



PUTUSAN

Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

1. **DIREKTUR PT. SURYA MADISTRINDO**, berkedudukan di Jalan. Jenderal Ahmad Yani Nomor 79, Jakarta Pusat;
2. **PIMPINAN PT. SURYA MADISTRINDO CABANG PADANG**, berkedudukan di Jalan Ujung Tanah Nomor 1, Kecamatan Lubuk Begalung, Padang;

Keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada: Astrid Monika S. Meliala dan kawan-kawan, Para Karyawan pada PT. Surya Madistrindo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Agustus 2016;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

L a w a n

ANDIKA SYAPUTRA, bertempat tinggal di Jorong Tapi Balai, Desa Padang Sibusuk, Kecamatan Kupitan, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada: H. Yul Akhyari Sastra, S.H. dan kawan-kawan, Para Advokat pada kantor "Palita Law Firm", berkantor di Jalan Dr. M. Hatta Nomor 11, Kelurahan Pasar Ambacang, Kecamatan Kuranji, Kota Padang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Mei 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan/pekerja pada PT. Surya Madistrindo dengan jabatan terakhir sebagai Salesman TMC pada Kantor Cabang Padang;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Surya Madistrindo terhitung sejak tanggal 30 Maret 2012, dengan menerima gaji terakhir sebesar Rp4.020.931,00 (empat juta dua puluh ribu sembilan ratus tiga puluh satu rupiah);
3. Bahwa Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat melalui Regional Sales Manager Bpk. Sandy Tanoto terhitung tanggal 25 Februari 2016 dengan Surat Keputusan Nomor 001/PHK/SM-RO PKU/II/2016, tanpa terlebih dahulu memberikan Surat Peringatan Pertama, Surat Peringatan Kedua dan Surat Peringatan Ketiga sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
 - ayat (1) "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";
 - ayat (2) "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
 - ayat (3) "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";
4. Bahwa untuk menjaga dan melindungi kepentingan hukum Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat telah melakukan upaya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 136 dan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 6 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa dalam mediasi tanggal 23 Maret 2016 yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang dihadiri oleh Penggugat dan pihak yang mewakili Tergugat tidak terdapat kesepakatan;
6. Bahwa Penggugat mengakui dengan sesungguhnya hanya melakukan pelanggaran ringan sebagaimana yang diatur oleh Pasal 41 ayat (6)

Halaman 2 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Perusahaan PT. Surya Madristindo "Selain Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat disebabkan oleh:

g. "karyawan/ti membuat dan/atau melakukan manipulasi Nota Penjualan atau membuat nota fiktif";

h. "karyawan/ti menurunkan barang pada pelanggan yang tidak sesuai dengan Nota Penjualan";

7. Bahwa menurut Tergugat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dilakukan dengan alasan telah melakukan Pelanggaran Berat sesuai dengan ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa oleh karena tidak adanya titik temu antara Penggugat dengan Tergugat dalam Mediasi tersebut dimana Tergugat tetap berpendirian bahwa Penggugat telah melakukan Pelanggaran Berat, maka mengacu kepada Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12 Tahun 2004 akhirnya Mediator meminta Tergugat untuk membuat Laporan Kepolisian paling lama tanggal 4 April 2016 dan apabila pada tanggal tersebut pihak Tergugat tidak dapat menyerahkan foto copy Laporan Kepolisian dimaksud, maka Mediator akan mengeluarkan Anjuran tertulis ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana tertuang dalam Risalah Perundingan melalui Mediasi tanggal 23 Maret 2016;
9. Bahwa sampai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Mediator, Penggugat tidak menyerahkan Laporan Kepolisian dimaksud, sehingga akhirnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang mengeluarkan anjuran yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan PT. Surya Madistrindo (Tergugat) dan Andika Syaputra (Tergugat) yang ditandatangani oleh Drg. Frisdawati Amran Boer, M.M., selaku Kepala Dinas dan Berto Irvan, S.E. selaku Mediator, tertanggal 21 April 2016;
10. Bahwa mengacu dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, sudah berdasar hukumlah Pengadilan untuk membatalkan/menunda pemberlakuan Keputusan Tergugat melalui Regional Sales Manager Bpk. Sandy Tanoto tanggal 25 Februari 2016 dengan Surat Keputusan Nomor 001/PHK/SM-RO PKU/II/2016 karena secara administrasi, Tergugat tidak pernah memberikan peringatan tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun

