulan selama proses penyelesaian perselisihan ini mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap;

6. Bahwa gugatan ini didasarkan pada Pasal 180 ayat (1) Herzien Inlandsch Reglement, yang menentukan:

"Biarpun orang membantah putusan hakim pengadilan negeri atau meminta apel, maka pengadilan negeri itu boleh memerintahkan supaya putusan hakim itu dijalankan dahulu, jika ada surat yang sah, suatu surat tulisan yang menurut peraturan tentang hal itu boleh diterima sebagai bukti, atau jika ada keputusan hukuman lebih dahulu dengan putusan hakim yang sudah menjadi tetap, demikian pula jika dikabulkan tuntutan dahulu, lagi pula di dalam perselisihan tentang hak milik";

Sehingga putusan yang dijatuhkan dapat langsung dieksekusi/dilaksanakan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun putusan tersebut belum memperoleh kekuatan hukum tetap;

Dalam Pokok Perkara:



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa masa kerja Penggugat adalah dari bulan November 2010 sampai dengan saat ini bulan Mei 2016 selama 6 (enam) tahun;
2. Bahwa pada bulan Desember 2015 Tergugat mem-PHK Penggugat secara sepihak dengan alasan tidak mencapai target;
3. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas Tergugat nyata-nyata melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan maksud menghindari dari kewajibannya seperti yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";

4. Bahwa mengingat:

Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

"Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

5. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas Penggugat dengan Tergugat telah melakukan perundingan bipartit pada tanggal 1 Desember 2015 dan 13 Januari 2016 di PT Sinar Mas Multifinance Cabang Yogyakarta Jalan Ring Road Utara RT 28 RW 16 Condongcatur, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (depan UPN) serta pada tanggal 18 Februari 2016 di ruang mediasi Dinsosnakertrans Sleman yang pada intinya tidak tercapai kesepakatan, menurut:

Pasal 3 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”;

Pasal 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

(1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

(4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;

Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

6. Bahwa sebelumnya Penggugat melalui surat tanggal 27 Januari 2016 dengan disertai risalah bipartit mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara mediasi ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman (Dinsosnakertrans Sleman);
7. Bahwa selanjutnya pada tanggal 2 Maret 2016 Penggugat telah menyampaikan Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinsosnakertrans Sleman;
8. Bahwa permohonan mediasi Penggugat dikabulkan oleh Dinsosnakertrans Sleman dengan telah terlaksananya mediasi pada tanggal 17, 22 dan 28 Maret 2016 di ruang mediasi Dinsosnakertrans Sleman yang pada intinya tidak tercapai kesepakatan;
9. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

Halaman 6 dari 19 hal. Put. Nomor 132 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran”;

Mediator Dinsosnakertrans Sleman berdasarkan ketentuan tersebut di atas telah mengeluarkan Anjuran Nomor 565/0419 tanggal 13 April 2016;

10. Bahwa tanggal 3 Mei 2016 Mediator Dinsosnakertrans Sleman telah mengeluarkan risalah mediasi tersebut sebagai syarat formil pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial, sesuai dengan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 tentang Pengujian Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI – Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a mengenai frasa “anjuran tertulis”;
11. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:
  - (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;



(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat; Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A;

12. Bahwa berdasarkan peristiwa-peristiwa dan alasan-alasan serta dasar-dasar hukum di atas, setidaknya menurut:

Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 *juncto* Nomor 78 Tahun 2001 *juncto* 111 Tahun 2001, yang pada intinya menyatakan;;

"Pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan/sepihak, berhak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditambah hak-hak lainnya";

Penggugat berhak uang pesangon, sebagai berikut:

6 bulan x UMK Sleman Rp1.338.000,00 = Rp8.028.000,00;

Penggugat berhak uang penghargaan masa kerja, sebagai berikut:

2 bulan x UMK Sleman Rp 1.338.000,00 = Rp2.676.000,00;

Penggugat berhak uang penggantian hak, sebagai berikut:

