



P U T U S A N

Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

SISWANTO MAKALALAG, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan
Karyawan PT. Tectron Manufacturing, bertempat tinggal di Bengkong Laut RT.
01/RW. 01 Kecamatan Bengkong, Kota Batam, Propinsi Kepulauan Riau, dalam
hal ini memberi kuasa kepada: 1. Alfitioni, 2. Cok Bery, 3. Frezi Anwar dan 4.
Indra Syahlan, pekerjaan kesemuanya Pengurus Pimpinan Cabang Serikat
Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPEE-
FSPMI) Kota Batam, Propinsi Kepulauan Riau, beralamat di Komplek Ruko
Panbil Mall Blok E Nomor 11, Lantai 2, Muka Kuning, Batam, Propinsi
Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Maret 2014,
sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. TECTRON MANUFACTURING, berkedudukan di Kantor di Hijrah
Industrial Park, Blok E Nomor 4, Batam Center, Kota Batam, Propinsi
Kepulauan Riau, yang diwakili oleh: Leo Chin Song, pekerjaan Presiden
Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Mochamad Farid M, SH., dan
2. Robby Handi Surya Batubara, SH., pekerjaan para Advokat,
beralamat di Komplek Ruko Kurnia Djaja Alam (KDA) Blok B-16, Batam
Centre, Batam 29464, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 119/TM-MFA/
SK-PHI/KM/VII/2014 tanggal 18 Juli 2014, sebagai 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 mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi
dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Tanjung Pinang, pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Bahwa PT. Tectron Manufacturing berdiri sejak tahun 2001 bergerak dibidang Manufacturing dengan memproduksi barang jadi dari awal proses pembuatan pcb sampai akhirnya menjadi sebuah produk Mainan Edukasi.
- 2 Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. Tectron Manufacturing sejak tanggal 29 Juli 2009 dengan jabatan sebagai Technisi pada departemen SMT, dengan Upah terakhir sebesar Rp2.680.000 (dua juta enam ratus delapan puluh ribu Rupiah).
- 3 Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. Tectron Manufacturing sejak tanggal 29 Juli 2009 sampai dengan 28 Januari 2010 (6 bulan) dengan jabatan sebagai Technisi pada departemen SMT dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ Kontrak dalam perkara *a quo* ini disebut sebagai Kontrak I (Kontrak Pertama).
- 4 Bahwa pada tanggal 29 Januari 2010 sampai dengan 28 Januari 2011 (1 tahun) oleh pihak Tergugat (PT. Tectron Manufacturing), Penggugat diperpanjang masa kontraknya atau diperbaharui Perjanjian Kerja Waktu Tertentunya untuk selama 1 tahun, dan dalam perkara *a quo* ini disebut sebagai Kontrak II (Kontrak Kedua).
- 5 Bahwa pada tanggal 29 Januari 2011 sampai dengan 06 maret 2011 (30 hari), Tergugat meliburkan Penggugat selama lebih kurang 30 hari (masa tenggang 30 hari).
- 6 Bahwa pada tanggal 7 Maret 2011 Pihak Tergugat (PT. Tectron Manufacturing) kembali mempekerjakan Penggugat sebagai Technisi di Departemen SMT dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak semenjak 7 Maret 2011 sampai dengan 6 Maret 2012 (1 tahun), dalam perkara *a quo* ini disebut sebagai Kontrak III (Kontrak Ketiga).
- 7 Bahwa pada tanggal 7 Maret 2012 Pihak Tergugat (PT. Tectron Manufacturing) masih mempekerjakan Penggugat dengan jabatan sebagai Technisi di Departemen SMT dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana Tergugat melakukan perubahan/revisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak III) yang pada awalnya sebagaimana Penggugat sampaikan pada angka 6 (enam) surat gugatan Penggugat di atas yaitu dari tanggal 7 Maret 2011 sampai 6 Maret 2012 (1 tahun) dirubah/direvisi menjadi tanggal 7 Maret 2011 sampai dengan 6 Maret 2013 (2 tahun), dalam perkara *a quo* ini disebut sebagai Kontrak IV (Kontrak Keempat).
- 8 Bahwa pada tanggal 5, 6 dan 28 Maret 2013 Penggugat dengan didampingi oleh pengurus Pimpinan Unit Kerja PT. Tectron Manufacturing (PUK SPEE-FSPMI PT. Tectron Manufacturing) melakukan beberapa kali Perundingan dengan

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)



manajemen PT. Tectron Manufacturing namun tidak mendapatkan kesepakatan, karena Pihak Penggugat meminta status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT nya dirubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT (pekerja tetap/permanen) semenjak PKWT (kontrak ke III) ditanda tangani, namun Pihak Tergugat (Perusahaan) memberikan 2 opsi/pilihan yaitu diselesaikan/finish PKWT (kontrak) nya atau PKWT (kontrak) berubah menjadi PKWTT (tetap/permanen) semenjak tanggal Kontrak IV berakhir, atau diangkat menjadi pekerja Tetap/Permanen dengan masa kerja 0 (nol) tahun.

