



**PUTUSAN**

**Nomor 167 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**M. RIZKY**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Kaswari I Nomor 216 Rt. 33 Rw. 12, Kelurahan Sialang, Kecamatan Sako, Kota Palembang, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Ramlianto, Turiman, SH., 3. Fikri Bratha, SH., Para Pengurus Koordinator Wilayah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Korwil SBSI Sumatera Selatan), beralamat di Jalan Ramakasi III Nomor 784 Rt. 07 Rw. 02, Kelurahan Duku, Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 November 2014; Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat;

m e l a w a n

**PT. KIWI SAMPURNA HOTEL**, tempat kedudukan di Jalan Kolonel Atmo Nomor 16 Rt. 029, Kelurahan 17 Ilir, Kecamatan Ilir Timur I, Palembang, diwakili oleh Guntur Ongko Wijoyo, selaku Direktur, beralamat di Jalan Kolonel Atmo Nomor 16 Rt. 029, Kelurahan 17 Ilir, Kecamatan Ilir Timur I, Palembang, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Untung, SH.,MH., 2. Raymond, SH., 3. Mukti Thohir, SH., Para Advokat dan Pengacara, berkantor di di Jalan Kolonel Atmo Nomor 16 Rt. 029, Kelurahan 17 Ilir, Kecamatan Ilir Timur I, Palembang, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 05 September 2014;

Termohon Kasasi dahulu sebagai 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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah benar karyawan PT. Kiwi Sempurna Hotel yang terhitung sejak 1 Juli 2004 dengan jabatan Bell Roy (Front Office) dan menerima upah 3 (tiga) bulan terakhir 1.850.000,00 / bulan;
2. Selama bekerja, Penggugat tidak pernah mendapat teguran ataupun peringatan dan hubungan kerja dengan Tergugat baik-baik saja;
3. Bahwa sejak bekerja Penggugat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setiap tahunnya dan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat bersifat terus menerus bukan bersifat musiman hal mana bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1,2 dan 4 yang berbunyi:
  - (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 pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
  - (2) Perjanjian kerja untuk 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 dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
4. Bahwa dari penjelasan Poin 3 (dua) diatas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditanda tangani oleh Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat 1,2 dan 4 maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI) yang mana disebutkan di Pasal 59 ayat 7 ( tujuh) yang berbunyi "Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dalam 1,2,3,4,5 dan 6 maka demi hukum menjadi "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)";

5. Bahwa pada 17 Mei 2014 Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja Penggugat, maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sebagai Karyawan Tetap yang mana telah dijelaskan pada Poin 3 dan 4 di atas;
6. Karena Tergugat dalam melakukan Perjanjian tidak berdasarkan hukum yang berlaku, berarti Tergugat telah memutus hubungan kerja Penggugat secara sepihak, berdasarkan Pasal 191 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Ketentuan Pasal 27 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150 Tahun 2000, menyatakan "dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan Pekerja/buruh tetapi pekerja menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh, berhak mendapatkan Uang Pesangon Paling sedikit 2 (dua) kali";
7. Bahwa atas pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat ada sepihak, maka Tergugat wajib membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan;

Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 56 ayat (2), (3) dan (4) paling sedikit 2 (dua) kali ketentuan Pasal 27 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150 Tahun 2000 kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Masa Kerja 9 tahun 10 bulan

Pesangon  $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp}1.850.000,00$  Rp. 33.300.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja  $4 \times \text{Rp}1.850.000,00$  Rp 7.400.000,00

Uang Penggantian Hak:

- Penggantian Perumahan, Pengobatan dan Perawatan:  
 $15\% \times (33.300.000 + 7.400.000 = 40.700.000)$  Rp 6.105.000,00
  - Cuti tahunan  $12 \times 74.000/\text{Hari}$  Rp 888.000,00
  - Jumlah Rp 47.693.000,00
- Terbilang (empat puluh tujuh juta enam ratus sembilan puluh tiga ribu Rupiah).

8. Bahwa setelah Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, kini Tergugat tidak memberikan kewajibannya kembali membayar hak atas Upah Penggugat sebagai mana ketentuan Pasal 155

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (2) yang berbunyi" selama Putusan lemtaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya" karena Penggugat tetap ingin melakukan kewajiban" namun tidak diperkenankan oleh Tergugat maka Tergugat harus tetap melakukan kewajiban berdasarkan Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 yang intinya Tergugat wajib membayar Upah selama proses ke Penggugat sebagai berikut:

Bulan Mei 2014 s/d Agustus 014

4 bulan x 1.850.000,00 = Rp7.400.000,00

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

1. Mengabulkan permohonan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah kesalahan Tergugat sendiri yang keliru menerapkan peraturan perundang-undangan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai semua hak-hak Penggugat yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja, yakni:

Masa kerja 9 tahun 10 bulan:

Pesangon  $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp } 1.850.000,00$  Rp 33.300.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja  $4 \times \text{Rp } 1.950.000,-$  Rp 7.400.000,00

Uang Penggantian Hak:

- Penggantian Perumahan, Pengobatan & Perawatan:

$15 \% \times (33.200.000 + 7.400.000 = 40.700.000)$  Rp 6.105.000,00

- Cuti tahunan  $12 \times 74.000/\text{hari}$  Rp 888.000,00

Jumlah Rp 47.693.000,00

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

4. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah selama proses ke Penggugat sebagai berikut:

Bulan Mei 2014 s/d Agustus 2014

4 bulan x 1.850.000,00 = Rp7.400.000,00



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan lain yang seadil-adilnya menurut hukum, keadilan dan kebenaran calarn peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Bahwa, atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan jawaban sebagaimana termuat dalam putusan *Judex Facti*;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberikan putusan Nomor 16/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Plg. tanggal 5 November 2014 yang amarnya sebagai berikut:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp81.000,00 (delapan puluh satu ribu rupiah)

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat pada tanggal 5 November 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 November 2014 mengajukan Permohonan Kasasi pada tanggal 24 November 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 10/Kas/2014/PHI.PLG. yang dibuat oleh Panitera/Sekretaris Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 5 Desember 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 16 Desember 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 18 Desember 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:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa *Judex Facti* tidak Cermat, Hakim dalam memutuskan perkara *a quo*.
  - Bahwa setelah meneliti dan mempelajari secara cermat dan saksama berkas Putusan Pengadilan Tingkat Pertama, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I.A Khusus Palembang telah memutus perkara yang salah berdasarkan Pasal 102 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi":
    1. Putusan Pengadilan harus memuat:
      - a. Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
      - b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
      - c. Ringkasan Pemohon/Penggugat dan jawaban Termohon/Tergugat yang jelas;
      - d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
      - e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
      - f. Amar putusan tentang sengketa;
      - g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
    2. Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
  - Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Khusus Palembang tidak jelas perkara atas nama siapa yang diputus yang demikian cukup dan sepatutnya dibatalkan dipertimbangkan ("*onvoldoende gemotiveerd*") harus dibatalkan.
2. Bahwa Mengenai Gugatan Penggugat.
  - a. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Khusus Palembang, sarna sekali tidak tepat dan beralasan pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Palembang yang mengadili perkara a quo pada halaman 9 alinea 4 yang menyatakan:

"Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 "perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang semen tara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terfalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajaka.

- Bahwa dari pertimbangan hukum tersebut Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Khusus Palembang, Hakim telah mengakui pekerjaan yang bersifat musiman atau produk baru, paling lama 3 tahun, berdasarkan alat Bukti P-1 s/d P-3 jelas-jelas Pemohon Kasasi membuktikan telah bekerja 10 tahun dan menandatangani Perjanjian lebih dari 5 kali.
- b. Bahwa kemudian pertimbangan hukum pada hal 10 alenia 1 Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Khusus Palembang, berdasarkan Pasal 66 ayat 1 yang berbunyi Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- Bahwa dari pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Palembang tersebut diatas antara gugatan Penggugat dan dan Jawaban Tergugat tidak ada memuat atau mendalilkan pekerjaan tersebut bersifat musiman atau pokok, maka dari itu Hakim telah memutus perkara di luar kewenangan, yang tidak didalilkan oleh Penggugat dan Tergugat.

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena setelah meneliti dengan saksama Memori Kasasi yang diterima tanggal 5 Desember 2014, Kontra Memori Kasasi yang diterima tanggal 18 Desember 2014, dihubungkan dengan Putusan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, ternyata *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum karena terbukti hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan lampiran bukti Penggugat bahwa jeda waktu 12 (dua belas) hari antara PKWT, namun Penggugat tetap masuk kerja tidak dapat dipertimbangkan sebagai alat bukti yang sah karena bukti tersebut tidak merupakan bukti yang berdiri sendiri dan tidak ada keterangan bukti asli;

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

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

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

Membebankan biaya perkara kepada Negara;





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 29 April 2015 oleh Dr. Irfan Fachruddin, SH.,CN., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, SH.,MH. dan Bernard, SH.,MM., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota Majelis, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota Majelis tersebut dan dibantu oleh Rafmiwan Murianeti, SH.,MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota Majelis:

Ttd/Dr. Fauzan, SH.,MH.

Ttd/Bernard, SH.,MM.

Ketua Majelis,

Ttd/Dr. Irfan Fachruddin, SH.,CN.

Panitera Pengganti,

Ttd/Rafmiwan Murianeti, SH.,MH.

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

Rahmi Mulyati, SH.,MH.  
NIP.: 19591207 1985 12 2 002

#### Disclaimer

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