5% (Rp8.028.000,00 + Rp2.676.000,00) = Rp1.605.600,00.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Dalam Provisi:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan provisionil Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai upah proses Penggugat sampai dengan gugatan ini diajukan, sebesar 6 bulan x UMK Sleman Rp1.338.000,00 = Rp8.028.000,00;
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar upah selanjutnya kepada Penggugat setiap bulan selama proses penyelesaian perselisihan ini mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap;
4. Menghukum dan menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (putusan serta merta), meskipun ada upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan/atau perlawanan (*verzet*) Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat, sebesar sebagai berikut:

Uang pesangon, sebagai berikut:

6 bulan lan x UMK Sleman Rp 1.338.000,00 = Rp 8.028.000,00

Uang penghargaan masa kerja, sebagai berikut:

2 bulan x UMK Sleman Rp1.338.000,00 = Rp 2.676.000,00

Uang penggantian hak, sebagai berikut:

15% (Rp8.028.000,00 + Rp2.676.000,00) = Rp 1.605.600,00 +

Jumlah = Rp12.309.600,00

Apabila yang Mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial *ca* Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* berkehendak lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Tentang Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Kuasa Hukum Penggugat;  
Bahwa *legal standing* kuasa hukum Penggugat adalah tidak sah karena Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI) yang berkedudukan di Jalan Wonosari-Jogja Km 6 Nomor 8 RT 10, Padukuhan III, Kalangan, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Daerah



Istimewa Yogyakarta adalah belum berbadan hukum dan belum mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia dan hanya baru sebatas Akte Notaris saja;

Bahwa Penggugat dalam mengajukan gugatan ini adalah dengan menggunakan Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI), hal ini dapat dilihat dalam kop surat gugatan Penggugat yaitu PBHI Yogyakarta (Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia), sehingga PBHI Yogyakarta (Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia) tersebut tidak dapat/belum dapat menjalankan aktifitasnya keluar sesuai dengan Undang Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum;

Bahwa di samping itu di dalam Undang Undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, dalam Pasal 8 disyaratkan juga sebagai berikut:

1. Pelaksanaan bantuan hukum dikelola oleh Pemberi Bantuan Hukum memenuhi syarat berdasarkan undang-undang ini;
2. Syarat-syarat Pemberi Bantuan Hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. berbadan hukum;
  - b. Terakreditasi berdasarkan undang-undang ini;
  - c. Memiliki kantor atau sekretariat yang tetap;
  - d. Memiliki pengurus; dan
  - e. Memiliki program bantuan hukum;

Bahwa telah jelas sebagaimana Pasal 8 Undang Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum tersebut di atas, suatu Lembaga Bantuan Hukum yang menaungi persengketaan wajib berbadan hukum yang dalam anggaran dasarnya menyebutkan dengan tegas bahwa tujuan didirikannya organisasi tersebut adalah untuk memberikan jasa hukum oleh Pemberi Bantuan Hukum secara cuma-cuma kepada Penerima Bantuan Hukum dan telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan anggaran dasarnya, selain itu dalam Pasal 8 ayat (2), badan bantuan hukum harus memiliki akreditasi, kantor atau sekretariat yang tetap, memiliki pengurus dan memiliki program bantuan hukum, oleh karena itu apabila suatu Perhimpunan Bantuan Hukum tersebut bertindak sebagai suatu lembaga yang menggugat, maka perlu dilihat apakah PBHI Yogyakarta (Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia) *a quo* tersebut memiliki kapasitas hukum untuk menggugat atau tidak (*legitima persona standi in judicio*);



Bahwa berkenaan dengan hal tersebut di atas, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu badan/perkumpulan/badan usaha agar dapat dikatakan sebagai badan hukum (*legal person/rechtsperson*). Menurut doktrin ilmu hukum syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Adanya harta kekayaan yang terpisah;
2. Mempunyai tujuan tertentu;
3. Mempunyai kepentingan sendiri;
4. Adanya kepengurusan/organisasi yang teratur;

Bahwa karena tidak nampak adanya pemisahan yang jelas antara harta kekayaan PBHI Yogyakarta (Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia) *a quo* dengan harta kekayaan para Pengurusnya serta tidak nampak pula adanya bukti pengesahan badan hukum dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia. Dengan demikian, PBHI Yogyakarta (Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia) *a quo* ini tidak memiliki kapasitas hukum untuk menggugat atau selaku Penggugat *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 8 Undang Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, sehingga gugatan Penggugat sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa oleh karenanya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

