



**PUTUSAN**

**Nomor 497 K/Pdt.Sus-PHI/2013**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH AGUNG**

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

PT. AGRINDO PANCA TUNGGAL PERKASA, bkedudukan di Jalan Raden Pamuk, Kelurahan Kasang, Kecamatan Jambi Timur, Kota Jambi, yang diwakili oleh Rusmin Wijaya, selaku Direktur Utama, beralamat di Jl. Landas Pacu Timur D5 Kav. E6, Kelurahan Pademangan Timur, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada 1. Ujang Saleh, S.H., 2. Dony Yusra Pebrianto, S.H., M.H., 3. Samuel Yapriansen, S.H., Advokat/Penasehat Hukum pada Kantor Hukum Advokat Konsultan Hukum dan Ketenagakerjaan ADIL, beralamat di Jalan Sultan Agung No. 01, Rt. 01, Kelurahan Murni, Kecamatan Telanaipura, Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 07/ADIL/S.K/VII/2013 tanggal 23 Juli 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

H. UMRI WIDANTA, bertempat tinggal di Jln. Kopral Ramli No. 13, RT. 16, Kel. Pasir Putih, Kec. Jambi Selatan, Jambi, sebagai 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 Jambi, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja sebagai Estate Head Security (EHS) pada tanggal 6 Desember 2012 di Perusahaan PT Agrindo Panca Tunggal Perkasa (Tergugat);
2. Bahwa pada bulan Januari 2013 Penggugat mengajukan surat keberatan dengan ditetapkan gaji sebesar Rp. 4.000.000,00 / Bulan dan tetap berharap sebesar nego pertama sebesar Rp. 5.000.000,00.

Hal. 1 dari 8 hal.Put.Nomor 497 K/Pdt.Sus-PHI/2013



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa berdasarkan surat penerimaan karyawan staff Nomor 02/HRD /AFTP/ JKT/ 11/2012 klien kami berstatus dikontrak selama 2 tahun terhitung mulai tanggal 6 Desember 2012 - 6 Desember 2013.
4. Bahwa berdasarkan surat Nomor SP/056/STH-JKT/II/2012-GSM Perusahaan Tergugat secara sepihak mengadakan pemutusan hubungan kerja atau PHK;
5. Bahwa setelah adanya PHK .Penggugat mengajukan permohonan pembayaran kontrak melalui surat tertanggal 17 November 2012 karena masa kontrak kerja sesuai perjanjian selama 2 tahun tetapi masa kerja 1 tahun telah diajukannya surat PHK oleh Tergugat.
6. Bahwa terhadap surat yang diajukan oleh pihak Penggugat tertanggal 17 November 2012 tidak ada tanggapan dari Tergugat PT. AFTP.
7. Bahwa pada tanggal 10 November 2012 Penggugat sesuai dengan suratnya mengajukan pegaduan ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan masalah pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak telah dipanggil dengan surat Nomor S.4000/Dissosnakertrans-5.3/2012 tanggal 13 Desember 2012 dan telah dilakukan mediasi di kantor Dinas Sosnakertrans Provinsi Jambi pada tanggal 19 Desember 2012 namun para pihak tetap pada pendirian masing-masing dan tidak terjadi kesepakatan. Maka untuk itu, Pihak mediator mengajukan anjuran sebagaimana pada pasal 13 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2/2004.
8. Bahwa sebelum diajukannya surat ke Dinas Soskertrans telah dilakukan perundingan Bipartit pada tanggal 29 November 2012 namun belum tercapai kesepakatan.
9. Bahwa dengan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat mengajukan tuntutan pembayaran tunjangan jabatan sebesar Rp. 600.000,00 penggantian cuti 6 hari, uang sisa kerja 6 Hari kerja, Pesangon 2 bulan upah, dan sisa kontrak 12 bulan upah. Dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 52.960.000,00 dengan rincian seperti yang diatas.
10. Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat oleh perusahaan PT. AFTP tanggal 17 November 2012 yang didasarkan atas penilaian kinerja pekerja kurang memenuhi standard yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13/2003 Pasal 59 dimana didalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat

Hal. 2 dari 8 hal.Put.Nomor 497 K/Pdt.Sus-PHI/2013



disyaratkan adanya masa pekerjaan, sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja, apakah cakap atau tidak cakap dalam menjalankan pekerjaan.