- 9 Bahwa pada tanggal 13 Maret 2013 Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Tectron Manufacturing mengeluarkan surat dengan Nomor 002/puk/spee-fspmi/III/2013 Perihal Permohonan Pemeriksaan Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu saudara Siswanto Makalalag (Penggugat) kepada pihak Disnaker Kota Batam.
- 10 Bahwa pada tanggal 7 Mei 2013 setelah melakukan pemeriksaan terhadap penerapan system PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) saudara Siswanto Makalalag (Penggugat) Pihak Disnaker kota Batam mengeluarkan Nota dinasnya Nomor B/1071/TK-5/V/2013 perihal surat tanggapan yang intinya pihak Disnaker menyarankan Perusahaan untuk merobah PKWT Penggugat menjadi PKWTT semenjak tidak terpenuhinya syarat PKWT nya.
- 11 Bahwa dengan memperhatikan uraian di atas pada poin 1 sampai poin 10 tersebut di atas maka dapat Penggugat simpulkan bahwa Tergugat (PT. Tectron Manufacturing) dengan jelas dan tidak terbantahkan, tidak mengindahkan dan telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7 *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 1, 2, Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 2, 3, 4 dan 5 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan telah salah dalam menerapkan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7

- (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 yaitu :
 - (a). Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.



- (b). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - (c). Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - (d). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (4). Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6). Pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melibahi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, Perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 1, 2 atau Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 15 ayat 2, 3, 4 dan ayat 5 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 4 ayat 1, 2 (PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman);

- (1). Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca.
- (2). PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk 1 jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5 ayat 1, 2 (PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman);

- (1). Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan sebagai pekerjaan musiman.
- (2). PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 8 ayat 1, 2, 3 (PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan



dengan produk baru).

- (1). PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2). PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (3). PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan Pembaharuan.

Pasal 15 (Perubahan PKWT menjadi PKWTT)

- (1). PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2). Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3). Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (4). Dalam hal perubahan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (5). Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

12 Bahwa tidak terpenuhinya ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh pihak Tergugat sebagaimana diamanatkan oleh KEP/MEN/100/2004 Maka Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menegakan hukum dengan menetapkan bahwa Perjanjian kerja tersebut tidak syah (bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku) Maka demi hukum menjadi Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT.

13 Bahwa terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat Berakhirnya Masa Perjanjian kerja oleh pihak Tergugat terhadap Penggugat maka Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memohon kepada majelis hakim untuk memutuskan agar Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Batal Demi Hukum.

- 14 Bahwa dengan tidak terpenuhinya alasan dan dasar hukum penetapan Pemutusan hubungan Kerja oleh pihak Tergugat maka Penggugat memohon kepada majelis hakim untuk memutuskan agar pihak Penggugat diperkerjakan kembali tanpa syarat dengan status permanen (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).
- 15 Bahwa akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh pihak Tergugat, Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp21.440.000,- (dua puluh satu juta empat ratus empat puluh ribu Rupiah), sebagai akibat tidak dibayarkannya upah dari bulan Maret 2013 sampai dengan diajukannya gugatan ini.
- 16 Bahwa oleh karena Tergugat telah lalai dalam menunaikan kewajibannya untuk membayar upah, maka kami memohon kepada majelis hakim menetapkan Putusan Sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara tunai upah Penggugat sebesar Rp2.680.000,- (dua juta enam ratus delapan puluh ribu Rupiah) per bulan terhitung sejak bulan Maret 2013 sampai dengan bulan Oktober 2013 atau sampai adanya putusan tetap dari pengadilan mengenai perkara ini (*inkracht van gewijsde*).
- 17 Bahwa dikarenakan Tergugat telah melakukan kelalaian yang mengakibatkan kerugian bagi pihak Penggugat maka dimohonkan kepada majelis hakim supaya Tergugat membayar biaya perkara ini.

