



PUTUSAN

Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016

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

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

I KADEK AGUS MULYAWAN, SH, bertempat tinggal di Jalan Mekar Blok D1 Nomor 30 Pemogan, Denpasar Selatan, Bali;
Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/
Penggugat;

L a w a n

PT. OCEAN BEACH HOTEL, yang diwakili oleh Direktur Utama I Gusti Ketut Oka Ardana, berkedudukan di Jalan Arjuna Nomor 88 X, Legian, Kuta, Bali, dalam ini memberi kuasa kepada: Mochamad Sukedi, SH., dan kawan, para advokat dan Konsultan Hukum "*Balindo Law Office*", berkantor di Jalan Ahmad Yani Nomor 125, Denpasar, Bali, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Juli 2016;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/
Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Penggugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus.PHI/2015 tanggal 28 Agustus 2015 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah menandatangani perjanjian kerja di Legian-Bali pada tanggal 14 Mei 2007 dan mulai bekerja sejak tanggal 18 Agustus 2007 dengan jabatan sebagai Human Resources/Operations Manager dengan gaji sebesar Rp10.000.000,00 pada PT. Ocean Beach Hotel dengan nama Hotel *O-CE-N Bali by Outrigger* yang dikelola oleh manajemen asing *Outrigger Hotels Resort*. Seiring berjalannya waktu dikarenakan prestasi yang bagus selama bekerja, Penggugat

Halaman 1 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



dipromosikan menjadi *Director of Operations* dengan upah sebesar Rp18.350.000,00 (delapan belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah);

2. Selama bekerja Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan peraturan perusahaan di tempat kerja, hal tersebut dapat dibuktikan dengan tidak pernahnya Penggugat menerima surat peringatan dari perusahaan dan pekerjaan yang Penggugat lakukan adalah telah sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan segala uraian-uraian kerja yang diberikan dan dapat dikerjakan dengan baik yang selalu berpedoman pada peraturan perusahaan;
3. Bahwa bermula pada hari Kamis tanggal 1 Juli 2010 sekitar pukul 10.30 wita Tergugat memanggil Penggugat dan Tergugat memutuskan untuk mengurangi upah Penggugat sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) setiap bulan dan menurunkan jabatan Penggugat dari *Direktor of Operations* menjadi *Operations Manager* atau dengan istilah di demosi dengan alasan bahwa Penggugat dianggap tidak mampu menangani kejadian kaca pecah di lobby Hotel yang terjadi pada bulan Juni 2010, padahal saat itu Penggugat telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun dalam waktu selang kurang lebih sebulan baru dipermasalahkan kembali padahal kejadian tersebut telah berlalu cukup lama;
4. Bahwa berkenan dengan alasan tersebut Penggugat menolak putusan Tergugat namun Tergugat memaksakan diri dengan menyatakan jika tidak mau menerima opsi pemotongan gaji dan penurunan jabatan atau demosi maka Penggugat diminta segera berhenti bekerja dan keluar dari hotel sebelum jam 5.00 sore. Penggugat telah mencoba menjelaskan kepada Tergugat bahwa selama ini Penggugat sudah bekerja dengan baik sesuai perintah atasan, akan tetapi Tergugat tetap pada pendirian memaksa Penggugat supaya menerima opsi demosi disertai pengurangan upah dan jika tidak menerima agar keluar dari hotel dan diputus hubungan kerja atau dipecat;
5. Bahwa berkenan dengan Penggugat tidak bisa menerima keputusan sepihak Tergugat lalu Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat, dengan cara mengirimkan surat Pemutusan Hubungan Kerja via email tanggal 1 Juli 2010 pukul 3.33 sore dalam bentuk pengunduran diri, Tergugat memutus hubungan kerja efektif per-tanggal 1 Juli 2010 pukul 5.00 sore. Penggugat juga diminta untuk menyerahkan semua dokumen-dokumen pekerjaan pada sore itu juga sebelum jam 5.00 sore. Jika ditinjau menurut pasal 162 UU Nomor 13/2003 pengunduran diri

Halaman 2 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



adalah atas kemauan sendiri bukannya disuruh dan dipaksa dengan tenggang waktu yang telah ditentukan. Bukti surat PHK melalui email yang dikirimkan Tergugat adalah sah menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik bahwa Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah;