Halaman 3 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2003, dan mulai berlaku setelah terhitung tanggal 25 Mei 2016, yaitu setelah Surat Peringatan Pertama tanggal 25 Februari 2016, Surat Peringatan Kedua tanggal 25 Maret 2016, Surat Peringatan Ketiga tanggal 25 April 2016 dan kemudian diikuti dengan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 25 Mei 2016;

11. Bahwa sesuai dengan ditundanya pemberlakuan pemutusan hubungan kerja atas diri Penggugat selama 3 (tiga) bulan, maka menjadi kewajiban bagi Tergugat untuk membayar gaji Penggugat selama masa tiga bulan tersebut dan berdasarkan ketentuan ayat (3) "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (20, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)", dengan demikian sudah berdasar hukum Tergugat dihukum untuk membayarkan uang sebesar Rp46.361.337,00 (terbilang empat puluh enam juta tiga ratus enam puluh satu ribu tiga ratus tiga puluh tujuh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang gaji yang belum dibayarkan 3 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp12.062.793,00;
 - b. Uang Pesangon 5 bulan x Rp4.020.931 = Rp20.104.655,00;
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp8.041.862,00;
 - d. Uang Penggantian Hak:
 - Uang Pengobatan dan Perumahan 15% x Rp28.146.517,00 = Rp4.221.978,00;
 - Cuti yang belum kadaluarsa 12/25 x Rp4.020.931,00 = Rp1.930.047,00Jumlah Rp46.361.337,00;
12. Bahwa Penggugat telah melakukan segala upaya seperti yang diatur oleh undang-undang yang terkait, termasuk waktu setelah 10 (sepuluh) hari sejak dikeluarkannya anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, namun tidak ada jawaban dari pihak Tergugat, maka mengajukan gugatan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial adalah sudah tepat;
13. Bahwa mengingat dari proses mediasi sampai dengan pengajuan gugatan ini Tergugat masih enggan untuk melaksanakan tanggung jawabnya kepada Penggugat dan dikhawatirkan dalam persidangan pertama



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat masih tidak mau melaksanakan kewajibannya, maka berdasarkan Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat meminta Pengadilan menetapkan Putusan sela untuk membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat yaitu sebesar Rp46.361.337,00 (empat puluh enam juta tiga ratus enam puluh satu ribu tiga ratus tiga puluh tujuh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang gaji yang belum dibayarkan 3 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp12.062.793,00;
- b. Uang Pesangon 5 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp20.104.655,00;
- c. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 bulan x Rp. 4.020.931,00 = Rp8.041.862,00;
- d. Uang Penggantian Hak;
 - Uang Pengobatan dan Perumahan 15% x Rp28.146.517,00 = Rp4.221.978,00;
 - Cuti yang belum kadaluarsa 12/25 x Rp4.020.931,00 = Rp1.930.047,00

Jumlah Rp46.361.337,00;

14. Bahwa supaya gugatan Penggugat tidak sia-sia dan untuk menjamin kepastian kewajiban Tergugat kepada Penggugat, berdasarkan Pasal 96 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, jika Tergugat tidak juga melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Penggugat, maka Penggugat dengan ini memohon agar dapat meletakkan sita jaminan yang kuat, sah dan berharga (*conservatoir beslag*) atas bangunan milik Tergugat yang terletak Jalan Ujung Tanah Nomor 1, Kecamatan Lubuk Begalung, Padang;

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

Dalam Provisi:

1. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang upah/gaji beserta hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat yaitu sebesar Rp46.361.337,00 (empat puluh enam juta tiga ratus enam puluh satu ribu tiga ratus tiga puluh tujuh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang gaji yang belum dibayarkan 3 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp12.062.793,00;

Halaman 5 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Uang Pesangon 5 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp20.104.655,00;
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp8.041.862,00;
 - d. Uang Penggantian Hak;
 - Uang Pengobatan dan Perumahan 15% x Rp28.146.517,00 = Rp4.221.978,00;
 - Cuti yang belum kadaluarsa 12/25 x Rp4.020.931,00 = Rp1.930.047,00
- Jumlah Rp46.361.337,00;

2. Menyatakan sita jaminan yang sah dan berharga (*conservatoir beslag*) atas bangunan milik Tergugat yang terletak Jalan Ujung Tanah Nomor 1, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, apabila Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan Penggugat berupa uang upah/gaji beserta hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat;