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

Bahwa setelah Tergugat memeriksa secara mendetail, gugatan Penggugat kabur, yang mana antara posita gugatan dan provisi pada poin 2 (dua) dengan posita gugatan poin 1 (satu) dalam pokok perkara tidak sinkron. Posita gugatan dalam provisi poin 2 (dua) berbunyi, bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat secara terus menerus tanpa masa tenggang sejak April 2010 sampai dengan terjadinya perselisihan hubungan kerja ini. Selanjutnya dalam posita gugatan poin 1 (satu) dalam pokok perkara berbunyi, Bahwa masa kerja Penggugat adalah dari bulan November 2010 sampai dengan saat ini bulan Mei 2016 selama 6 (enam) tahun. Di satu sisi Penggugat mengatakan bahwa Penggugat bekerja sejak bulan November 2010. Dalam hal ini apa yang dinyatakan oleh Penggugat di atas dalam gugatannya adalah kabur/tidak jelas (*obscur libel*), sehingga patut kiranya



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta menyatakan gugatan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta telah memberikan Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Yyk, tanggal 30 September 2016 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang yang besar perhitungannya sebagai berikut:

Sub Total uang pesangon	: Rp 21.541.800,00;
Uang proses	: <u>Rp 13.380.000,00;</u>
Total seluruhnya	: Rp 34.921.800,00;

(tiga puluh empat juta sembilan ratus dua puluh satu ribu delapan ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ini sebesar Rp398.000,00 (tiga ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah) kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 5 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Oktober 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Oktober 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 3/Kas/X/2016/PHI.Yk *juncto* Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Yyk, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 17 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 27 Oktober 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 4 November 2016;

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

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

1. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sangat keberatan terhadap putusan *Judex Facti* Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Yyk tanggal 30 September 2016 dimana *Judex Facti* telah melampaui batas wewenang dalam mengadili perkara *a quo* dan telah salah menerapkan hukum yang berlaku dalam memutus putusan *a quo*;
2. Bahwa *Judex Facti* telah melampaui batas wewenang dalam mengadili perkara dengan mengabulkan gugatan melebihi tuntutan (*ultra petitum*);
3. Bahwa berdasarkan pada Pasal 178 ayat (3) HIR, Hakim dilarang untuk memutuskan melebihi tuntutan atau memutus apa yang tidak dituntut, juga merujuk kepada Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Nomor 650 PK/Pdt/1994, menyatakan bahwa Badan Peradilan, mulai dari peradilan tingkat pertama, tingkat banding, dan tingkat kasasi, dalam putusannya tidak diperkenankan mengabulkan gugatan melebihi daripada apa yang dituntut oleh Penggugat, lebih lanjut, walaupun dalam gugatan Penggugat terdapat tuntutan subsidair berupa "*ex aequo et bono*", Hakim dalam menghadapi petitum yang demikian, maka sesuai Tata Tertib Hukum Acara Perdata, dan jika Hakim ingin memberikan putusan yang seadil-adilnya, maka Hakim tidak boleh mengabulkan tuntutan subsidair tersebut melebihi daripada isi tuntutan primairnya (vide Pasal 178 ayat (3) HIR *juncto* Pasal 67 huruf c Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung), Putusan Peninjauan Kembali tersebut juga menjabarkan bahwa sudah merupakan yurisprudensi tetap Mahkamah Agung apabila dalam suatu gugatan yang petitumnya terdiri dari tuntutan primair dan subsidair *ex aequo et bono*, maka untuk ketertiban hukum acara, seharusnya Hakim hanya memilih salah satu saja, yaitu apakah tuntutan primair ataukah tuntutan subsidair yang akan dikabulkan, bukannya Hakim menggunakan kebebasan yang diberikan oleh tuntutan subsidair untuk mengabulkan tuntutan primair dengan mengisi kekurangan yang ada pada tuntutan

Halaman 13 dari 19 hal. Put. Nomor 132 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



primair (vide Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 882 K/Sip/1974 tanggal 21 Maret 1976);