6. Bahwa Penggugat kembali menyatakan tentang surat email pemutusan hubungan kerja tersebut dan mohon supaya dibuatkan risalah perundingan secara Bipartit, akan tetapi Tergugat malah menyuruh Penggugat segera keluar dari hotel saat itu juga dengan menyatakan "kalau tidak keluar dari hotel akan dipanggilkan petugas sekuriti untuk mengeluarkannya" Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat serta mengusir Penggugat keluar dari hotel dan tidak mengizinkan Penggugat untuk bekerja kembali adalah bentuk pemutusan hubungan sepihak dengan tanpa melalui prosedur yang benar;
7. Bahwa keesokan harinya pada hari Jumat tanggal 2 Juli 2010 jam 9.30 pagi dengan itikad baik Penggugat kembali mendatangi Tergugat untuk membicarakan ulang permasalahan pemutusan hubungan kerja ini secara Bipartit dan meminta dibuatkan risalah perundingan Bipartit namun tergugat tetap pada pendiriannya dan tidak bersedia diajak diskusi bahwa Penggugat harus berhenti bekerja dari Hotel *O-CE-N Bali by Outrigger* efektif pertanggal 1 Juli 2010 dan langsung menyuruh keluar dari hotel pada saat itu juga, lalu Penggugat menyampaikan kepada Tergugat bahwa Penggugat akan mengadukan perlakuan Tergugat kepada kepada Dinas Sisial dan Tenaga Kerja kabupaten Badung untuk mengadukan permasalahan ini, dan saat keberangkatan ke Disnaker Penggugat di telpon oleh Wayan Soastika salah satu karyawan hotel bahwa Tergugat telah mengunci kantor Penggugat dengan mengganti anak kunci pintu kantor dengan yang baru, yang saat itu juga dilihat oleh banyak karyawan lainnya, pergantian anak kunci tersebut adalah upaya Tergugat supaya Penggugat tidak bisa masuk ke kantor lagi. Pada hari itu Tergugat juga mengumumkan kepada semua Kepala Departemen di hotel dalam *meeting* mendadak yang dibuat, yang salah satunya menyebutkan bahwa jabatan Penggugat telah diganti oleh Bapak Mustika-Direktur Keuangan saat itu;
8. Bahwa berkenaan dengan pada hari Jumat tanggal 2 Juli 2010 Penggugat belum bisa bertemu dengan pegawai Dinas Sosial dan Tenaga kerja kabupaten Badung lalu Penggugat menulis surat email untuk melaporkan

Halaman 3 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



serta minta bantuan ke Mr. Michael Cowan yang berkedudukan di Kantor Pusat Thailand dengan harapan dapat membantu penyelesaian permasalahan ini namun tidak ada tanggapan. Segala upaya telah dilakukan untuk menyelesaikan masalah ini di internal perusahaan namun tidak ada hasil dan pada hari Senin tanggal 5 Juli 2010 Penggugat dapat bertemu dan mengadakan kejadian ini kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dengan memberi surat tembusan kepada Direktur PT Ocean Beach Hotel. Atas dasar pengaduan tersebut selanjutnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja membuatkan jadwal sidang pertemuan dengan memanggil para pihak pada tanggal 13 Juli 2010;

9. Bahwa berkenaan dengan adanya panggilan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung kepada Tergugat untuk hadir dalam sidang pertemuan yang ditentukan tanggal 13 Juli 2010 di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kabupaten Badung atas pengaduan Penggugat lalu Tergugat membuat rekayasa dengan memberikan satu amplop surat kepada Penggugat yang didalamnya terdapat dua surat dengan tanggal yang berbeda, surat pertama tertanggal 1 Juli 2010 dengan perihal surat: *Demotion of Position* (surat dengan bahasa Inggris) padahal saat itu sampai tanggal 2 Juli 2010 Tergugat tidak pernah memberikan surat apapun kecuali mengirimkan surat email Pemutusan Hubungan Kerja. Surat kedua dalam amplop yang sama tertanggal 7 Juli 2010 dengan perihal surat: Demosi (surat bahasa Indonesia) yang menuduhkan bahwa penggugat dianggap melakukan pelanggaran berat;
10. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2010 Penggugat menjawab surat tergugat yang juga ditembuskan kepada Bapak Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang intinya dalam surat tersebut menyatakan bahwa permasalahan ini telah dilimpahkan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan telah dijadwalkan sidang tanggal 13 Juli 2010 dan Penggugat mengajak Tergugat untuk dapat menyelesaikan permasalahan ini secara adil melalui mediasi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, karena sebelum-sebelumnya Penggugat sudah beberapa kali berupaya merundingkan permasalahan ini secara internal akan tetapi selalu diabaikan sehingga menemui jalan buntu;
11. Bahwa pendirian Tergugat pada sidang pertemuan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung adalah tetap pada pendiriannya untuk memutus hubungan kerja terhadap Penggugat dan atas putusan pemutusan hubungan kerja tersebut atau tidak bersedia menerima



Penggugat di perusahaan Tergugat maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 163 ayat (2) yaitu Peggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4);

12. Bahwa tanggal 6 September 2010 terbit Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dengan Nomor 567/2512/Disosnaker tentang masalah Pemutusan Hubungan Kerja dengan isi anjuran sebagai berikut:

1. Agar dalam penyelesaian masalah perselisihan ini, pihak pengusaha menempuh mekanisme sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Agar penyelesaian masalah ini pesangon sebesar 2 (dua) kali pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Agar pihak pengusaha tetap membayar upah pekerja setiap bulan sampai adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
4. Agar pihak pengusaha, dalam hal ini General Manager ke depan dapat menjaga sikap dan menghormati petunjuk yang diberikan oleh petugas Pemerintah selaku pembina di bidang HI;
5. Agar pihak pengusaha dan pekerja mempertimbangkan untuk dapat menerima anjuran ini;
6. Agar pihak-pihak memberikan tanggapan tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah anjuran ini diterima;

13. Bahwa atas anjuran yang telah diterima oleh Peggugat dan Tergugat akan tetapi Tergugat sama sekali tidak menghiraukan dan tidak juga melaksanakan atas anjuran tersebut, namun demikian Peggugat yakin akan hak-hak yang akan diterima sebagai haknya sehingga Peggugat menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai Lembaga dan tempat mencari keadilan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan oleh hal-hal yang sifatnya merugikan Peggugat dimaksud karena Tergugat dalam melakukan proses pemutusan hubungan kerja adalah tidak sah dan menyimpang dari prosedur hukum yang berlaku maka Tergugat harus dihukum untuk membayar upah proses pemutusan



hubungan kerja kepada Penggugatsetiap bulannya selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan sebesar Rp18.350.000,00 (delapan belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) terhitung sejak PHK bulan Juli 2010 sampai dari adanya keputusan hukum yang mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 sebagaimana diputus tanggal 19 September 2011 yang menyatakan Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai ketentuan yang mengharuskan pengusaha membayar upah proses sampai berkekuatan hukum tetap dan hal itu tampak pula dalam putusan Kasasi Nomor 127 K/PHI/2006 tertanggal 22 Februari 2007 *Juncto* putusan Nomor 01/PHI.G/2006/PN.Jkt.Pst tanggal 27 Juli 2006 menghukum penguasa membayar upah proses lebih dari enam bulan;

14. Bahwa untuk menjamin pelaksanaan Putusan pengadilan *a quo*, maka kami mohon kepada Hakim Ketua/Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial ini untuk meletakkan Sita jaminan terhadap kekayaan tergugat atas aset atau barang milik Tergugat yang antara lain yaitu tanah dan bangunan yang berdiri di atasnya yang terletak dan setempat dikenal dengan nama Arjuna Nomor 88 X Legian-Kuta-Bali 80361 berikut dengan harga harta milik tergugat yang akan diajukan kemudian, diteliti ulang oleh Lembaga Mediator Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kabupaten Badung maka perkenan Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa perkara, memutus perkara ini agar dapat memberikan putusan sela sesuai Acara Cepat dalam Hukum Acara Perdata;
15. Bahwa berkenan dengan pendirian Tergugat yang sampai saat ini tidak membayarkan upah dengan merujuk ketentuan Undang Undang 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3 pasal 155 ayat (2) dan (3) pasal 191 dan ketentuan Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah, Pasal 19 tentang denda keterlambatan membayar upah yang belum dibayar oleh Tergugat;
16. Bahwa dengan adanya peristiwa ini yang berlangsung lama, dalam menjalani kehidupan sehari-hari mengakibatkan kerugian immaterial yang tidak terhingga, kondisi psychis dan stres karena terancamnya kelangsungan hidup sosial, terhinakan dan terlecehkan dalam menjalani kehidupan sosial sehari-hari karena kesan PHK masih sangat negatif di masyarakat serta susah untuk mendapatkan pekerjaan yang baru maka Tergugat sudah sepatasnya dihukum untuk memberikan ganti rugi immaterial kepada Penggugat;