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan batal/menunda pemberlakuan Keputusan Tergugat melalui Regional Sales Manager Bpk. Sandy Tanoto tanggal 25 Februari 2016 dengan Surat Keputusan Nomor 001/PHK/SM-RO PKU/II/2016 karena secara administrasi Tergugat tidak pernah memberikan peringatan tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja atas Penggugat berlaku setelah terhitung tanggal 25 Mei 2016, yaitu setelah Surat Peringatan Pertama tanggal 25 Februari 2016, Surat Peringatan Kedua tanggal 25 Maret 2016, Surat Peringatan Ketiga tanggal 25 April 2016;
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang upah/gaji beserta hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat yaitu sebesar Rp46.361.337,00 (terbilang empat puluh enam juta tiga ratus enam puluh satu ribu tiga ratus tiga puluh tujuh rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang Gaji yang belum dibayarkan 3 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp12.062.793,00;
 - b. Uang Pesangon 5 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp20.104.655,00;
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja 2 bulan x Rp4.020.931,00 = Rp8.041.862,00;
 - d. Uang Penggantian Hak;

Halaman 6 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pengobatan dan Perumahan 15% x Rp28.146.517,00 = Rp4.221.978,00;
- Cuti yang belum kadaluarsa 12/25 x Rp4.020.931,00 = Rp1.930.047,00

Jumlah Rp.46.361.337,00;

5. Menyatakan sita jaminan yang sah dan berharga (*conservatoir beslag*) atas bangunan milik Tergugat yang terletak di Jalan Ujung Tanah Nomor 1, Kecamatan Lubuk Begalung, Padang, apabila Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan Penggugat berupa uang upah/gaji beserta hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat;
6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (sepuluh lima juta rupiah) per hari keterlambatan terhitung semenjak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;
7. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Subsider:

Dan jika Pengadilan 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:

1. Gugatan Penggugat *Obscur Libel* (tidak jelas dan kabur);
 - a. Bahwa atas dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat. Penggugat dalam petitumnya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja atas Penggugat berlaku setelah terhitung tanggal 25 Mei 2016, yaitu setelah Surat Peringatan Pertama tanggal 25 Maret 2016, Surat Peringatan Kedua tanggal 25 April 2016, Surat Peringatan Ketiga tanggal 25 April 2016;

Dalil yang dikemukakan Penggugat tidak sesuai dengan fakta dan bukti yang ada karena Tergugat belum dan atau tidak pernah mengeluarkan Surat Peringatan Pertama, Surat Peringatan Kedua dan Surat Peringatan Ketiga, sehingga dalil yang dikemukakan Penggugat tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada dan hanya berdasarkan asumsi Penggugat sendiri, oleh sebab itu layak dan patut dalil tersebut ditolak;
 - b. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat mengakui dengan sesungguhnya hanya melakukan Pelanggaran Ringan sebagaimana diatur oleh Pasal 41 ayat (6) Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo, "selain Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana

Halaman 7 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat disebabkan oleh:

- a. Karyawan/ti membuat dan atau melakukan manipulasi Nota Penjualan atau membuat Nota Fiktif;
- b. Karyawan /ti menurunkan barang pada pelanggan yang tidak sesuai dengan nota Penjualan;

Dalil tersebut membuktikan bahwa Penggugat mengakui telah melakukan kesalahan dan mengerti serta sadar atas konsekwensi dari perbuatan yang dilakukan tersebut, artinya Penggugat dengan sadar melakukan perbuatan pelanggaran yang jelas-jelas dilarang oleh perusahaan dan telah diatur dalam Peraturan Perusahaan, yang menyatakan apabila Karyawan/ti melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (6), konsekwensi hukum yang harus diterima Karyawan adalah Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 41 ayat (7) yaitu "Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) Pasal ini, Perusahaan tidak berkewajiban memberikan kompensasi dalam bentuk apapun";

Dalil Penggugat mengakui telah melakukan kesalahan yang dapat berakibat dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi akan tetapi dalam Petitum Penggugat menuntut Tergugat untuk membayarkan kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dalam Hal ini Penggugat tidak konsisten dan bertentangan antara dalil yang satu dengan dalil lainnya selain itu antara posita (*fundamentum petendi*) dengan petitum tidak konsisten satu sama lainnya. Fakta tersebut mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas (*obscur libel*);

- c. Bahwa keharusan posita (*fundamentum petendi*) harus konsisten dengan petitum tampak dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 67 K/Sip/1975 tanggal 13 Mei 1975 yang menegaskan sebagai berikut: "Bahwa karena petitum tidak sesuai dengan dalil-dalil gugatan (posita), maka permohonan kasasi diterima dan putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri dibatalkan";
Jadi walaupun Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi mengabulkan gugatan yang nyata-nyatanya petitumnya tidak sesuai atau bertentangan dengan dalil-dalil gugatan, maka Mahkamah Agung RI akan membatalkan putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi tersebut;

Halaman 8 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Pendirian yang demikian ditegaskan kembali dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 28/K/Sip/1973 tanggal 15 November 1975 sebagai berikut: "karena *rechtsfeiten* diajukan bertentangan dengan petitum gugatan harus ditolak".

Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka terbukti dengan sah dan meyakinkan bahwa gugatan Penggugat kabur, tidak jelas atau *obscur libel*. Oleh karena itu Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar berkenan untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

2. Gugatan Penggugat mengandung cacat (*error in personae*);
 - a. Bahwa Penggugat telah keliru menarik Pimpinan PT. Surya Madistrindo Cabang Padang sebagai pihak dalam perkara ini, hal ini disebabkan Pimpinan Cabang bukan merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam suatu perseroan, akan tetapi hanya merupakan penerima kuasa dari Direksi Perseroan, oleh sebab itu layak dan patut Pimpinan Cabang Padang ditarik keluar dari pihak-pihak yang berperkara dalam perkara ini;
 - b. Bahwa dalam menarik para pihak selaku Tergugat Penggugat juga tidak menentukan dengan jelas dan nyata kedudukan para Tergugat, dengan demikian siapa pihak yang didudukkan sebagai Tergugat I dan siapa pihak yang didudukkan sebagai Tergugat II, oleh karena tidak jelasnya kedudukan Para Tergugat selaku Tergugat, dengan sendirinya menjadi cacat hukum, sehingga gugatan yang demikian patut ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
 - c. Bahwa gugatan Penggugat tidak lengkap subjeknya dengan ditariknya Pimpinan PT. Surya Madistrindo Cabang Padang sebagai Tergugat dalam perkara ini, karena kedudukan Pimpinan Cabang Padang bukan Direksi Perseroan, sehingga tidak dapat ditarik sebagai pihak dalam perkara ini, dengan demikian gugatan Penggugat adalah cacat (*error in persona plurium litis consortium*) sehingga patut dinyatakan tidak memenuhi syarat formil sebuah gugatan hal ini bisa dibandingkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 186/R/Pdt/1984;
 - d. Bahwa sebagaimana Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/Sip/1975, gugatan dapat dinyatakan *error in persona* yaitu apabila:
 1. Yang bertindak sebagai Penggugat bukan orang yang berhak atau eksepsi diskualifikasi,
 2. Yang ditarik sebagai Tergugat keliru;



3. Orang yang ditarik sebagai Penggugat tidak lengkap atau kurang atau *exceptio plurium litis consortium*;

Bahwa berdasarkan uraian dalam eksepsi ini mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat mempertimbangkan untuk menolak gugatan Penggugat, atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah memberikan putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pdg tanggal 20 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak Provisi Penggugat;

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Penggugat yang mengacu pada Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon, 4 bulan x Rp 4.020.931,00	= Rp 16.083.724,00
- Uang penghargaan masa kerja, 2 x Rp 4.020.931,00	= Rp 8.041.862,00
- Uang penggantian hak 15% x Rp 24.125.586,00	= <u>Rp 3.618.838,00</u>
Total.....	Rp 27.744.424,00

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

3. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
4. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;.

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Para Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut, Para Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Agustus 2016, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 November 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 21 K/2016/PHI.PDG. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 14 November 2016;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 25 November 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 9 Desember 2016;

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

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

1. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang telah salah menerapkan hukum dalam tertib beracara atau lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
2. Bahwa oleh karena pertimbangan hukum *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang hanya menunjukkan kekuasaan dan kewenangan yang dimilikinya dapat dinyatakan suatu pertimbangan yang tidak adil tanpa mempertimbangkan dasar-dasar dan landasan hukum terjadinya pemutusan hubungan kerja, pertimbangan yang demikian tidak cukup dan sepatutnya dibatalkan, hal ini sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 638K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 yang menyatakan: Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan ("*onvoldoende gemotiveerd*") harus dibatalkan;
3. Bahwa dengan demikian terbukti *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Medan tidak menerapkan atau salah dalam menerapkan hukum atau lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan dalam peraturan perundang-undangan, sehingga layak dan patut apabila Mahkamah Agung RI membatalkan putusan yang dimaksud;