11. Bahwa berdasarkan surat Sintek Huat Group yang menurut keterangan pihak perusahaan merupakan induk PT. APTP perihal penerimaan staff atas nama Penggugat terhitung tanggal 6 Desember 2012 menurut keterangan kedua pihak seharusnya 1 Januari 2012 sampai dengan 6 Desember 2013 karena terjadinya kesalahan pengetikan. Penggugat sudah bekerja selama 1 tahun terhitung 1 Januari 2012 dan Jamsostek dimulai 1 Januari 2012 dengan jabatan Estate Head Security (EHS) STH Group.
12. Bahwa, alasan pihak Tergugat yang menyatakan bahwa menggugat adalah staf yang menduduki jabatan Estate Head Security tidak sesuai dengan surat penerimaan karyawan staf Nomor 002/HRD/APTP/JKT/II/2012 tanggal 26 Januari 2012 yang jelas Tergugat untuk menyatakan masa kontrak 2 Tahun dan oleh karena itu alasan pemberian pesangon 2 kali ketentuan ayat (2) Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13/2003 kepada Penggugat oleh Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang dimaksud.
13. Bahwa dengan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah merupakan kewajiban Tergugat untuk membayar sisa kontrak Penggugat selama 12 Bulan.
14. Bahwa untuk mengurangi resiko kerugian Penggugat layak kiranya di beri uang tunggu yang besarnya sesuai dengan 6 bulan gaji dengan rincian : 6 bulan X Rp4.000.000: yaitu sebesar Rp24.000.000; yang terhitung sejak PHK bulan November sampai perkara ini diputuskan dan dilaksanakan.

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

**PRIMAIR:**

1. Menerima dan mengabulkan gugatan untuk seluruhnya
2. Menyatakan perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum
3. Menghukum tergugat untuk membayar Hak-Hak penggugat sebesar Rp.52.960.000,00 dengan rincian :  
upah perbulan = Rp.4.000.000,00  
Sisa kontrak 12 Bulan X Rp.4.000.000,00=Rp. 48.000.000  
cuti yang belum dibayar 6 hari kerja 1/25 x Rp.4.000.000,00 =Rp.960.000.00  
Upah Bulan desember 2012 = Rp.4.000.000,00
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang tunggu sebesar Rp 24.000.000; secara dan sekaligus.

Hal. 3 dari 8 hal.Put.Nomor 497 K/Pdt.Sus-PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp.100.000,00/ Hari apabila Tergugat lalai memenuhi isi putusan sejak putusan diucapkan sampai pada pembayaran Uang kepada Penggugat ;

## SUBSIDAIR:

Apabila majelis hakim berpendapat mohon putusan yang patut dan adil (*et aequo et bono*) ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah memberikan putusan Nomor 05/G/2013/PHI.Jbi, tanggal 11 Juli 2013 yang amarnya sebagai berikut:

## DALAM POKOK PERKARA :

1. Menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;
2. Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum dan mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara langsung dan tunai ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp.52.000.000 (lima puluh dua juta rupiah) dan cuti yang belum dibayar Rp 960.000 (sembilan ratus enam puluh ribu rupiah);
4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;
5. Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 11 Juli 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 07/ADIL/S.K/VI/2013 tanggal 23 Juli 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 Juli 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 05/Kas/G/2013/PHI.JBI yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut pada tanggal 2 Agustus 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 16 Agustus 2013 akan tetapi oleh Penggugat tidak diajukan kontra memori kasasi sebagaimana dimaksud dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam

Hal. 4 dari 8 hal.Put.Nomor 497 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)



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 pada pokoknya adalah:

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis maupun lisan, ketentuan tersebut mengatur sebagai berikut: (1). Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
2. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis, sesuai dengan Pasal 57 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur pada pasal tersebut, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak dibuat secara tertulis akan memiliki akibat hukum yaitu berubahnya status Perjanjian menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu, ketentuan tersebut mengatur sebagai berikut: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu".
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dani. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Ketentuan tersebut mengatur sebagai berikut: "Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat : a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dani. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja".