17. Bahwa perkara ini sudah pernah diputus sebelumnya sebagaimana pertimbangan Mahkamah Agung dalam amar putusannya Nomor 219 K/Pdt.Sus/2011 yang diberikan kepada Pengugat (pemohon kasasi) pada tanggal 30 September 2013 yang pada intinya menyatakan bahwa mengabulkan permohonan kasasi dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 17/G/2010/PHI.PN.Dps tanggal 7 Januari 2011 dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena Penggugat menggugat General Manager bukan PT. Ocean Beach Hotel sedangkan hubungan kerja Penggugat adalah dengan PT. Ocean Beach Hotel dan Penggugat seharusnya menggugat PT. Ocean Beach Hotel. Maka berdasarkan amar putusan tersebut dan untuk tetap memperjuangkan hak-hak Penggugat maka Penggugat kembali menggugat dengan subyek hukum yang berbeda yaitu PT. Ocean Beach Hotel;
18. Bahwa menunjuk putusan Mahkamah Agung dalam amar putusannya Nomor 219 K/Pdt.Sus/2011 ini telah pula dilakukan gugatan ulang dengan subyek hukum yang berbeda yaitu PT Ocean Beach Hotel dan telah pula diputus dalam amar putusan Nomor 06/PHI/2013/PHI.PN.Dps. yang pada intinya menyatakan bahwa menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat serta telah pula dilakukan upaya Hukum Kasasi oleh Kedua belah pihak yang telah pula diputus, dalam amar putusan Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014 yang telah diberikan kepada Penggugat (Pemohon kasasi) pada tanggal 22 Desember 2014 yang pada intinya menyatakan Menolak permohonan dari Pemohon dari Pemohon Kasasi I PT. Ocean Beach Hotel dan Pemohon Kasasi II I Kadek Agus Mulyawan dengan ditolaknya upaya hukum Kasasi jadi kembali ke putusan pengadilan sebelumnya maka demi memperjuangkan hak-hak Penggugat kembali menggugat dengan memperbaiki gugatan agar posita gugatan dengan petitum saling mendukung;

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

Dalam Provisi:

1. Menjatuhkan Putusan Sela yang isinya memerintahkan pada Tergugat untuk tetap membayar upah setiap bulannya sebesar Rp18.350.000,00 (delapan belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) dari bulan Juli 2010 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

Halaman 7 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menetapkan apabila Tergugat tidak melaksanakan Putusan Sela mohon diterbitkan penetapan yang isinya memerintahkan kepada Juru Sita untuk meletakkan Sita Jaminan berupa aset atau barang-barang yang dimiliki oleh Tergugat yang antara lain tanah dan bangunan yang berdiri di atasnya yang terletak dan setempat dikenal dengan nama Jalan Arjuna Nomor 88X Legian, Kuta-Bali 80361;

Dalam Pokok Perkara:

- Menerima dan Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Memerintahkan Tergugat membayar serta memulihkan hak-hak Penggugat menurut dan sesuai dengan undang undang ketenagakerjaan yang berlaku;
- Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon sebagai kompensasi pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat yang merupakan hak Penggugat secara tunai sesuai dengan masa kerja Penggugat sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 sampai putusan ini berkekuatan hukum yang tetap;
- Menghukum Tergugat membayar upah proses setiap bulan beserta gaji yang belum dibayarkan sebesar:

Sejak bulan Juli 2010 = 6 x Upah.....	= Rp110.100.000,00
Tahun 2011 = 12 x Upah.....	= Rp220.200.000,00
Tahun 2012 = 12 x Upah.....	= Rp220.200.000,00
Tahun 2013 = 12 x Upah.....	= Rp220.200.000,00
Tahun 2014 = 12 x Upah.....	= Rp220.200.000,00
Tunjangan Hari Raya selama 4 tahun = 4 x Upah	= <u>Rp 73.400.000,00</u>
Jumlah total sampai tahun 2014.....	=Rp1.064.300.000,00

(satu miliar enam puluh empat juta tiga ratus ribu rupiah) serta diperhitungkan bulan berikutnya sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap;

- Menghukum Tergugat membayar denda keterlambatan gaji sesuai PP Nomor 8/1981:

Denda keterlambatan gaji 2010 = 18.350.000 x 6 x 50	= Rp 55.050.000,00
Denda keterlambatan gaji 2011 = 18.350.000 x 12 x 50%	= Rp110.100.000,00
Denda keterlambatan gaji 2012 = 18.350.000 x 12 x 50%	= Rp110.100.000,00
Denda keterlambatan gaji 2013 = 18.350.000 x 12 x 50%	= Rp110.100.000,00
Denda keterlambatan gaji 2014 = 18.350.000 x 12 x 50%	= Rp110.100.000,00
Jumlah total sampai tahun 2014 = Rp 495.450.000,00	(empat ratus sembilan puluh lima juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) serta diperhitungkan bulan berikutnya sampai putusan ini berkekuatan hukum yang tetap;

Halaman 8 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



6. Menghukum Tergugat membayar uang ganti rugi immateriil atas kejadian ini sebesar Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah);
7. Menyatakan sah sita jaminan yang diletakkan oleh juru sita atas aset atau barang-barang milik Tergugat yang antara lain yaitu tanah dan bangunan yang berdiri di atasnya yang terletak dan setempat dikenal dengan nama Jalan Arjuna Nomor 88X Legian, Kuta – Bali 80361. Berikut dengan harta-harta milik Tergugat yang akan diajukan kemudian;
8. Memerintahkan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun ada upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorrad*);
9. Menghukum Tergugat membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini; Atau bilamana Ketua Hakim Majelis pada Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Bahwa pada dasarnya Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa gugatan Penggugat adalah telah kedaluarsa/lewat waktu. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 82 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
 - Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan: “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 ayat (1) Pasal 160 ayat (1) dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”;
 - Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dengan tegas menyebutkan: “Gugatan oleh pekerja/ buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak

Halaman 9 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

Bahwa Penggugat didalam posita gugatannya mendalihkan telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 1 Juli 2010 (*vide* gugatan angka 5). Selanjutnya terhadap persoalan aquo oleh Penggugat telah pernah diajukan gugatan sebanyak 2 (dua) kali (*vide* dalil Posita Penggugat angka 18) yaitu:

1. Pada tanggal 1 Oktober 2010, dengan nomor perkara 17/G/2010/PHI.PN.Dps *juncto* Putusan Kasasi Nomor 219 K/Pdt.Sus/2011;
2. Pada tanggal 28 Oktober 2013, dengan Nomor Perkara 06/PHI/2013/PN.Dps. *juncto* Putusan Kasasi Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014;

Bahwa didalam gugatan yang kedua sesuai Putusan Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps tertanggal 26 Maret 2014, oleh Majelis Hakim Gugatan penggugat adalah dinyatakan: “*Petitum* dan *posita* Penggugat tidak sinkron dan saling bertentangan, dengan demikian gugatan Penggugat menjadi kabur atau tidak jelas (*obscur libeli*)” (*vide* putusan halaman 42);

Bahwa atas gugatan tersebut Majelis Hakim yang mengadili telah memutus:

Mengadili:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp316.000,00 (tiga ratus enam belas ribu rupiah);

Bahwa putusan *Judex Facti* tingkat pertama Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps tertanggal 26 Maret 2014 di atas adalah telah dikuatkan oleh Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung RI sesuai putusan Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014;

Bahwa didalam putusan *Judex Facti* Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps, tertanggal 26 Maret 2014 telah dipertimbangkan dan sudah masuk pada pembuktian pokok perkara artinya terhadap gugatan Penggugat *a quo* adalah telah diperiksa mengenai pokok perkara gugatan, sehingga apabila mengacu pada pertimbangan hukum Majelis Hakim di dalam



putusan Nomor 06/PHI/2013/PN.Dps tertanggal 26 Maret 2014 tersebut. (halaman 37, alenia terakhir), maka gugatan Penggugat ini adalah telah lewat waktu melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun;

“Menimbang, bahwa dari putusan kasasi Nomor 219 K/Pdt/Sus/2011 tertanggal 4 Januari 2013 atas putusan perkara tersebut dalam pertimbangannya belum masuk atau belum mempertimbangkan pokok perkara yaitu adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat oleh Tergugat (atas perkara Nomor 17/G/2010/PHI.PN.Dps)dst.”;

Bahwa apabila mengacu pada pertimbangan hukum di atas maka terhadap gugatan Penggugat *a quo* adalah telah dipertimbangkan dan masuk pada pemeriksaan pokok perkara, di mana Majelis Hakim dalam amar putusannya telah memutuskan dalam pokok perkara: Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*vide* putusan nomor 06/PHI/2013/PN.Dps *Juncto* putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor 401 K/Pdt.Sus/2014);

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat adalah telah dipertimbangkan dan masuk pada pemeriksaan pokok perkara, maka apabila mengacu pada ketentuan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Hubungan Industrial di atas, maka gugatan Penggugat *a quo* adalah melebihi jangka waktu 1 (satu) tahun. Dengan demikian gugatan yang diajukan melebihi jangka waktu yang ditentukan Undang-Undang yaitu 1 (satu) tahun, adalah gugatan yang kedaluarsa/lewat waktu;

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, maka gugatan tersebut mutlak untuk ditolak, atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijeke verklaard*);

3. Bahwa gugatan Pengugat adalah Kabur atau tidak jelas (*Obscuur libeli*);
 - a. Bahwa di dalam petitum gugatannya, Penggugat tidakada meminta untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Tergugat, dan dilain pihak Penggugat justru meminta adanya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan sebagainya. Hal tersebut tidak dapat dibenarkan karena merupakan hal yang saling bertentangan



dan kontradiksi satu dengan yang lainnya. Sebab bagaimana mungkin di satu sisi Penggugat mendalilkan PHK yang dilakukan Tergugat karena alasan Penggugat telah mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut (*vide* pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) adalah tidak sah dan di satu sisi tidak ada meminta untuk dilakukan PHK tetapi justru meminta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lain-lain. Hal tersebut nyata dan jelas menimbulkan kekaburan dan ketidak jelasan (*obscur libeli*) dalam sebuah surat gugatan;