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang dalam pertimbangan hukumnya halaman 19 yang menyatakan: "Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan petitum angka 2 dan 3 terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah perbuatan Penggugat melakukan pecah nota atau nota fiktif termasuk pelanggaran ringan atau termasuk pelanggaran berat;"

Pertimbangan hukum *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang tidak tepat karena secara jelas diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Surya

Halaman 11 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Madistrindo Pasal 41 ayat (6) bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah kategori pelanggaran berat yang dapat merugikan kepentingan bisnis Tergugat. Dan akibat dari perbuatan tersebut, dalam peraturan perusahaan PT Surya Madistrindo tersebut dijelaskan, atas pelanggaran yang disebut dalam Pasal 41 ayat (6), konsekuensi yang harus diterima oleh Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kompensasi dalam bentuk apapun;

2. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang yang menyatakan "Menimbang, bahwa walaupun perbuatan pecah nota atau nota fiktif termasuk pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Pasal 41 ayat (7) Peraturan Perusahaan Tergugat (bukti T. 2), namun tidak ditindaklanjuti oleh Tergugat kepada pihak yang berwajib untuk mendapatkan kepastian hukum sesuai dengan maksud putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 terhadap pengujian hak materiil Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003";

Pertimbangan hukum *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang yang menyatakan bahwa untuk menindaklanjuti adanya pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat harus melaporkan ke pihak berwajib guna mendapatkan kepastian hukum sesuai dengan maksud putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 terhadap pengujian hak materiil Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah tidak tepat, sebab menurut Pemohon dengan terbitnya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 yang berfungsi untuk mengisi kekosongan hukum atas dibatalkannya Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, hal itu dapat dijadikan sebagai dasar hukum Pemohon, terutama pada poin Nomor 4 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang berbunyi: "dalam hal terdapat 'alasan mendesak' yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka Pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

3. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang yang menyatakan "Menimbang, bahwa karena tidak ditindak lanjuti oleh Tergugat atas perbuatan Penggugat untuk mendapatkan kepastian hukum dengan melaporkan Penggugat kepada pihak Kepolisian sebagaimana dijanjikan dalam Risalah Perundingan melalui mediasi pada tanggal 23 Maret 2016 (bukti P-2), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pelanggaran yang

Halaman 12 dari 17 hal. Put. Nomor 135 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dilakukan oleh Penggugat dapat dikategorikan pelanggaran ringan, sehingga hak normatif yang dapat diberikan kepada Penggugat mengacu kepada Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003”; Pertimbangan hukum *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang pada halaman 19 yang menyatakan bahwa karena tidak ditindaklanjuti oleh Tergugat atas perbuatan Penggugat untuk mendapatkan kepastian hukum dengan melaporkan Penggugat kepada pihak Kepolisian sebagaimana dijanjikan dalam Risalah Perundingan melalui Mediasi pada tanggal 23 Maret 2016 (bukti P-2), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dapat dikategorikan pelanggaran ringan, sehingga hak normatif yang dapat diberikan kepada Penggugat mengacu kepada Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah menyesatkan, karena kesalahan yang dilakukan Termohon merupakan kategori Pelanggaran Berat sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Surya Madistrindo Pasal 41 ayat (6), yang sudah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia tertanggal 26 Mei 2015. Lebih lanjut Pemohon berpendapat, PHK yang dilakukan oleh Pemohon terhadap Termohon dapat dilakukan, mengacu pada Pasal 1603 huruf O yang berbunyi:

“Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti Pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dapat dianggap ada, antara lain:

1. Jika buruh, waktu mengadakan perjanjian, mengelabui majikan dengan memperlihatkan surat-surat yang palsu atau dipalsukan, atau sengaja memberikan penjelasan-penjelasan palsu kepada majikan mengenai cara berakhirnya hubungan kerja yang lama;
2. Jika ia ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikit pun untuk pekerjaan yang telah dijanjikannya;
3. Jika ia, meskipun telah diperingatkan, masih mengikuti kesukaannya minum sampai mabuk, mengisap madat di luar atau suka melakukan perbuatan buruk lain;
4. Jika ia melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan ia tidak lagi mendapat kepercayaan dari majikan;



