



PUTUSAN

Nomor 418 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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:

EKA SAPTA GINTING, SH, beralamat di Jl. Binjai KM 12 Komplek
Palem Kencana Blok T/26 Kp. Lalang 20127, sebagai Pemohon Kasasi
dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

PIMPINAN CV. BELAWAN INDAH, beralamat di Kampung Salam –
Gabion Belawan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Effendy Sinuhaji,
SE., SH., M.Si., Dupa Setiawan, SH., Advokat/Pengacara dan Penasehat
Hukum, bekantor di Kantor Hukum EFFENDY SINUHAJI, SE., M.Si.
& Rekan, beralamat di Jalan Bumbu II, Komplek Graha Niaga Blok A
No.5 Medan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 15 April 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 Medan pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat merupakan karyawan CV.Belawan Indah, Belawan, yang
bekerja sebagai Manager HRD sejak tanggal 12 Maret 2012 dengan upah Rp
4.700.000,00 (empat juta tujuh ratus ribu rupiah) / bulannya ;
- 2 Bahwa Penggugat sewaktu diinterview oleh Woong Kok Keen selaku General
Mahager CV.Belawan Indah dinyatakan sebagai karyawan kontrak dengan masa
kontrak 1(satu) Tahun dan Surat Perjanjian Pekerjaan Waktu Tertentu dibuat dan
ditanda tangani oleh kedua Belah Pihak diatas materai Rp 6.000,00
- 3 Bahwa didalam Perjanjian Pekerjaan Waktu Tertentu berlaku untuk jangka
waktu 1(satu) Tahun terhitung sejak tanggal 12 Maret 2012 sampai dengan
tanggal 11 Maret 2013.

Hal. 1 dari 17 hal.Put.Nomor 418 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

- 4 Bahwa Penggugat didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan bertanggung jawab kepada Mr.Woong Kok Keen selaku General manager CV.Belawan Indah.
- 5 Bahwa Hubungan Pekerjaan adalah Hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Pekerjaan, yang mempunyai unsure Pekerjaan Upah dan Perintah.
- 6 Bahwa Perjanjian Pekerjaan adalah Perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Pekerjaan yang memuat syarat-syarat Pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak.
- 7 Bahwa atas instruksi Tergugat, agar Penggugat lebih focus membenahi system personalia yang rusak dan berantakan dan mengurus surat-surat izin perusahaan banyak yang telah mati dan mengajari staf personalia yang tidak bisa bekerja.
- 8 Bahwa atas instruksi Tergugat, agar Penggugat dapat memberikan masukan-masukan dan memperbaiki system HRD yang rusak yang menjadi kelemahan didalam Perusahaan Tergugat.
- 9 Bahwa Penggugat selama bekerja di CV. Belawan Indah tidak pernah samasekali mendapat teguran atau surat peringatan atau melakukan kesalahan selama bekerja.
10. Bahwa Penggugat selama bekerja bersifat professional kerja, dengan menunjukkan loyalitas yang tinggi dan tidak pernah melakukan kesalahan yang dapat merugikan Tergugat.
11. Bahwa didalam Pasal 57 Undang-Undang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industri No.2 Tahun 2004 yakni Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum. Kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.
12. Bahwa didalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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)



13. Bahwa didalam Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
14. Bahwa didalam Pasal 61 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja berakhir apabila :
 - a. Pekerja meninggal dunia.
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
 - c. Adanya Putusan Pengadilan dan/atau Putusan atau Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja ;
15. Bahwa didalam Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
16. Bahwa kemudian Penggugat telah membuat pengaduan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kotamadya Medan Untuk melakukan upaya mediasi guna penyelesaian permasalahan tersebut namun tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat.
17. Bahwa anjuran yang dibuat oleh Mediator dengan tegas ditolak oleh Penggugat karena Mediator terkesan ada bermain mata dengan Tergugat. Banyak keterangan yang disampaikan didalam lembaran anjuran tidak berdasarkan fakta hukum yang sebenarnya dan bersifat mengada-ada
18. Bahwa anjuran Mediator dalam lembaran Pertama bait ke (2) dari keterangan Pihak Perusahaan CV. Belawan Indah bahwa : Tanggal 8 April 2012 terjadi kecelakaan dimana mobil truk kecebur ke laut Belawan dan Penggugat selaku Manager HRD tidak melaksanakan tugas adalah bohong besar. Penggugat telah melaksanakan HRD tugas dengan baik sesuai dengan Undang-Undang dan arahan dari General Manager CV. Belawan Indah, tanpa ada permasalahan sampai keluarga korban menerima uang duka dari Jamsostek. Truk kecebur kelaut kejadiannya jam 2.00 Malam. Pada