4. Bahwa *Judex Facti* telah memutuskan hal-hal yang tidak dimintakan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di dalam petitum gugatan, di mana *Judex Facti* di dalam poin ke-2 amar putusan pokok perkara menyatakan bahwa hubungan kerja antara Termohon Kasasi/Penggugat dengan Pemohon Kasasi/Tergugat putus sejak putusan *a quo* diucapkan, padahal jika diteliti secara saksama di dalam posita gugatan Termohon Kasasi, maka Termohon Kasasi sama sekali tidak membahas secara rinci mengenai pemutusan hubungan kerja perlu dinyatakan di dalam putusan *Judex Facti*, Termohon Kasasi hanya menekankan bagaimana sepatutnya Termohon Kasasi mendapatkan banyak uang dengan dalil hak pesangon serta hak lainnya dari Pemohon Kasasi, lebih lanjut Termohon Kasasi pada kenyataannya tidak dapat membuktikan bahwa benar telah terjadi PHK sepihak oleh pihak Tergugat, di mana Pemohon Kasasi merasa bahwa *Judex Facti* hanya memihak kepada Termohon Kasasi dengan cukup puas mendengarkan kesaksian dari saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi merasa dirugikan karena *Judex Facti* tidak memperhatikan keadilan secara seimbang dan malah menetapkan sesuatu yang tidak diminta oleh Termohon Kasasi di dalam petitum gugatan;
5. Bahwa *Judex Facti* juga telah memutuskan hal yang tidak dimintakan oleh Termohon Kasasi di dalam petitum gugatan terkait upah proses, di mana upah proses sebenarnya hanya dimintakan oleh Termohon Kasasi di bagian Provisi, namun *Judex Facti* di dalam pertimbangannya halaman 37 dari 52 menyatakan bahwa tidak ditemukan atau didapatkan alasan atau syarat untuk dapat dipenuhinya tuntutan Provisi terkait upah proses, dengan demikian *Judex Facti* menolak gugatan Provisi Termohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya, anehnya *Judex Facti* tanpa diminta oleh Termohon Kasasi/Penggugat di dalam petitum bagian pokok perkara, menyatakan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayarkan uang proses selama total 10 bulan upah, sehingga jelas sekali Pemohon Kasasi merasa sangat dirugikan dari tindakan yang telah diambil oleh *Judex Facti* mengingat *Judex Facti* seolah-olah ingin memberatkan Pemohon Kasasi demi mendukung Termohon Kasasi mendapatkan hak-hak yang menurut Pemohon Kasasi sangat berlebihan dan tidak berdasarkan sesuai dengan ketentuan hukum yang ada;
6. Bahwa selain *Judex Facti* telah melakukan tindakan *ultra petitum*, *Judex Facti* juga telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku;



7. Bahwa *Judex Facti* lagi-lagi mengesampingkan ketentuan hukum yang ada dan terlihat lebih memihak kepada Termohon Kasasi di mana terkait pertimbangan *Judex Facti* mengenai upah proses, jika merujuk pada ketentuan dalam Pasal 93 ayat (1) yang menyatakan “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, yang mana sudah sepatutnya *Judex Facti* melihat ketentuan tersebut secara adil dan dengan hati nurani *Judex Facti* bahwa jika Termohon Kasasi tidak lagi melakukan pekerjaan, terlepas anggapan Termohon Kasasi di-PHK secara sepihak oleh Pemohon Kasasi, maka Termohon Kasasi tidak berhak mendapatkan upah proses, bagaimana mungkin jika Termohon Kasasi tidak melakukan kewajibannya, yakni pada faktanya Termohon Kasasi/Penggugat tidak bekerja lagi di perusahaan Pemohon Kasasi/Penggugat sejak Desember 2015, padahal kontrak kerja Termohon Kasasi berakhir pada bulan April 2016, sehingga sangat tidak adil bagi Pemohon Kasasi di mana seolah-olah *Judex Facti* menganggap bahwa Pemohon Kasasi memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan oleh karena kedudukan itu Pemohon Kasasi dibiarkan begitu saja memberikan upah proses tanpa ada hubungan timbal balik yang adil;
8. Bahwa *Judex Facti* juga telah mengesampingkan ketentuan hukum yang berlaku dalam konteks Hukum Acara Perdata, di mana di dalam konteks Hukum Acara Perdata dikenal dengan azas *audi et alteram partem*, di mana Hakim dalam beracara wajib mendengarkan kedua belah pihak, di sinilah *Judex Facti* dalam perkara *a quo* tidak menganggap penting adanya alat bukti surat dan alat bukti saksi yang dihadirkan oleh Pemohon Kasasi di persidangan, di mana Pemohon Kasasi/Tergugat di dalam jawabannya menjelaskan bahwa Termohon Kasasi tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, yaitu mencapai target penjualan, yang dibuktikan dengan alat bukti surat berupa tabel pencapaian target Termohon Kasasi seperti di bawah ini:



BULAN	TAHUN PENJUALAN		
	2013	2014	2015
Januari	18	18	2
Februari	17	18	5
Maret	7	7	3
April	10	10	4
Mei	16	16	5
Juni	17	17	4
Juli	17	17	4
Agustus	8	8	2
September	13	13	0
Oktober	6	6	0
November	9	9	0
Desember	2	2	0
Total	140	141	29

Di mana jika dilihat dari alat bukti di atas, *Judex Facti* seharusnya mampu menangkap fakta bahwa sejak bulan September 2015 hingga sampai bulan Desember 2015, Termohon Kasasi sama sekali tidak mencapai target penjualan yang bahkan tidak adanya sama sekali penjualan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi, padahal kewajibannya sebagai karyawan Pemohon Kasasi ketika itu adalah melakukan penjualan dengan target, dan sejak kasus tersebut, Termohon Kasasi mangkir dan tidak bekerja kembali di perusahaan Pemohon Kasasi, tapi apa daya dari fakta yang ada tersebut, *Judex Facti* mengesampingkan fakta yang terlihat dari putusan *a quo* ataupun dari pertimbangan *Judex Facti* di dalam putusan *a quo*, sama sekali tidak ada yang menyinggung fakta ini, bahkan tabel pencapaian target Termohon Kasasi ini hanya tercetak berupa tabel kosong di dalam putusan *a quo* yang diterima oleh Pemohon Kasasi;

9. Bahwa demi tercapainya keadilan hukum serta keadilan yang seadil-adilnya, Pemohon Kasasi memohon dengan sangat kepada *Judex Juris*, yakni Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa permohonan kasasi *a quo*, selaku benteng keadilan dalam peradilan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) untuk memeriksa dan mengadili konstruksi penerapan hukum oleh *Judex Facti*;

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

bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 17 Oktober 2016 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 4 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa putusan *Judex Facti* telah *ultra petita*, melanggar ketentuan Pasal 178 ayat (3) HIR, menghukum Tergugat/Pemohon Kasasi membayar uang kompensasi PHK 2 kali uang pesangon (UP), uang penggantian masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) serta upah proses 6 (enam) bulan upah sejumlah Rp34.921.800,00. Padahal secara tegas dalam petitum gugatan disebutkan adalah 1 (satu) kali uang pesangon (UP), uang penggantian masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH), serta upah proses;
- Bahwa dengan demikian putusan *Judex Facti* harus dibatalkan dengan menyatakan putus hubungan kerja (PHK) dengan menghukum Tergugat/Pengusaha membayar uang kompensasi sesuai petitum gugatan Rp12.309.600,00 dan upah proses sejumlah 6 bulan upah Rp8.028.000,00 sesuai SEMA Nomor 03 Tahun 2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT SINAR MAS MULTIFINANCE, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 7/Pdt.Sus/PHI/2016/PN Yyk, tanggal 30 September 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di 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 semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

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

## M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT SINAR MAS MULTIFINANCE**, tersebut;

Halaman 17 dari 19 hal. Put. Nomor 132 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 7/Pdt.Sus/PHI/2016/PN Yyk., tanggal 30 September 2016;

## MENGADILI SENDIRI:

Dalam Provisi:

- Menolak provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan *Judex Facti* diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebesar Rp20.337.600,00 (dua puluh juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 15 Maret 2017, oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., 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 untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota:

K e t u a,

ttd./

ttd./

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

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

ttd./

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Halaman 18 dari 19 hal. Put. Nomor 132 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Panitera Pengganti,

ttd./

Frieske Purnama Pohan, S.H.

Untuk Salinan:  
MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas nama Panitera,  
Panitera Muda Perdata Khusus

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