- b. Bahwa terhadap petitum angka 3, adalah nyata dan jelas merupakan petitum yang tidak jelas dan kabur serta berdasarkan hukum. Hal ini semakin menunjukkan ketidak pahaman Penggugat dalam membuat suatu surat gugatan. Sebab di dalam petitum tersebut Penggugat sama sekali tidak ada merinci dengan jelas dan lengkap berapa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diminta/dituntut. Penggugat juga tidak ada menjelaskan secara rinci berapa upah yang diterima setiap bulannya dan berapa lama masa kerja Penggugat, sehingga dapat diketahui dengan jelas dan terang mengenai besarnya tuntutan Penggugat. Hal ini nyata dan terang merupakan bentuk kekaburan dan ketidak jelasan suatu surat gugatan. Oleh karena itu terhadap gugatan dan/atau tuntutan yang demikian haruslah ditolak, atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijeke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah memberikan putusan Nomor 1/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Dps, tanggal 20 April 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak gugatan Provisi Penggugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp426.000,00 (empat ratus dua puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa amar Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 28 Agustus 2015 sebagai berikut:

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: I KADEK AGUS

Halaman 12 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MULYAWAN, SH, tersebut;

- Membebaskan biaya perkara kepada Pemohon Kasasi sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut dalam perkara ini Putusan Mahkamah Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 28 Agustus 2015, diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 14 Maret 2016, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 23 Mei 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 2/PK/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Dps tanggal 23 Mei 2016, permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 23 Mei 2016;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Peninjauan kembali/Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 24 Juni 2016, kemudian Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 22 Juli 2016;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 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;

Menimbang, bahwa permohonan pemeriksaan peninjauan kembali *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan pemeriksaan peninjauan kembali tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata *Judex Juris juncto Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Denpasar:

Halaman 13 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



1. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Putusan Nomor 466 K/PDT.SUS-PHI/2015 *Juncto* Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2015/PN.DPS Ditemukan Bukti Yang Tidak Sama (Dugaan Bukti Surat Palsu) Yang Diajukan Oleh Termohon PK.
 - 1.1 Bahwa bukti Surat Tanda Terima Kertas Karbon tertanggal 7 Juli 2010 (bukti PK-1) Bukti Salinan yang sama juga dipakai sebagai bukti (bukti T-8) oleh Tergugat/Termohon PK di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps. Namun setelah diteliti dan dicocokkan ternyata tidak sama dengan bukti tanda terima yang diterima Penggugat/Pemohon PK, ditemukan dugaan pemalsuan pada bukti surat tanda terima Tergugat/Termohon PK pada persidangan Nomor: 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps;
 - 1.2 Bahwa pada Bukti Tergugat/Termohon PK (bukti T-8) pada kolom perihal tertulis panjang seperti tulisan "surat penegasan demosi dan panggilan I tanggal 7 Juli 2010" sedangkan pada kolom perihal tanda terima (bukti PK-1) ini hanya tertulis kata "surat" saja, ada penambahan tulisan penegasan demosi dan panggilan I tanggal 7 Juli 2010. Dan surat tidak diterima langsung oleh Penggugat/Pemohon PK bahkan tidak ada nama penerima hanya tanda tangan saja. Bahwa tidak bisa pungkiri dalam penulisan diatas tumpukan kertas karbon, apapun yang dibuat seharusnya itu juga yang tertulis sama pada kedua kertas, karena kertas karbon adalah kertas dengan lapisan tinta kering yang diikat di salah satu sisi kertas untuk membuat tulisan yang sama pada kertas berikutnya. Jadi sangat jelas Tergugat/Termohon PK mengubah surat sedemikian rupa sehingga isinya menjadi tidak sama dari isi yang asli yang diajukan oleh Tergugat/Termohon PK (dugaan bukti surat palsu) Bukti ini sekaligus membuktikan bahwa kasus PHK Penggugat/Pemohon PK penuh dengan rekayasa;
 - 1.3 Bahwa Surat Tanda Terima Kertas Karbon tertanggal 7 Juli 2010 (bukti PK-1) ini juga sekaligus membuktikan ketidak cermatan *Judex Facti* dalam membuat pertimbangan serta tidak mempertanyakan semua kebenaran bukti-bukti Tergugat/Termohon PK lainnya yang diajukan pada persidangan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps. Bahwa bukti-bukti Tergugat/Termohon PK merupakan bentuk rekayasa untuk memutus hubungan kerja Penggugat/Pemohon PK secara murah, hal tersebut dapat dibuktikan dengan tidak adanya



bukti keterlibatan Penggugat/Pemohon PK dalam bentuk adanya tanda tangan Penggugat/Pemohon PK dalam tuduhan-tuduhan bukti-bukti tersebut dan tidak adanya keterlibatan dan saksi-saksi dari pihak Tergugat/Termohon PK dari pihak Manajemen pada persidangan Nomor 1/Pdt.Sus-Phi/2015/PN.Dps walaupun saat persidangan telah dimohonkan kepada majelis hakim untuk menghadirkan saksi-saksi dari pihak Tergugat/Termohon PK khususnya dari pihak Manajemen yang mempunyai keterlibatan langsung dengan Penggugat/Pemohon PK dalam kasus ini untuk membenarkan bukti-bukti tersebut akan tetapi diabaikan;