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

DALAM PUTUSAN SELA;

- 1 Mengabulkan permohonan Putusan Sela yang dimohonkan Penggugat;
- 2 Memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah Proses kepada Penggugat secara tunai setiap bulannya sebesar Rp2.680.000,- (dua juta enam ratus delapan puluh ribu Rupiah) sejak bulan Maret 2013 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

DALAM POKOK PERKARA;

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;

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 Menetapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- 4 Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat adalah tidak sah secara hukum;
- 5 Mempekerjakan kembali Penggugat tanpa syarat apapun dengan status Permanen (PKWTT);
- 6 Memerintahkan Tergugat untuk membayar kerugian sebesar Rp21.440.000,- (dua puluh satu juta empat ratus empat puluh ribu Rupiah) sebagai akibat tidak dibayarkannya Upah Penggugat sejak bulan Maret 2013 sampai dengan bulan Oktober 2013 atau sampai dengan diajukannya gugatan ini;
- 7 Memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah Proses kepada Penggugat secara tunai setiap bulannya sebesar Rp2.680.000,- (dua juta enam ratus delapan puluh ribu Rupiah) sejak bulan Maret 2013 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
- 8 Menghukum Tergugat membayar biaya Perkara ini;
- 9 Menyatakan bahwa terhadap putusan perkara ini merupakan putusan serta merta (*uitvoer baar bij vooraad*);

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

TENTANG GUGATAN *OBSCUUR LIBEL*;

• KATEGORI/JENIS PERSELISIHAN:

- 1 Bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa permasalahan ini adalah Perselisihan Hak terkait pelanggaran sistem PKWT yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 59 *juncto* Kepmen 100 Tahun 2004.
- 2 Bahwa Tergugat berpendapat, Penggugat telah secara keliru mengategorikan gugatannya ke dalam gugatan Perselisihan Hak.
- 3 Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana tercantum didalam Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Perselisihan Hak adalah "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4 Bahwa adalah sangat membingungkan dan menimbulkan kerancuan ketika Penggugat mendalilkan gugatannya sebagai Perselisihan Hak semata karena didalam point gugatan yang menjadi pokok perkara Penggugat jelas-jelas telah menyebutkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sementara didalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah dua hal yang berbeda.

5 Bahwa dikarenakan uraian Penggugat dalam gugatannya tidak jelas dan rancu maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang mengadili perkara ini untuk terlebih dahulu untuk memutuskan jenis Perselisihan dimaksud. Dan hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

“Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan”

• **TENTANG SAHNYA KUASA HUKUM :**

1 Bahwa dalam gugatannya Penggugat telah menguasai Penyelesaian perkara ini kepada Pengurus Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC FSPMI) yang berkedudukan di Komplek Ruko Panbil Mall Blok E. Nomor 11 Lanatai 2 Muka Kuning Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Oktober 2013.

2 Bahwa Tergugat menilai terdapat keanehan terkait dengan hal sebagaimana disebutkan dalam angka 1 (satu) tentang kuasa di atas mengingat sampai saat ini Tergugat tidak mengetahui bahwa Penggugat merupakan anggota resmi dari PUK-Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC FSPMI) di PT. Tectron Manufacturing/Tergugat Batam, karena berdasarkan catatan tentang keanggotaan yang dimiliki oleh Tergugat, Sdr. Siswanto Makalalag/Penggugat tidak terdapat dalam list/daftar anggota serikat pekerja pada PUK-PC FSPMI PT. Tecron Manufacturing.

3 Bahwa hal sebagaimana disebutkan dalam angka 2 (dua) tentang kuasa di atas juga diperkuat dengan data di Perusahaan/Tergugat bahwa tidak pernah adanya potongan iuran keanggotaan yang dilakukan oleh PUK-PC FSPMI PT. Tectron

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

Manufacturing terhadap Sdr. Siswanto Makalalag/Penggugat sebagaimana berlaku untuk anggota-anggota PUK-PC FSPMI PT. Tectron Manufacturing yang lain.

- 4 Bahwa didalam ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jelas disebutkan :
“Serikat Pekerja/Serikat buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya”;
- 5 Bahwa berdasarkan uraian tentang sahnya kuasa dimaksud, maka Tergugat berpendapat bahwa kuasa yang diberikan Penggugat kepada Pengurus Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC FSPMI) adalah tidak sah dan cacat hukum.
- 6 Bahwa dikarenakan Penggugat telah keliru dalam menyebutkan Kategori/ Jenis Perselisihan dan juga tentang sahnya kuasa dimaksud serta tidak memenuhi dasar (*feitelijke grond*) gugatan, maka sangatlah beralasan apabila gugatan Penggugat dikatakan kabur (*obscuur libel*).

