



P U T U S A N

No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MA H K A M A H A G U N G

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat Kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

HERTAULI ROSLINDA HARIANJA, dahulu bertempat tinggal di Jalan Tuar 7 Blok XI No. 89 Kelurahan Besar, Kecamatan Medan Labuhan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara sekarang bertempat tinggal di Jalan Bunga Cempaka XV No. 18 B, Tanjung Sari, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Johnson Tamba, S.H., Helen N.M Napitupulu, S.H., dan Kiki Pranasari, S.H., Advokat, berkantor di Kantor Hukum “Johnson Tamba, S.H. & Associates”, beralamat di Jalan Putri Hijau (Sp. Glugur) Komplek Graha Niaga Blok C No. 5 A, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n:

YAYASAN FONDASI HIDUP atau FOOD FOR THE HUNGRY atau YAYASAN LEMBAGA FAJAR HARAPAN, berkedudukan di Jalan Ring Road/Gagak Hitam No. 7,8,9, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada pokoknya atas dalil-dalil :

- 1 Bahwa, Penggugat adalah Pekerja/Karyawan di lembaga yang dipimpin Tergugat sebagai Finance Manager (Manajer Keuangan) dengan masa kerja terhitung mulai 4 Oktober 2010 sampai dengan 21 Mei 2012 dengan masa kerja 1 tahun 7 bulan dan upah terakhir yang diterima pada bulan April 2012 sebesar

Hal. 1 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.6.795.406,- (enam juta tujuh ratus sembilan puluh lima ribu empat ratus enam rupiah);

- 2 Bahwa, selama bekerja di lembaga yang dipimpin oleh Tergugat, Penggugat bekerja dengan baik, hal tersebut dibuktikan dengan Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan karena melakukan kesalahan-kesalahan baik karena melanggar Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama ataupun Peraturan lain yang berlaku di Lembaga;
- 3 Bahwa, sebagai Finance Manager pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari proses produksi lembaga yang dipimpin Tergugat, yaitu : (1). Bertanggungjawab atas departemen Keuangan untuk Lembaga Yayasan Fondasi Hidup atau Yayasan Fajar Harapan atau Food For The Hungry, (2). Mengerjakan laporan keuangan bulanan dan tahunan untuk lembaga Yayasan Fondasi Hidup atau Yayasan Fajar Harapan atau Food For The Hungry, (3). Mengelola keuangan Yayasan Fondasi Hidup atau Yayasan Fajar Harapan atau Food For The Hungry termasuk otorisasi pembayaran gaji staf lokal, pembelian dan pengadaan barang dan sebagainya;
- 4 Bahwa, akan tetapi Tergugat menetapkan hubungan kerjanya dengan Penggugat sebagai Pekerja tidak menetap (PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Hal tersebut terbukti dengan adanya surat Perjanjian Kerja (Employment Contract) yang dibuat antara Tergugat dan Penggugat tertanggal 08 Oktober 2010 dan 30 September 2011;
- 5 Bahwa, dalam Perjanjian Kerja tersebut secara jelas disebutkan jangka waktu perjanjian kerja, yaitu terhitung mulai tanggal ditandatanganinya kontrak kerja yaitu tanggal 8 Oktober 2010 kemudian diperpanjang kembali dalam Surat Perjanjian Kerja yang ditanda-tangani antara Penggugat dan Tergugat tanggal 30 September 2011 dengan jangka waktu Perjanjian Kerja terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2011 sampai dengan 31 Desember 2012;
- 6 Bahwa, Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :
Ayat (1) : "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;

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)



Ayat (2) : “Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”;

Lebih lanjut dalam penjelasan pasal tersebut berbunyi : yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman;