waktu itu Baterai HP Penggugat sedang lowbad (habis). Keesokan harinya sewaktu Penggugat masuk bekerja di kabari oleh salah seorang staf HRD bahwa truk masuk kelaut. Dan salah seorang staf HRD meminta izin ke Penggugat untuk mengecek kejadian ke Belawan. Maka Penggugat membuat laporan berita acara ke General Manager. Berhubung General Manager pulang ke Malaysia maka Penggugat memberi laporan ke Bapak Rudi Ong menyatakan kepada Penggugat tidak usah pergi ke Belawan, jika staff HRD telah pergi ke Belawan dan mubajir terlalu banyak orang disana. Penggugat disuruh tetap didalam kantor memantau perkembangannya dan memberi laporan ke Beliau jika ada kendala. Penggugat tetap memantau perkembangan dan berkordinasi dengan staff HRD lainnya untuk membantu menyelesaikan administrasi Jamsostek hingga kepemakaman. Sampai Penggugat di PHK oleh CV.Belawan Indah, keluarga korban tidak ada komplin ke HRD. Malahan keluarga korban ada datang ke kantor mengucapkan terima kasih kepada Penggugat.

19. Bahwa anjuran mediator dalam lembaran pertama bait ke (3) dari keterangan Pihak perusahaan CV. Belawan Indah yakni Penggugat selama menjabat sebagai HRD Manager tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya adalah tidak benar dan hanya alasan yang bersifat mengada-ada dan tidak beralasan secara hukum. Penggugat selama bekerja tidak mempunyai masalah dengan karyawan yang lain. Selama bekerja Penggugat dapat bekerjasama dengan semua Kepala Bagian dan General Manager. Pada dasarnya Penggugat bekerja selalu tegas dan disiplin sesuai dengan Peraturan perusahaan dan arahan dari Pimpinan Perusahaan.
20. .Bahwa didalam point(1) anjuran pada lembaran ke (2) menyatakan Menolak tuntutan sdr. Eka Sapta Ginting SH perihal sisa kontrak dengan alasan jabatan HRD Manager tidak dapat di PKWT karena ergolong ke dalam pekerjaan tetap sesuai dengan Pasal 159 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.
Setelah Penggugat membaca UU No. 13 Tahun 2003 secara teliti dan seksama bahwa Pasal 159 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tidak pernah ada, yang ada Cuma ayat (1). Sedangkan didalam Pasal 159 ayat (1) dinyatakan apabila Pekerja/buruh tidak menerima putusan hubungan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
21. Bahwa didalam point (2) anjuran pada lembaran ke (2) menyatakan bahwa masa Pekerjaan sdr. Eka Sapta Ginting, SH masih 1(satu) bulan, oleh sebab itu selama masa percobaan selama 3(tiga) bulan kedua belah pihak bebas memutuskan



hubungan Pekerjaan tanpa ganti rugi apapun kepada masing-masing pihak. Setelah membaca bolak balik secara teliti dan seksama didalam UU No. 13 Tahun 2003 bahwa tidak ada salah satu pasal menyatakan selama masa percobaan 3 bulan kedua belah pihak bebas memutuskan hubungan Pekerjaan tanpa ganti rugi apapun kepada masing-masing pihak. Padahal didalam Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 secara jelas dinyatakan bahwa Perjanjian Pekerjaan berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya Putusan Pengadilan dan/atau Putusan atau Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

22. Bahwa Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Pekerjaan tanpa adanya teguran-teguran atau adanya kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat. Penggugat selalu menjalankan tugas dengan baik sesuai SOP dan arahan dari Tergugat.
23. Bahwa Penggugat di PHK dari Belawan Indah tidak disampaikan secara langsung langsung oleh General Manager. Tetapi hanya disampaikan oleh anak Pemilik perusahaan tanpa ada memberi alasan-alasan yang jelas sewaktu di PHK.
24. Bahwa Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Pekerjaan tanpa dirundingkan atau pemberitahuan sebelumnya kepada Penggugat. Hal ini jelas melanggar Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yakni : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan Pekerjaan wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
25. Bahwa Penggugat selama bekerja di CV.Belawan Indah belum mendapat upah yang menjadi hak Penggugat ;