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan, jika dipersyaratkan masa percobaan maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut Batal Demi Hukum sebagaimana diatur pada Pasal 58 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut mengatur sebagai berikut: "Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum".
5. Bahwa sedari awal kami tidak pernah mengakui Surat Penerimaan Karyawan Nomor:002/HRD/APTP/JKT/II/2012 sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
6. Bahwa berdasarkan Point 1 dan Point 2 dapat dibuktikan secara tegas dan jelas tidak terdapat satupun Surat yang dapat membuktikan bahwa antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi terdapat Perjanjian Kerja yang sifatnya dengan Waktu Tertentu (PKWT).
7. Bahwa berdasarkan Surat Penerimaan Karyawan Nomor: 002/HRD/APTP/JKT/II/2012 tidak terpenuhi unsur perjanjian kerja tertulis sebagaimana diatur pada Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka dalam hal ini jelaslah bahwa pada dasarnya Surat Karyawan Nomor: 002/HRD/APTP/JKT/II/2012 bukanlah perjanjian kerja, sehingga menurut uraian tersebut Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor: 05/G/2013/PHI.Jbi yang menyatakan bahwa antara penggugat (sekarang Termohon Kasasi) dengan tergugat (sekarang pemohon kasasi) terdapat perjanjian kerja waktu tertentu tidak memiliki dasar hukum.
8. Bahwa berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor: 05/G/2013/PHI.Jbi yang menyatakan bahwa antara penggugat (sekarang Termohon Kasasi) dengan tergugat (sekarang pemohon kasasi) terdapat perjanjian kerja waktu tertentu tentunya sudah sangat tidak cermat, mengingat tentunya Surat Penerimaan Karyawan Nomor: 002/HRD/APTP/JKT/II/2012 yang dipandang sebagai Perjanjian Kerja Waktu tertentu secara tegas dan terang berdasakan ketentuan yuridis terutama sebagaimana uraian Point 4 telah batal demi hukum mengingat di dalam Surat Penerimaan Karyawan Nomor: 002/HRD/APTP/JKT/II/2012 memuat masa percobaan sehingga tidak dapat dijadikan dasar hukum.

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

Hal. 6 dari 8 hal.Put.Nomor 497 K/Pdt.Sus-PHI/2013



## mengenai keberatan keberatan kasasi

bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 28 Juli 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa antara pertimbangan putusan *Judex Facti* dengan diktum putusan *Judex Facti* terjadi pertentangan, yaitu dalam pertimbangan putusan *judex facti* perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, namun dalam diktum putusan *Judex Facti* menghukum Tergugat membayar ganti rugi sesuai Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;
2. Bahwa seharusnya terhadap pertimbangan hukum yang demikian, *Judex Facti* memberi putusan dengan menerapkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan upah proses sampai mediasi yaitu 2 (dua) bulan, oleh karena Penggugat tidak ada melakukan kesalahan maka Penggugat memperoleh hak-haknya sebagai berikut :
  - a. Uang pesangon 2x1xRp4.000.000 =Rp 8.000.000,-
  - b. Uang penggantian hak 15%xRp8.000.000 =Rp 1.200.000,-
  - c. Upah proses s/d mediasi 2xRp4.000.000 =Rp 8.000.000,-  
=Rp17.200.000,-

(tujuh belas juta dua ratus ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. AGRINDO PANCA TUNGGAL PERKASA tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 05/G/2013/PHI.Jbi, tanggal 11 Juli 2013 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 Rp 150.000.000,00 (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

Hal. 7 dari 8 hal.Put.Nomor 497 K/Pdt.Sus-PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. AGRINDO PANCA TUNGGAL PERKASA tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 05/G/2013/PHI.Jbi, tanggal 11 Juli 2013;

## MENGADILI SENDIRI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja putus antara Penggugat dengan Tergugat sejak Januari 2013 ;
3. Menghukum Tergugat membayar sejumlah uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebesar Rp17.200,000,- (tujuh belas juta dua ratus ribu Rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 14 November 2013 oleh Marina Sidabutar, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Fitriamina, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

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

ttd./Fauzan, S.H., M.H.,

K e t u a,

ttd./Marina Sidabutar, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti

ttd./Fitriamina, S.H.,M.H.

Untuk Salinan

**MAHKAMAH AGUNG R.I.**

**a.n. Panitera**

**Panitera Muda Perdata Khusus,**

**(RAHMI MULYATI, SH.MH.)**

**NIP. 19591207 1985 12 2 002.**

Hal. 8 dari 8 hal.Put.Nomor 497 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)