Ayat (7) : “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

- 7 Bahwa, berdasarkan uraian tersebut di atas patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan menetapkan Tergugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan hukum dan menetapkan status hubungan kerja Penggugat sebagai pekerja menetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- 8 Bahwa, pada tanggal 7 Mei 2012 secara tiba-tiba Penggugat dipanggil oleh FH Supervisor bernama Scott Aminov dan diberikan surat skorsing, dimana inti dari surat tersebut adalah menskorsing/menghentikan sementara Penggugat dari pekerjaannya dengan alasan telah melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan (lembaga), sembari menunggu dikeluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat;
- 9 Bahwa, alasan skorsing karena melakukan kesalahan berat sebagaimana disebutkan dalam surat tersebut adalah alasan yang tidak berdasarkan hukum. Karena sampai dengan saat ini tidak ada putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap menyangkut kesalahan berat yang dimaksud oleh Tergugat. Tindakan Tergugat tersebut jelas bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku yaitu Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005;
- 10 Bahwa, selanjutnya Pasal 46 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan : “Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/ atau jabatan-jabatan tertentu”;
- 11 Bahwa, akan tetapi surat skorsing tersebut ditandatangani dan diberikan langsung oleh Scott Aminov yang notabene adalah seorang Tenaga Kerja Asing pemegang paspor USA No. 456766183, dimana tindakan tersebut jelas-jelas

Hal. 3 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013



merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum sehingga patutlah dinyatakan surat skorsing tersebut dibatalkan demi hukum;

12 Bahwa, selanjutnya pada tanggal 21 Mei 2012 Tergugat memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat dan sama sekali tidak memberikan hak-hak atas PHK sebagaimana diwajibkan dalam Undang-Undang;

13 Bahwa, tindakan Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Penggugat jelas bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Pasal 151 yaitu:

Ayat (1) : "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)";

Ayat (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";

Ayat (3) : "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";

14 Bahwa, terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat, Penggugat telah berupaya untuk menyelesaikannya secara Bipartit dengan merundingkannya langsung bersama Scott Aminov sebagai Pimpinan Perusahaan (Lembaga) pada tanggal 21 Mei 2012 akan tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan yang baik karena ternyata Tergugat tetap pada putusannya untuk mem-PHK Penggugat;

15 Bahwa, oleh karena upaya perundingan bipartit gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, dimana dalam sidang mediasi tersebut pun tidak menghasilkan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat. Oleh karenanya mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan yaitu Drs. Albon H. Manik mengeluarkan Surat perihal Anjuran No. 567/2429/DSTKM/2012 tertanggal 29 Agustus 2012 yang menganjurkan :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 Agar Pengurus Yayasan Lembaga Fajar Harapan/Yayasan Fondasi Hidup/Food For The Hungry memberikan uang Pesangon kepada Sdri. Hertauli Roslinda Harianja dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon : 2 x Rp.6.719.000,- = Rp.13.438.000,-
- Uang Penggantian Hak : 15% x Rp.13.438.000,- = Rp. 2.015.700,-
- Jumlah = Rp.15.453.700,-

2 Agar Pengurus Yayasan Lembaga Fajar Harapan/Yayasan Fondasi Hidup/Food For The Hungry dan Pekerja memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini;

16 Bahwa, Penggugat menolak Anjuran No. 567/2429/DSTKM/2012 tertanggal 29 Agustus 2012 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, dengan alasan bahwa Penggugat sama sekali tidak ada melakukan kesalahan sebagaimana disebutkan Tergugat dalam surat PHK-nya dan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah PHK sepihak, semena-mena dan bertentangan dengan prosedur melakukan PHK sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan;

17 Bahwa, oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan sidang mediasi, tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memberikan kepastian hukum kepada Penggugat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Pasal 5 yang menyebutkan “dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”;

18 Bahwa, berdasarkan dalil-dalil diatas telah jelas dan terbukti tindakan Tergugat yang melakukan PHK secara sepihak tanpa alasan yang jelas, dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan mata pencaharian yang berarti kehilangan penghasilan sampai dengan usia pensiun;

19 Bahwa oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4)

Hal. 5 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



Undang-Undang No.13 Tahun 2003 kepada Penggugat, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon : $2 \times 2 \times \text{Rp.}6.795.406,-$ = Rp.27.181.624,-
- Uang Penggantian Hak : $15 \% \times \text{Rp.}27.181.624,-$ = Rp. 4.077.243,-
- Total = Rp.31.258.867,-

(tiga puluh satu juta dua ratus lima puluh delapan ribu delapan ratus enam puluh tujuh rupiah);