PERMOHONAN PROVISI

26. Bahwa perusahaan Tergugat hingga saat ini masih beroperasi dan masih mempergunakan tenaga pekerja sebagai Manager HRD yang tidak memperkerjakan Penggugat sehingga tindakan Tergugat tersebut mengakibatkan kondisi perekonomian dan kehidupan Penggugat beserta 1(satu) orang isteri dan 3 (tiga) orang anak yang masih sekolah sangat memprihatinkan, akibat hilangnya



pekerjaan yang mengakibatkan sulit mendapat bekerja ditempat lain dan untuk memenuhi kebutuhan hidup Penggugat beserta keluarga. Oleh karenanya cukup beralasan bagi Penggugat untuk mengajukan permohonan dalam provisinil kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri medan untuk membuat penetapan dalam provisi yang mewajibkan Tergugat membayar upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat sejak bulan April 2012- Maret 2013.

27. Bahwa untuk menjamin agar gugatan Penggugat tidak menjadi hampa atau sia-sia, serta agar Tergugat sungguh-sungguh menjalankan kewajibannya, maka cukup beralasan bagi penggugat untuk memohon kepada majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri medan untuk diletakkan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat yang terletak di Kampung Salam – Gabion Belawan.
28. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat diajukan berdasarkan bukti-bukti outentik dan mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat memohon agar majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk berkenan menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voorbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum atau perlawanan ;
29. Bahwa berdasarkan PaSAL 96 UU N0. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mohon kepada majelis Hakim Pengadilan perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk berkenan memberikan Putusan sela berupa perintah kepadaTergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat sejak bulan April 2012 – Maret 2013 ;

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

DALAM PROVISI

- 1 Mengabulkan permohonan Penggugat dalam Provisi untuk seluruhnya.
- 2 Menghukum tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 Jo. Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 152 ayat (1), (2), (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 untuk membayar seluruh gaji bulan April 2012 – Maret 2013 yang belum diterima oleh Penggugat dan biaya perbaikan kendaraan, biaya tol dan biaya tilang kendaraan selama bekerja di CV. Belawan Indah secara tunai yakni sejumlah Rp. 60.131.000,- (enam puluh enam juta seratus ribu rupiah).



DALAM POKOK PERKARA

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- 2 Menyatakan Penggugat sebagai Penggugat yang beritikad baik.
- 3 Menyatakan Penggugat masih sebagai karyawan di CV. Belawan Indah sebelum putusan ini berkekuatan hukum yang tetap. Sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) dan (2).
- 4 Menyatakan Tergugat telah melakukan Perbuatan melawan hukum (onrechtmatigedaad) ;
- 5 Memerintahkan Tergugat untuk melakukan pembayaran secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1.d), Jo. Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Jo. Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004.
- 6 Perhitungan yang harus diterima oleh Penggugat selama bekerja di CV. Belawan Indah, sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Pekerjaan tanpa adanya kesalahan Pekerja sebagai Berikut :
 - a Gaji Bulan April 2012 – Maret 2013 sebesar.....Rp. 51.700.000,-
 - b THR Penggugat sebesarRp. 4.700.000,-
 - c Biaya perbaikan kendaraan Rp. 3.525.000,-
 - d Biaya Tilang Rp. 150.000,-
 - e Tol Rp. 56.000,-

JUMLAH Rp. 60.131.000,-
- 7 Menyatakan sah dan berharga serta meletakkan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat terhadap barang tidak bergerak berupa kantor serta alat-alat berat CV. Belawan Indah yang terletak di kampung Salam – Gabion Belawan, Propinsi Sumatera Utara.
- 8 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/Dwangsom sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini.
- 9 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.
- 10 Menyatakan putusan ini dapat dijalankan dengan serta merta (uit voorbaar bij voorraad) meskipun ada upaya hukum banding atau perlawanan).

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 83/G/2013/ PHI.Mdn. tanggal 24 Desember 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISIONIL:

- Menolak gugatan / tuntutan Provisi Penggugat ;
- **DALAM POKOK PERKARA:**
- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak April 2012;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak – hak Penggugat berupa uang Gaji selama bekerja 35 (tiga puluh lima) hari kerja dihitung dua bulan takwin, terhitung sejak tgl.12 Maret-31 Maret 2012, dan 1 April s/d 15 April 2012 berjumlah Rp.9.400.000.- (Sembilan juta empat ratus ribu rupiah) kepada Penggugat;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp.481.000,-. (empat ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 24 Desember 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 6 Januari 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 02/Kas/2014/PHI.Mdn. Jo. Nomor 83/G/2013/PHI.Mdn. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 13 Januari 2014 ;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada (Tergugat/Penggugat) pada tanggal 17 April 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 30 April 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;