5. Jika ia menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya;
6. Jika ia membujuk atau mencoba membujuk majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan, atau teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan;
7. Jika ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, dengan sembrono merusak milik majikan atau menimbulkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik majikan itu;
8. Jika ia dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan dengan sembrono menempatkan dirinya sendiri atau orang lain dalam keadaan terancam bahaya besar;
9. Jika mengumumkan seluk beluk rumah tangga atau perusahaan majikan, yang seharusnya ia rahasiakan;
10. Jika ia bersikeras menolak memenuhi perintah-perintah wajar yang diberikan oleh atau atas nama majikan;
11. Jika ia dengan cara lain terlalu melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
12. Jika ia karena sengaja atau sembrono menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang dijanjikan. Janji-janji yang menyerahkan keputusan ke tangan majikan mengenai adanya alasan memaksa dalam arti Pasal 1603, adalah batal.”

Perbuatan pecah nota dan manipulasi data yang dilakukan oleh Termohon dapat dikategorikan sebagian perbuatan “penipuan” sebagaimana diuraikan dalam poin Nomor 4 Pasal 1603 huruf O KUHPPerdata, dan oleh karenanya sangat jelas dan nyata Pemohon dapat melakukan PHK terhadap Termohon, didasarkan alasan tersebut, terlebih Pasal 1603 huruf O KUHPPerdata adalah dasar hukum yang masih berlaku sebagai hukum positif di Indonesia, sehingga tidak dapat dikesampingkan begitu saja;

4. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang yang menyatakan “Menimbang, bahwa karena Penggugat telah melakukan pelanggaran Pasal 41 ayat (6) Peraturan Perusahaan PT. Surya Madistrindo yang konsekwensinya adalah pemutusan hubungan kerja, maka menurut Majelis Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 001/PHK/SM-RO PKU/II/2016 (bukti P.1) tanggal 25 Februari 2016 adalah sah, dengan ketentuan Tergugat harus memberikan hak-hak Penggugat



sebagaimana diatur Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003”;

Pertimbangan hukum *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Padang tersebut sangat tidak memihak kepentingan hukum Pemohon, sebab sudah secara jelas dan nyata bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon merupakan kategori pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Surya Madistrindo Pasal 41 ayat (6), yang sudah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia tertanggal 26 Mei 2015. Artinya Peraturan Perusahaan tersebut menjadi dasar hukum yang bersifat otonom atau khusus, dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bersifat detonom atau umum, sehingga berlaku azas “*Lex Specialis Derograt Lex Generalis*”, serta jenis pelanggaran yang diatur dalam Pasal tersebut jelas merupakan pelanggaran yang tidak dapat ditolerir dan mengakibatkan konsekuensi putusnya hubungan kerja antara Pemohon dan Termohon serta tidak adanya kompensasi yang diberikan oleh Pemohon kepada Termohon atas pelanggaran tersebut;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 14 November 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 9 Desember 2016, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, bahwa ternyata *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Termohon Kasasi telah melakukan kesalahan yaitu membuat dan melakukan manipulasi nota penjualan atau membuat nota fiktif. Hal ini sudah diakui oleh Termohon Kasasi dan kesalahan Termohon Kasasi merupakan pelanggaran ringan sebagaimana diatur Pasal 41 ayat (6) Peraturan Perusahaan PT. Surya Medistrindo, karena Termohon Kasasi di PHK oleh Pemohon Kasasi. Atas pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi merupakan pelanggaran ringan mengacu pada Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi dengan alasan pelanggaran berat sebagaimana dalam Pasal 141 ayat (7) Peraturan Perusahaan. Akan tetapi Pemohon Kasasi tidak menindaklanjuti terhadap pihak yang berwajib untuk



mendapatkan kepastian hukum dengan melaporkan Termohon Kasasi kepada pihak kepolisian sesuai dalam risalah melalui mediasi tanggal 23 Maret 2016 (Bukti P.2);

Bahwa karena Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran Pasal 41 ayat (6) Peraturan Perusahaan yang kensekuensinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena itu sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Termohon Kasasi berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa lagi pula alasan-alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: DIREKTUR PT. SURYA MADISTRINDO dan kawan 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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1. **DIREKTUR PT. SURYA MADISTRINDO**, 2. **PIMPINAN PT. SURYA MADISTRINDO, CABANG PADANG** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 15 Maret 2017 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Hari Widya Pramono, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:	Ketua Majelis,
Ttd./	Ttd./
Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.	H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.
Ttd./	
H. Buyung Marizal, S.H., M.H.	
	Panitera Pengganti,
	Ttd./
	Hari Widya Pramono, S.H., M.H.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002