- 20 Bahwa, selain itu pula setelah di PHK pada tanggal 21 Mei 2012, Tergugat tidak lagi membayarkan gaji/upah Penggugat pada bulan Mei yang seharusnya masih diterima Penggugat selama 26 hari, yaitu sebesar : $(\text{Rp.}6.795.406,- / 30 \text{ hari}) \times 26 \text{ hari} = \text{Rp.}5.889.351,-$ (lima juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah). Hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan “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”;
- 21 Bahwa, oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan memerintahkan Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung mulai bulan Juni sampai dengan November 2012 dengan masa tunggu 6 (enam) bulan kepada Penggugat sesuai dengan Upah yang diterima, yaitu : $6 \times \text{Rp.}6.795.406,- = \text{Rp.}40.772.436,-$ (empat puluh juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus tiga puluh enam rupiah);
- 22 Bahwa oleh karena Penggugat khawatir setelah perkara ini berkekuatan hukum tetap, Tergugat tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan dalam perkara ini oleh karenanya patut dan beralasan menurut hukum, apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;



23 Bahwa, oleh karena Penggugat di dalam perkara ini didukung oleh bukti-bukti autentik yang mempunyai nilai bukti yang sempurna, maka sangat beralasan hukum kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memberikan Putusan hukum dalam perkara ini yang dapat dijalankan terlebih dahulu dengan serta merta (Uit Voerbaar Bij Voorraad), meskipun ada upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali;

24 Bahwa agar putusan yang dimintakan oleh Penggugat dalam gugatan ini nantinya tidak hampa (kosong) belaka maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini dapat meletakkan sita jaminan pada harta (asset) milik Tergugat yang berupa :

- 1 (satu) unit mobil :

Merk : Daihatsu;

Type : Terios M/T;

Warna : Putih;

No.Polisi : BK 1691 KW;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar terlebih dahulu meletakkan sita jaminan atas obyek sengketa dan selanjutnya menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut supaya memberikan putusan yang dapat dijalankan lebih dahulu sebagai berikut:

- 1 Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan;
- 3 Menghukum Tergugat dengan membayar Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat, dengan rincian sebagai berikut :

• Uang Pesangon : $2 \times 2 \times \text{Rp.}6.795.406,-$ = Rp.27.181.624,-

• Uang Penggantian Hak : $15 \% \times \text{Rp.}27.181.624,-$ = Rp. 4.077.243,-

Total = Rp.31.258.867,-

(tiga puluh satu juta dua ratus lima puluh delapan ribu delapan ratus enam puluh tujuh rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar upah/gaji Penggugat bulan Mei 2012 selama 26 hari kerja, yaitu sebesar : $(Rp.6.795.406,- /30 \text{ hari}) \times 26 \text{ hari} = Rp. 5.889.351,-$

(lima juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu tiga ratus lima puluh satu rupiah);

- 5 Mewajibkan Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dihitung mulai bulan Juni 2012 dengan masa tunggu 6 (enam) bulan kepada Penggugat sesuai dengan Upah yang diterima Penggugat, yaitu sebagai berikut : $6 \text{ bulan} \times Rp.6.795.406,- = Rp.40.772.436,-$

(empat puluh juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus tiga puluh enam rupiah);

- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus dihitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

- 7 Meletakkan sita jaminan atas harta Tergugat berupa 1 (satu) unit Mobil merk Daihatsu Type Terios M/T berwarna Putih dengan Nomor Polisi BK 1691 KW;

- 8 Menyatakan keputusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya Kasasi dan atau Peninjauan Kembali (Uit Voerbaar Bij Voorraad);

- 9 Menghukum Tergugat untuk membayar ongkos yang timbul dalam perkara ini; Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 72/G/2012/PHI.Mdn. tanggal 16 Januari 2013 yang amarnya sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Jo. Pasal 161 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- 3 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat (ic. Yayasan Fondasi Hidup) putus karena Penggugat melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di Yayasan Fondasi Hidup;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.26.180.800,- (dua puluh enam juta seratus delapan puluh ribu delapan ratus rupiah);

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

- 5 Membebaskan kepada negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.246.000,- (dua ratus empat puluh enam ribu rupiah);
- 6 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diucapkan pada tanggal 16 Januari 2013 dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat, kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 Januari 2013, diajukan permohonan Kasasi secara lisan pada tanggal 29 Januari 2013 sebagaimana ternyata dari akte permohonan Kasasi No. 02/Kas/2013/PHI.Mdn jo. No. 72/G/2012/PHI.Mdn, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan mana diikuti oleh memori Kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 11 Februari 2013;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 18 Februari 2013 telah diberitahu tentang memori Kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori Kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 1 Maret 2013;