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 tercantum 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

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

- Bahwa Pemohon Kasasi adalah Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kontrak 1 (satu) Tahun yang dituangkan didalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja dan ditandatangani oleh Kedua belah pihak diatas materai Rp 6.000,00 (Bukti P-1/T-5 dan Bukti P-2/T-6) yang mempunyai kekuatan hukum sesuai Pasal 1313 KUH Perdata jo Pasal 1 ayat (14) dan (15) jo Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menjadi dasar terjadinya perikatan yang bersifat Sollen-Sein serta Pasal 57 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni : “Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf Latin”;
- Bahwa Pemohon Kasasi yang merupakan karyawan PKWT dengan mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan adalah melanggar Pasal 58 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 58 ayat (1) dinyatakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Ayat (2) nya dinyatakan “ Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum ;
- Bahwa berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 yakni Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum. Kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini;
- Bahwa berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak;
- Bahwa berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Hubungan Kerja adalah Hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, Upah dan Perintah ;

Hal. 9 dari 17 hal.Put.Nomor 418 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

- Bahwa berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Hubungan Kerja Terjadi karena adanya Perjanjian Kerja, antara pengusaha dan pekerja/buruh;
- Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
- Bahwa didalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :
 - a Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Bahwa didalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja berakhir apabila :
 - a Pekerja meninggal dunia ;
 - b Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ;
 - c Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
- Bahwa pertimbangan hukum Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan adalah keliru dan tidak mendasar. Pada halaman 10 (sepuluh) alinea ketiga menyebutkan “Apabila diperhatikan secara cermat isi ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) diatas, bagi pekerja yang status karyawan kontrak atau PKWT yang tidak dibuat perjanjian secara tertulis maka dengan sendirinya berubah status karyawan kontrak/PKWT menjadi



karyawan tetap atau PKWTT. Berhubung Pemohon Kasasi/Penggugat telah dibuat perjanjian kerja secara tertulis berupa Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu untuk jangka waktu 1 (satu) Tahun terhitung sejak tanggal 12 Maret 2012 sampai dengan tanggal 11 Maret 2013 diatas Materai Rp 6.000, 00 (vide Bukti P-1) dan Kesepakatan Bersama Karyawan dan Perusahaan CV. Belawan Indah (vide Bukti P-2) yang menjadi dasar terjadinya perikatan yang bersifat Sollen-Sein. Hal ini sangat bertentangan sekali dengan ketentuan Pasal 1 ayat (14) dan ayat (15), jo Pasal 50, jo Pasal 51 ayat (2), Pasal 52 Ayat (1) jo Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. sehingga unsur Pasal 57 ayat (2) tidak terpenuhi maka Pemohon Kasasi tidak dapat diursurkan sebagai karyawan PKWTT;

- Bahwa tidak benar dan keliru pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Medan pada halaman 10 alenia keempat yang hanya melihat pada satu pasal yakni berdasarkan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dengan mengenyampingkan bukti-bukti autentik lainnya seperti Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja (vide Bukti P-1) dan Kesepakatan Bersama Karyawan dan Perusahaan CV. Belawan Indah (vide Bukti P-2) yang menjadi dasar terjadinya Hubungan Kerja. (sesuai Pasal 1 ayat (14) dan (15) jo Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ;

Banyak pasal-pasal didalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja, Surat Kesepakatan Bersama Karyawan dan Perusahaan CV. Belawan Indah dan Surat Pernyataan yang menyalahi/bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak menjadi bahan pertimbangan hakim. Hal ini yang sangat disesalkan oleh Penggugat/Pemohon Kasasi. Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Medan juga tidak ada menjelaskan secara konkrit dipasal berapa didalam UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Manager HRD sebagai jenis pekerjaan yang bersifat tetap;

- Bahwa Termohon Kasasi/Tergugat sebenarnya sangat mengerti jika jabatan Manager HRD tidak dapat dikontrak/PKWT, hal ini terbukti sewaktu Pemohon Kasasi diinterview oleh Termohon Kasasi lebih banyak membahas mengenai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yakni mengenai perjanjian PKWT, perjanjian PKWTT, jenis-jenis pekerjaan yang dapat di PKWT, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan lain sebagainya. Termohon Kasasi/Tergugat juga mempunyai Lawyer tetap di dalam