Maka berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas, Tergugat mohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang berkenan menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor 27/G/2013/PHI.PN.TPI. tanggal 05 Maret 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat Untuk seluruhnya;

DALAM PUTUSAN SELA

- Menolak Permohonan Putusan Sela Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

- 1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- 2 Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 05 Maret 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 Maret 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 Maret 2014, sebagaimana ternyata dari Akta

Hal. 9 dari 17 hal. Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Permohonan Kasasi Nomor 04/Kas.G/2014/PHI.PN.TPI. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 01 April 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 11 Juli 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 21 Juli 2014;

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:

Tenggang Waktu Mengajukan Permohonan Kasasi;

Bahwa atas dasar keputusan Pengadilan hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 27/G/2013/PHI.PN.TPI. tanggal 5 Maret 2014 dan pada tanggal 19 Maret 2014. Pemohon Kasasi telah menyatakan Kasasi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang melalui kepaniteraan PHI dengan Akta Pernyataan permohonan Kasasi Nomor 04/Kas.G/2014/PHI.PN.TPI. tertanggal 19 Maret 2014 sehingga Memori Kasasi *a quo* diajukan masih dalam tenggang waktu dan cara yang telah ditentukan oleh Pasal 55 *juncto* Pasal 47 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 dan untuk itu mohon kiranya agar permohonan Kasasi ini secara Formil dinyatakan dapat diterima.

Bahwa Pemohon Kasasi menolak dan tidak sependapat atas dasar-dasar dalil dan pertimbangan dari Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutuskan perkara Nomor 27/G/2013/PHI.PN.TPI., bahwasanya Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan perkara tersebut telah :

- a *Judex Facti* tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.
- b *Judex Facti* tidak sesuai didalam menerapkan prinsi-prinsip hukum dan perundang-undangan yang berlaku.
- c Terhadap upaya penggalian nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts vinding*) tidak dilakukan dengan adanya suatu pelanggaran terhadap syarat-syarat materil maupun kelalaian dalam putusan tersebut.



Dalam Putusan Sela;

Terhadap pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai "Putusan Sela" pada halaman 25 paragraf ke-tiga dan ke-empat Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang berbunyi :

"Menimbang bahwa kuasa Penggugat dalam gugatannya sebelum pokok perkara telah mengajukan permohonan, agar Majelis Hakim menjatuhkan Putusan Sela yang memerintahkan agar Tergugat membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat selama proses setiap bulannya sebesar Rp2.680.000,- sejak bulan maret 2013 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*)";

"Menimbang bahwa sesuai dengan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memang Majelis Hakim harus segera menjatuhkan Putusan Sela apabila tidak dilaksanakan kewajiban sebagaimana yang ada dalam Pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi dalam perkara *a quo* setelah Majelis Hakim membaca seluruh petitum yang ada dalam Putusan sela gugatan Penggugat dimana petitum yang ada dalam pokok perkara, maka menurut hemat Majelis Hakim petitum yang ada didalam Putusan Sela gugatan Penggugat tersebut telah menyangkut materi pokok perkara yang akan diperiksa dalam perkara ini yaitu apakah memang benar telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau tidak dan apakah selama ini buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya atau tidak, sehingga dengan demikian cukup relevan apabila petitum yang ada dalam Putusan Sela gugatan Penggugat tersebut ditolak dan akan di pertimbangkan bersama-sama dalam pokok perkara";

Maka adapun dasar-dasar alasan *Judex Facti* sebagaimana uraian di atas adalah tidak benar dan tidak tepat sebab *Judex Facti* tidak mempertimbangkan dan tidak melakukan penggalan nilai-nilai yuridis materiil sebagaimana Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, akan tetapi *Judex Facti* hanya mempertimbangkan sisi lain dari Pasal 155 ayat (3), yaitu hanya mengadopsi kepentingan Termohon Kasasi, yang mana keinginan untuk tidak bekerja bukan karena Pemohon Kasasi tidak mau menjalankan pekerjaannya akan tetapi sudah tidak diperbolehkan lagi masuk ke area perusahaan dengan alasan telah habis masa kontraknya, yang mana tindakan tersebut bertolak belakang dengan uraian pertimbangan Majelis Hakim pada Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang "Kewajiban Majelis Hakim untuk memutus terlebih dahulu hak upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan", dengan