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 alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori Kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

- 1 Bahwa, Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia yang sedang memeriksa dan memutus perkara yang dimohonkan Kasasi ini kiranya memperhatikan segi-segi yuridis agar Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia kelak benar-benar mencerminkan rasa keadilan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
- 2 Bahwa, Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 16 Januari 2013 Nomor : 72/G/2012/PHI.Mdn, Judex Facti telah salah dan lalai dalam menerapkan hukum dan tidak mempertimbangkan alasan-alasan hukum serta fakta-fakta hukum yang terungkap dipersidangan sehingga sangat merugikan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan tidak mencerminkan rasa keadilan, oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut harus dibatalkan;

Hal. 9 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



3 Bahwa, Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat keberatan atas pertimbangan hukum dan amar putusan Judex Facti karena sama sekali tidak memperhatikan hal-hal yang menjadi alasan juridis Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat yang sudah diatur dan dijamin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan telah terbukti dalam persidangan, oleh karenanya Judex Facti telah salah menerapkan hukum dengan argumentasi hukum sebagai berikut :

3.1. Bahwa, pertimbangan hukum Judex Facti halaman 23 bagian Ad.2 alinea 4 yang menyebutkan : "... bahwa, oleh karena Penggugat tidak membantah dengan tegas dalam gugatan dan repliknya, maka menurut hukum adalah pengakuan yang sudah merupakan bukti yang cukup menyatakan Penggugat tidak mengerjakan laporan-laporan mingguan secara tepat waktu kepada yayasan", adalah pertimbangan hukum yang tidak berdasarkan fakta dipersidangan, karena :

- Dalam Repliknya halaman 2 angka 6 secara tegas dan jelas Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat menolak dalil Termohon Kasasi/dahulu Tergugat yang menyatakan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak mengerjakan laporan-laporan mingguan secara tepat waktu. (terlampir);
- Justru sebaliknya dalam sidang pemeriksaan perkara Termohon Kasasi dahulu Tergugat yang mendalilkan hal tersebut dalam Jawabannya sama sekali tidak dapat membuktikan dalil jawabannya baik melalui keterangan saksi-saksi maupun bukti tertulis;
- Dengan demikian terlihat jelas dan nyata pertimbangan hukum Judex Facti telah memutar balikkan fakta persidangan dengan kata lain melakukan kesalahan dalam menerapkan hukum pembuktian yaitu prinsip fair trial dan imparial dimana hal tersebut telah mencederai rasa keadilan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat;

3.2. Bahwa, demikian pula pertimbangan hukum Judex Facti halaman 24 alinea 1 yang menyebutkan : "... Penggugat telah menyampaikan Financial report kepada Ole Morten Stavland yang tidak terbukti merupakan pengurus atau karyawan Yayasan Fondasi Hidup ataupun finance manajer yang berada di Amerika Serikat (USA) atau pengurus organisasi induk FH Association...", adalah pertimbangan hukum yang keliru, dengan alasan hukum sebagai berikut :



- Dalam Jawabannya halaman 2 alinea 1 Termohon Kasasi-lah/ dahulu Tergugat yang mendalilkan bahwasanya Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan Yayasan yaitu mengirimkan email kepada donatur/perwakilan Yayasan yang berada di Amerika. (terlampir);
- Untuk membuktikan dalil Jawabannya Termohon Kasasi/dahulu Tergugat mengajukan Bukti T-11 berupa fotocopy e-mail Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat kepada Scott dan Ole Morten Stavland. Berdasarkan hal tersebut jelas Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah mengakui bahwasanya Ole Morten Stavland adalah bagian dari Yayasan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Sehingga sangat tidak beralasan hukum pertimbangan hukum Judex Facti yang menyatakan tidak terbukti Ole Morten Stavland sebagai bagian dari Yayasan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat sementara Termohon Kasasi/dahulu Tergugat sendiri telah mengakuinya dengan mengajukannya sebagai bukti;
- Dengan demikian pertimbangan hukum Judex Facti selanjutnya pada halaman 24 alinea 2 yang menyebutkan : "...adalah hal yang patut diterima Tergugat yang menyatakan perbuatan Penggugat merupakan pelanggaran prosedur kebijakan yayasan di bidang keuangan", adalah pertimbangan hukum yang tidak didasarkan pada hukum pembuktian. Karena dalam fakta persidangan baik Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat maupun Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat tidak ada mengajukan peraturan Yayasan tentang Keuangan sebagai alat bukti persidangan;