Hal. 11 dari 17 hal.Put.Nomor 418 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan yang secara notebane mengerti tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan. Termohon Kasasi/Tergugat sengaja membuat banyak surat perjanjian kerja dengan maksud ingin mencari kelemahan-kelemahan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sehingga kedudukan Pekerja menjadi sangat lemah;

- Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak jeli dalam memeriksa berkas perkara. Hal ini terlihat dalam mengajukan jawaban terhadap Gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat tertanggal 08 September 2013 dalam lembaran 4 alenia ke 4 sub 1 dinyatakan bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi melanggar Peraturan Perusahaan tertanggal 14 Oktober 2013 dalam Pasal 34 ayat 3 jo Pasal 38 ayat 1 dan Pasal 38 ayat 2 huruf a dan b, sedangkan didalam Pengantar Alat Bukti Surat dilampirkan fotocopy Peraturan Perusahaan CV. Belawan Indah yang disahkan oleh Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tertanggal 12 Oktober 2011. Yang menjadi pertanyaan Pemohon Kasasi adalah apa benar CV. Belawan Indah mempunyai Peraturan Perusahaan tertanggal 14 Oktober 2013. Hal ini telah dijelaskan didalam Konklusi Pemohon Kasasi pada hal 3 Alenia 1 ;
- Bahwa tidak benar Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada halaman 11 (sebelas) alinea Pertama dengan mengenyampingkan bukti-bukti autentik yang ada berupa (vide bukti P1 sampai P8) dan ketentuan Pasal 1 ayat (14) dan ayat (15), jo Pasal 50, jo Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 52 ayat (1), (2) dan (3), jo Pasal 54 ayat (1) jo Pasal 57 ayat (1) jo Pasal 58 ayat(1) dan (2) jo Pasal 61 dan Pasal 62) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 57 No. 2 Tahun 2004 jo Pasal 1342 sampai Pasal 1351 KUH Perdata;
- Bahwa tidak benar Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan apabila Surat Pernyataan menjadi dasar yang mengikat dalam Aturan Hubungan Industrial, berhubung isi Surat Pernyataan ini telah dikonsep dan telah diketik secara baku oleh Termohon Kasasi/Tergugat yang isinya sangat merugikan karyawan yang terpaksa harus ditandatangani oleh Pemohon Kasasi/Penggugat yang menjadi syarat untuk dapat menjadi karyawan di CV. Belawan Indah. Surat Pernyataan ini tidak mempunyai

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)



kekuatan hukum yang tetap karena tidak ada diatur didalam UU Perburuhan No. 13 Tahun 2003;

- Bahwa tidak benar dan keliru pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada halaman 11 alinea ke 3, 4 dan 5 karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 1 ayat (14) dan ayat (15), jo Pasal 50, jo Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 52 ayat (1), (2) dan (3), jo Pasal 54 ayat (1) jo Pasal 57 ayat (1) jo Pasal 58 ayat(1) dan (2) jo Pasal 61 dan Pasal 62) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 57 No. 2 Tahun 2004 jo Pasal 1342 sampai Pasal 1351 KUH Perdata. Hal ini dapat dibuktikan sewaktu didalam persidangan bahwa tidak seorangpun dari kedua saksi Termohon Kasasi/Tergugat dapat membuktikan dan menyatakan Pemohon Kasasi tidak mampu melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Manager HRD. serta tidak ada salah satu pasal didalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja, Kesepakatan Bersama Karyawan dan Perusahaan CV. Belawan Indah serta Surat Pernyataan yang menyatakan jika mobil truck masuk ke laut/kecelakaan atau tidak dapat bekerja sama secara personal maupun team work maka Pemohon Kasasi/Penggugat selaku Manager HRD tidak dapat dilanjutkan Hubungan Kerja atau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini sangat sangat bertentangan dengan Pasal 52 Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 ;
- Bahwa tidak benar dan kabur Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada halaman 11 (sebelas) alinea kelima yang menyatakan tidak dapat dilanjutkannya hubungan kerja hubungan kerja antara Tergugat/Termohon Kasasi dengan Penggugat/Pemohon Kasasi berdasarkan tidak terpenuhinya Pasal 52 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003. Alangkah naifnya hukum Indonesia jika Bukti P-1 sampai P-8 tidak dapat menjadi bukti autentik ditambah Pasal 1 ayat (14) dan ayat (15), jo Pasal 50, jo Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 52 ayat (1), (2) dan (3), jo Pasal 54 ayat (1) jo Pasal 57 ayat (1) jo Pasal 58 ayat(1) dan (2) jo Pasal 61 dan Pasal 62) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 1342 sampai Pasal 1351 KUH Perdata yang menjadi landasan hukum terjadinya Hubungan Kerja. Pemohon Kasasi/Penggugat mengutip pendapat Guru Besar Fakultas Hukum USU yakni Prof. Dr. Tan Kamello SH, MS. Didalam seminar Perancangan dan Analisis Kontrak terhadap Pasal 1313 KUH Perdata bahwa “Kontrak adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk

Hal. 13 dari 17 hal.Put.Nomor 418 K/Pdt.Sus-PHI/2014



saling mengikat diri mengenai sesuatu objek dengan tujuan tertentu dan mengakibatkan akibat hukum” ;

Secara elemen kontrak adalah :

- * Hubungan hukum : adanya dua perbuatan hukum bukan satu satu perbuatan hukum ;
- * Dua orang atau lebih : Menunjukkan subjek kontrak baik individual maupun korporasi ;
- * Kata Sepakat : Menunjukkan adanya kehendak dari kedua belah pihak sebagai dasar terciptanya kontrak ;
- * Saling mengikat diri : Para pihak saling terikat dengan janji-janji yang disepakati;
- * Objek Tertentu : menunjukkan adanya kejelasan mengenai barang yang di perjanjikan (Benda, hak atau jasa) ;
- * Akibat Hukum : Pembebanan sanksi hukum jika salah satu pihak tidak melaksanakan janji yang disepakati ;

Hal ini sudah cukup jelas dan terang dan telah sesuai dengan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

- Bahwa keliru dan tidak benar pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan jika Pemohon Kasasi/ Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatan sebagai Karyawan Kontrak/PKWT sehingga tuntutan untuk dibayarkan hak-hak upah Penggugat dari bulan Maret 2012 – April 2013 ditolak sebagai mana termaktub didalam Provisi;
- Bahwa Termohon Kasasi dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya teguran-teguran atau adanya kesalahan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi. Pemohon Kasasi/Penggugat selalu menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan arahan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat;
- Bahwa berdasarkan uraian dan fakta-fakta hukum yang telah dikemukakan diatas maka berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum



berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja“;

- Bahwa Pengugat selama bekerja di CV. Belawan Indah belum pernah mendapatkan upah yang menjadi hak Pengugat yakni bulan April 2012 – Maret 2013 sebesar Rp 60.131.000,00 (enam puluh juta seratus tiga puluh satu ribu Rupiah) sebagai mana termaktub didalam Provisi;
- Bahwa selain daripada itu Termohon Kasasi juga berkewajiban untuk membayar Upah yang seharusnya diterima oleh Pemohon Kasasi yakni sebesar Rp 4.700.000,00 (empat juta tujuh ratus ribu Rupiah) setiap bulannya terhitung sejak Bulan Desember 2013 sampai Putusan dalam perkara aquo mempunyai kekuatan hukum Tetap;
- Bahwa oleh karena itu Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Medan salah menerapkan hukum, maka cukup alasan bagi Majelis Hakim Agung, Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk dapat membatalkan putusan PHI pada Pengadilan Negeri Medan No. 83/G/2013/PHI.Mdn tanggal 24 Desember 2013 tersebut;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 16 Januari 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 28 April 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

- 1 Bahwa jabatan Pemohon/Pekerja adalah Manager HRD, pekerjaan tetap tidak dapat dalam bentuk PKWT, melainkan PKWTT (vide Pasal 59 ayat (2) dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) ;
- 2 Pekerja harus bekerja pada Termohon 35 hari kerja, belum melewati 3 (tiga) bulan karenanya sesuai Pasal 60



ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih dalam masa percobaan ;

- 3 Bahwa Judex Fcti sudah benar menyatakan PHK dengan membayar sejumlah 2 (dua) bulan upah yaitu sebesar Rp 9.400.000,00 (sembilan juta empat ratus ribu rupiah) ;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah, 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 : EKA SAPTA GINTING, SH., tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 18 September 2014 oleh Dr. H. Supandi, SH., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, SH., MH., dan Dr. Horadin Saragih, 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 Rafmiwan Murianeti, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak ;

Anggota-anggota,

K e t u a ,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

ttd.

Dr. Fauzan, SH., MH.,

ttd.

Dr. Horadin Saragih, SH., MH.

ttd.

Dr. H. Supandi, SH., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd.

Rafmiwan Murianeti, SH., MH.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI.
Panitera,

SOEROSO ONO, SH., MH.
NIP : 19490827 198303 1 002

Hal. 17 dari 17 hal.Put.Nomor 418 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)