- 1.4 Bahwa pembuktian Surat Tanda Terima Kertas Karbon tertanggal 7 Juli 2010 (bukti PK-1) ini juga sekaligus membenarkan Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Nomor 567/2512/Disosnaker halaman 6 angka 3 yang berbunyi; "Alasan pengusaha yang menyatakan pekerja mangkir terlampaui dipaksakan dan terkesan adanya rekayasa, karena mengabaikan situasi yang berkembang saat itu dan tidak didukung oleh administrasi surat menyurat yang baik" Bukti ini dapat menyimpulkan bahwa pertimbangan hukum *Judex Juris juncto Judex Facti* tidak berdasarkan kebenaran materiil pembuktian secara akurat dalam memutus suatu perkara sehingga pertimbangan yang demikian adalah pertimbangan yang sangat keliru dan tidak benar sudah sepatutnya di batalkan;
- 1.5 Bahwa proses peradilan perdata (Phi) pada prinsipnya adalah berangkat dari 'kebenaran formil' yang sebagian besar mengacu pada bukti-bukti surat, namun jika bukti-bukti yang diajukan tidak benar dan atau dipalsukan akan tetapi tetap dipakai pertimbangan Majelis Hakim maka otomatis putusan tersebut akan cacat hukum atau tidak sah menurut hukum sehingga sudah sepatutnya dibatalkan;
2. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Putusan Nomor 466 K/PDT.SUS-Phi/2015 *Juncto* Nomor 1/PDT.SUS-Phi/2015/PN.DPS Dikarenakan Pertimbangan Putusan Bertentangan Dengan Pasal 162 ayat (3) huruf a, Undang Undang No. 13 Tahun 2003;
 - 2.1 Bahwa sangat tidak cermat pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 33 mempertimbangkan bahwa surat email Tergugat/Termohon PK (bukti P-4) merupakan sebuah permintaan Tergugat/Termohon PK untuk membuat surat pengunduran diri kepada Penggugat/Pemohon

Halaman 15 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-Phi/2016



PK padahal sangat jelas isi surat emailTergugat/Termohon PK (bukti P-4) dibuat dan memintaPenggugat/Pemohon PKpada tanggal 1 Juli 2010 “I request your resignation letter no later than 5 pm this afternoon” dan menetapkan Penggugat/Pemohon PK supaya berhenti (mengundurkan diri) efektif tanggal 1 Juli 2010 hari itu juga, “I would like your resignation to be effective today 1 July 2010” dan segera menyerahkan seluruh dokumen perusahaan sebagai serah terima pekerjaan berhenti bekerja. (Bukti P-4 telah dibenarkan oleh saksi Tergugat/Termohon PK saudara Victor Simorangkir) pada persidangan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps sehingga pertimbangan *Judex Facti* yang demikian adalah sangat bertentangan dengan Pasal 162 ayat (3) huruf a;

2.2 Bahwa sebagaimana Pasal 162 ayat (3) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat: a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri” maka pertimbangan *Judex Facti* yangmempertimbangkan bahwa surat email Tergugat/Termohon PK (bukti P-4) adalah sebuah permintaan pengunduran diri sangat tidak cermat karena tanggal surat dibuat dan dikirimkandengan tanggal permintaan berhenti (pengunduran diri) adalah pada hari yang sama yaitu pada tanggal 1 Juli 2010 sehinggasama sekali tidak memenuhi syarat jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana ketentuan Pasal 162 ayat (3) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jadi sangat nyata dan terang benderang bahwa surat email Tergugat (bukti P-4) bukanlah suatu permintaan untuk membuat surat pengunduran diri melainkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang berdalih pengunduran diri;

3. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Putusan Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015 *Juncto* Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2015/PN.Dps Dikarenakan Pertimbangan Putusan Bertentangan Dengan Pasal 55, Pasal 1 angka 15 Dan Pasal 153 huruf b Undang Undang No. 13 Tahun 2003.