3.3. Bahwa, selanjutnya pertimbangan hukum Judex Facti halaman 24 alinea 4 yang menyebutkan : "... adalah hal yang wajar dan tidak terdapat bukti Scott Aminov adalah menduduki jabatan yang mengurus personalia, sehingga keberadaan Scott Aminov tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ...sehingga tidak bertentangan dengan hukum ...", adalah pertimbangan hukum yang tidak didasarkan pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Berdasarkan fakta di persidangan jelas dan terang berdasarkan keterangan saksi Sapta Pramudya Pandia dan Ronald Ricardo Sitorus dan Bram Maurits bahwasanya Scott Aminov adalah Warga Negara Amerika yang ikut melakukan proses rekrutmen tenaga kerja untuk Yayasan Termohon Kasasi/Tergugat termasuk pula menandatangani dan

Hal. 11 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013



menyerahkan Surat Skorsing kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat sesuai dengan bukti P-2, dimana hal tersebut jelas bertentangan dengan Kepmenakertrans No. 40 Tahun 2012 tentang jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing;

3.4. Bahwa, pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 25 alinea 2 yang menyebutkan : "... oleh karena terbukti Penggugat telah melakukan beberapa pelanggaran yang layak disebut sebagai tindakan indisipliner, oleh karena itu dasar hukum yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sehingga tindakan skorsing yang dilakukan oleh Tergugat dapat diterima sebagai Surat Peringatan terakhir kepada Penggugat", adalah dalil yang bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, dengan argumentasi hukum sebagai berikut:

- Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut";
- Bahwa, surat skorsing tidaklah dapat disamakan dengan surat peringatan sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* diatas. Skorsing berarti penghentian sementara Pekerja/buruh (ic. Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat) yang dalam proses PHK karena dikhawatirkan yang bersangkutan dapat mengganggu proses produksi suatu perusahaan/yayasan sedangkan Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai bentuk teguran dalam rangka membina pekerja/buruh agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama maupun pelanggaran lainnya yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut tidaklah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;



- Selama proses persidangan berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, Termohon Kasasi/dahulu Tergugat sama sekali tidak dapat mengajukan bukti tertulis perihal adanya peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama. Sedangkan perjanjian kerja berupa PKWT yang dibuat antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan sehingga dibatalkan demi hukum sebagaimana telah tertuang dalam pertimbangan hukum Judex Facti sebelumnya sehingga tidaklah dapat dijadikan landasan hukum;
- Selanjutnya sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan surat peringatan I, II dan III hanya dapat diberikan oleh pengusaha (i.c Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat) apabila pekerja/buruh (i.c Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat) melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Sedangkan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat selama persidangan sama sekali tidak dapat membuktikan adanya Surat Peringatan I, II dan III dari Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Dan bahkan dari keterangan saksi baik Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat maupun Termohon Kasasi/dahulu Tergugat, menerangkan bahwasanya tidak ada prosedur hukum dalam melakukan PHK demikian pula dengan pemberian surat peringatan, yang mana untuk menentukan adanya kesalahan tidak didasarkan pada peraturan tertulis melainkan hanya improvisasi sepihak dari atasan;

- Bahwa, secara substansi surat peringatan I, II dan III patut untuk dipertimbangkan sebelum melakukan PHK dengan alasan sebagai berikut:

- 1 Bahwa meski Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, membenarkan PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan, namun pada hakekatnya kesalahan sebagaimana dimaksud haruslah berdasarkan adanya ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Hal. 13 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- 2 Bahwa adapun maksud dan tujuan ketentuan yang harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, adalah untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan, menjamin adanya kepastian hukum, dan menjamin hubungan kerja secara proporsional dan bertanggung jawab;
- 3 Bahwa, oleh karena berdasarkan keterangan seluruh saksi Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat maupun saksi Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dipersidangan, Termohon Kasasi/dahulu Tergugat sama sekali tidak pernah memberikan Surat Peringatan I, II dan III sebagai bentuk teguran dan pembinaan kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan bahkan tidak ada peraturan tertulis yang mengatur tentang pelanggaran yang dapat diberikan surat peringatan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, maka seharusnya fakta hukum tersebut menjadi pertimbangan Judex Facti dalam memutus perkara ini dan bukannya menyatakan "tindakan skorsing yang dilakukan oleh Tergugat dapat diterima sebagai Surat Peringatan terakhir kepada Penggugat" karena hal tersebut jelas-jelas bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karenanya pertimbangan hukum Judex Facti tersebut haruslah dikesampingkan;
- 5 Bahwa, demikian pula dengan pertimbangan hukum Judex Facti halaman 26 alinea 1 yang menyebutkan : "... dengan demikian jumlah dan rincian hak-hak Penggugat adalah sebagai berikut : ... jumlah Rp.19.661.800,- ...", adalah pertimbangan hukum yang keliru. Sebagaimana telah diuraikan diatas yang didasarkan pada fakta-fakta di persidangan, PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku karena Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat di PHK tanpa adanya surat peringatan sebelumnya dan tanpa melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk itu selayaknya demi hukum Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dihukum membayar hak atas PHK dua kali ketentuan hukum yang berlaku;



6 Bahwa, dengan demikian pertimbangan hukum Judex Facti halaman 27 alinea 1 yang menyebutkan : "... hak-hak yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja adalah sebesar Rp.26.180.800,- ...", adalah pertimbangan hukum yang bertentangan dengan hukum. Karena pertimbangan Judex Facti yang membenarkan PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat yang didasarkan pada Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sama sekali tidak terbukti dalam pemeriksaan perkara di persidangan malah sebaliknya seluruh saksi baik Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat maupun Termohon Kasasi/dahulu Tergugat menerangkan tidak pernah ada pemberian surat peringatan sebelum Termohon Kasasi/dahulu Tergugat melakukan PHK kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat;

Dengan kata lain PHK yang dilakukan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah PHK sepihak, sewenang-wenang dan merupakan perbuatan melawan hukum;

7 Bahwa, oleh karena pertimbangan hukum Judex Facti dalam putusannya telah banyak mengabaikan ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan fakta-fakta yang terungkap di persidangan maka pantas dan layak menurut hukum jika Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia yang mengadili perkara ini memutuskan, menetapkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat batal demi hukum serta memerintahkan/mewajibkan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk membayar :

- Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 kepada Penggugat, dengan rincian sebagai berikut:
- Uang Pesangon 2 x 2 x Rp.6.795.406,- = Rp.27.181.624,-

Hal. 15 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- Uang Penggantian Hak :
15 %x Rp.18.444.850,- = Rp. 4.077.243,6
Total = Rp.31.258.868,-
- Upah bulan Mei 2012 selama 26 hari kerja = Rp. 5.889.351,-
- Upah proses selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Juni 2012,
dengan rincian : 6 x Rp.6.795.406,- = Rp.40.772.436,-
Total keseluruhan = Rp.77.920.655,-
(tujuh puluh tujuh juta sembilan ratus dua puluh ribu enam ratus lima puluh lima rupiah);

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

Mengenai alasan-alasan ke 1 sampai dengan 3:

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah benar menerapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap peristiwa hukumnya karena Penggugat sebagai Manager Keuangan terbukti menyuruh karyawan Joko Susilo Putro meniru tanda tangan karyawan Evi Sembiring pada surat yang berhubungan dengan Bank, perbuatan tersebut merupakan pelanggaran sehingga patut mendapat sanksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **HERTAULI ROSLINDA HARIANJA** tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi : **HERTAULI ROSLINDA**

HARIANJA, tersebut;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **14 Mei 2013** oleh **Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Fauzan, S.H., M.H.** dan **Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.** Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua

Hal. 17 dari 17 hal.Put.No. 198 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Yuli Heryati, S.H.,**

M.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd./ Fauzan, S.H., M.H.

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

Ketua :

Ttd.

Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti :

Ttd.

Yuli Heryati, S.H., M.H.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
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)