Hal. 11 dari 17 hal. Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

alasan fakta hukum Pemohon Kasasi sudah tidak mendapatkan Upah beserta hak-hak lainnya sejak bulan Maret 2013 atau sejak putus hubungan kerja dengan Termohon Kasasi dengan alasan telah habis masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan Perjanjian Kerja waktu Tertentu yang dilakukan oleh Termohon Kasasi batal demi hukum dengan dasar telah melanggar Pasal 59 ayat (1), (2), (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hal ini *Judex Facti* tidak sesuai didalam menerapkan prinsi-prinsip hukum dan perundang-undangan yang berlaku, oleh karena itu mohon kiranya *Judex Juris* yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengabulkan Putusan Sela yang dimohonkan oleh Pemohon Kasasi dalam gugatannya dengan alasan *Judex Facti* telah lalai dan keliru dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum dalam pertimbangannya.

Dalam Pokok Perkara ;

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 28 dan 29 paragraf ke-dua yang berbunyi :

Menimbang, bahwa dengan demikian dikaitkan dalam perkara *a quo* maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat yang sudah berlangsung selama tiga (3) tahun 6 (enam) bulan dengan perincian sebagai berikut :

- 1 Kontrak pertama/(I) dimulai sejak 29 Juli 2009 sampai dengan 28 Januari 2010 (6)bulan;
- 2 Kontrak kedua/(II) dimulai sejak 29 Januari 2010 sampai dengan 28 Januari 2011(1) tahun;
- 3 Kontrak ketiga/(III) dimulai sejak 07 Maret 2011 sampai dengan 06 Maret 2012(1) tahun;
- 4 Kontrak keempat/(IV) dimulai sejak 07 Maret 2011 sampai dengan 06 Maret 2013 (2 tahun/ hasil Revisi Kontrak ke III di jadikan satu di Kontrak yang ke IV);

Bahwa oleh karena PKWT yang ke-4 (empat) merupakan pembaharuan PKWT yang ke-3 (tiga) dengan merevisi PKWT tersebut yang sebelumnya telah disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat yang semestinya dari PKWT dengan masa kerja selama satu (1) tahun direvisi menjadi dua (2) tahun dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan: Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah atas persetujuan para pihak”;

Maka atas dasar pertimbangan *Judex Facti* di atas telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip aturan ketenagakerjaan yang berlaku dimana fakta hukum yang terjadi yaitu antara Penggugat dan Tergugat telah menjalin hubungan kerja melalui Perjanjian



Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih dari 4 (empat) tahun ! padahal menurut Pasal 59 ayat (1) huruf “b” adalah paling lama 3 (tiga) tahun, dan bahkan *Judex Facti* telah nyata-nyata keliru dalam menerapkan prinsip hukum ketenagakerjaan yaitu Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal mana Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah merupakan pasal yang menerangkan bahwa Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik atau dirubah atas persetujuan para pihak apabila Perjanjian Kerja dimaksud telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, fakta hukumnya adalah berbeda dalam perkara *a quo*.

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 29 paragraf ke-satu dan ke-dua yang berbunyi :

”Menimbang bahwa oleh karena PKWT pembaharuan yang ke-3 (ketiga) direvisi menjadi PKWT yang ke-4 (keempat) apabila dikaitkan dengan apa yang telah ditentukan dalam Pasal 59 ayat (3), (4), (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :

- 4 Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau di perbaharui;
- 5 Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun;
- 6 Perpanjangan perjanjian kerja tersebut harus diberitahukan kepada pekerja/buruh 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir;
- 7 Pembaharuan perjanjian kerja dapat dilakukan setelah melebihi waktu tenggang selama 30 (tiga puluh) hari dari perjanjian kerja yang lama dan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Bahwa berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Pasal 3 ayat (5), (6) dan (7) selama tenggang 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha. *Juncto* Pasal (5) ayat (1) pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target teretntu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerja musiman.

Bahwa berdasarkan keterangan para saksi khususnya saksi Suyanti menerangkan bahwasannya setelah Penggugat sudah tidak bekerja lagi ditempat Tergugat, posisi atau jabatan dari Penggugat tidak ada yang menggantikan karena pekerjaannya sudah habis/ selesai.



”Menimbang, bahwa dari uraian kriteria tersebut di atas menurut Majelis hakim penerapan perjanjian kerja yang telah dilakukan oleh Penggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati sebagaimana bunyi Pasal 61 huruf (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: Perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;”

Maka hal ini Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dimana telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan, dimana dalam upaya penggalian nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts vinding*) tidak dilakukan dengan adanya suatu pelanggaran terhadap syarat-syarat materil maupun kelalaian dalam putusan tersebut.

Sangat jelas berdasarkan fakta hukum yang terjadi *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum perburuhan dalam perkara *a quo* dimana faktanya Pemohon Kasasi telah bekerja pada perusahaan Tergugat telah melebihi jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana Pasal 59 ayat (1) huruf “b” dan berdasarkan bukti P-2, P-3, P-4 dan P-5 dengan bukti T-3 (pembaharuan PKWT) dan T-4 (revisi pembaharuan) sangat jelas ada perbedaan dalam penerapan prinsip Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, sehingga Penggugat terjebak atas inisiatif Tergugat dengan cara mencurangi Penggugat dengan alasan telah sepakat dengan menandatangani Perjanjian Kerja yang disodorkan oleh Tergugat, maka untuk itu Tergugat telah melakukan kesepakatan Perjanjian Kerja dengan maksud dan tujuan untuk mencari keuntungan sendiri, serta telah mengebiri prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik dan benar, oleh karena itu maka telah terbukti dengan sangat meyakinkan bahwa Termohon Kasasi telah melakukan kecurangan dalam melakukan Perjanjian Kerja dengan Pemohon Kasasi, hal ini pula telah dengan keyakinan *Judex Facti* membenarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi.

Bahwa berdasarkan keterangan Sdr. Suyanti selaku saksi dalam persidangan yang mulia ini perlu dikaji kebenarannya, dimana keterangan tersebut tidak dapat dipertanggung jawabkan, karena berdasarkan fakta hukum pekerjaan yang ditinggalkan oleh Pemohon Kasasi dikerjakan oleh Head Of Departement (HOD) yaitu Sdr. Muslim yang menjadi salah satu Saksi dari Pemohon Kasasi, dan sebagaimana keterangan Saksi Sdr. Irwan dan Sdr. Muslim sendiri bahwa benar Termohon Kasasi melalui HRD Manager telah menawarkan paket Permanent(karyawan tetap) kepada Pemohon Kasasi, akan tetapi mulai dari nol tahun, sedangkan keinginan Pemohon Kasasi dari mulai Date Of Joint



(mulai masuk kerja), maka hal ini telah terbukti dengan sangat meyakinkan bahwa Termohon Kasasi melalui HRD Manager telah melakukan kecurangan serta kebohongan terhadap aturan Ketenagakerjaan, dan terlebih telah melakukan penyelundupan hukum berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana seharusnya sah demi hukum Pemohon Kasasi menjadi karyawan Permanent (tetap) atau beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dan bahwa keterangan Sdr. Saksi Suyanti perlu untuk dipertanggung jawabkan kembali karena berdasarkan fakta hukum semua perusahaan dimanapun berada dan sampai kapanpun adalah merupakan perusahaan berdiri berdasarkan orderan, tanpa adanya orderan tidak akan ada pekerjaan, dan hal ini berdasarkan fakta hukum perusahaan Termohon Kasasi tetap berjalan sebagaimana biasa dan tidak terpengaruh dengan putusanya hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi, maupun musim.

Bahwa jelas terlihat berdasarkan yuridis materiil serta fakta hukum yang terjadi *Judex Facti* telah lalai dan mengesampingkan fakta hukum yang terjadi atau setidaknya telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan perkara *a quo*.

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 1 April 2014 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 21 Juli 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) III dan PKWT IV telah disepakati oleh Penggugat dan Tergugat menjadi PKWT Pembaharuan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga PKWT tersebut tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **SISWANTO MAKALALAG** tersebut harus ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **SISWANTO MAKALALAG** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 01 April 2015 oleh Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH., MM. dan Dr. H. Fauzan, SH., MH. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Sumartanto, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
ttd./Bernard, SH., MM.
ttd./Dr. H. Fauzan, SH., MH.

K e t u a,
ttd./
Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN.

Panitera Pengganti,
ttd./
Sumartanto, SH., MH.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

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

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP: 19591207 198512 2 002

Hal. 17 dari 17 hal. Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2015