3.1 Bahwa keputusan *Judex Juris juncto Judex Facti* sama sekali tidak memberikan pertimbangan yang cukup layak (*onvoldoende*

Halaman 16 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



gemotiveerd) atas pertimbangan bahwa Penggugat/Pemohon PK telah tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari berturut turut, karena pada hakekatnya Penggugat/Pemohon PK telah diputus hubungan kerja terlebih dahulu melalui surat email PHK (bukti P-4) efektif pertanggal 1 Juli 2010 (*vide* Pasal 162 ayat (3) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) dan atas dasar PHK tersebut Penggugat/Pemohon PK meminta perlindungan hukum kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, berkenaan dengan pengaduan Penggugat/Pemohon PK dan dipanggilnya Tergugat/Termohon PK oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung lalu Tergugat/Termohon PK merekayasa kasus ini dengan cara membuat surat penegasan demosi sepihak (bukti T-7) bahwa seolah-olah tidak terjadinya PHK sebelumnya terhadap Penggugat/Pemohon PK;

3.2 Bahwa surat penegasan demosi sepihak (Bukti T-7) Tergugat/Termohon PK adalah bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja yang telah disepakati sebelumnya yaitu dengan merubah jabatan, upah dan jenis pekerjaan dalam bentuk demosi tanpa persetujuan Penggugat/Pemohon PK sehingga Tergugat/Termohon PK telah menyalahi substansi perjanjian kerja (*wanprestasi*) yang tentunya melanggar ketentuan Pasal 55 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak" *juncto* Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/*Burgerlijke Wetboek*;

3.3 Bahwa tindakan demosi sepihak tanpa pernah melakukan *assessment fit and proper test* atau penilaian, prestasi dan tanpa indikator terukur dan propestik bahkan tidak melibatkan Penggugat/Pemohon PK dapat juga dikatakan sebuah bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak (bukti T-7) karena Tergugat/Termohon PK telah membatalkan perjanjian kerja secara sepihak sehingga Penggugat/Pemohon PK tidak bisa memenuhi kewajiban hubungan kerja kembali atas dasar perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya yang mengakibatkan tidak terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan, yang berbunyi "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah,

Halaman 17 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



dan perintah "Dengan tidak dilaksanakannya prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya sesuai disebutkan dalam kontrak kerja sebelumnya membawa konsekuensi menimbulkan keharusan terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi;

- 3.4 Bahwa atastindakan Tergugat/Termohon PK tersebut makasudah sepantasnyalah Penggugat/Pemohon PK tetap berlanjut menindaklanjuti pengaduanke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dengan berlindung pada Pasal 153 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku" Bahwa Penggugat/ Pemohon PK bertindak memenuhi kewajiban Negara dalam Undang Undang tersebut yaitutaat, tunduk dan patuh terhadap segala hukum yang berlaku di wilayah negara Indonesia, atas tindakan Tergugat/ Termohon PK yangmerampashak asasi Penggugat/Pemohon PK untuk mengaktualisasikan hak memperoleh perlindungan, hak atas kepastian hukum dan hak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, sehingga mengalami depresi dan amattertekan akibat arogansi Tergugat / Termohon PK yang bertentangan denganUndang-Undang Dasar 1945 pasal 28D ayat (1) yang berbunyi "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." dan ayat (2) yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";
- 3.5 Bahwa selama masa proses penyelesaian di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung seyogyanya Tergugat/Termohon PK menerapkan ketentuan Pasal 153 ayat (2) yang berbunyi "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan" akan tetapi justru Tergugat/Termohon PKkembali menegaskan Pemutusan Hubungan Kerja (bukti T-13) Bahwa alasan Tergugat/Termohon PK ingin tetap melakukan Demosiyang pada akhirnya memutuskan Pemutusan HubunganKerja (PHK) dengan

Halaman 18 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



alasan mangkir dengan tanpa mempertimbangkan peristiwa hukum sebelumnya adalah sangat tidak mendasar dan sangat terkesan sebagai cara menghindari dari kewajiban Undang Undang sebagaimana disebutkan dalam Pasal 156 Undang Undang No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian pertimbangan *Judex Juris juncto Judex Facti* bahwa Penggugat/Pemohon PK telah mangkir adalah tidak memberikan alasan/ pertimbangan yang cukup dalam hal dalil-dalil Penggugat/Pemohon PK, putusan yang demikian patutlah dibatalkan (Jurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 638 K/Sip/1969 Terbit: 1970 Hal. 525);

4. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Putusan Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015 *Juncto* Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. DPS, Bertentangan Dengan Pasal 136 ayat (2) dan 151 ayat (3), UU Nomor 13 Tahun 2003 *Juncto* Pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2004. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 36 alenia ke 2 yang membenarkan tindakan PHK Tergugat/Termohon PK memberikan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) Nomor 1/VII/OBO-SK/2010 tertanggal 12 Juli 2010 (bukti T-13) pada saat proses mediasi sedang berjalan tanpa menunggu selesainya proses penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (melalui penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial) adalah pertimbangan yang sangat tidak cermat dan sangat bertentangan dengan Pasal 136 ayat (2) dan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 5 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa Tergugat/Termohon PK juga telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (3) *Juncto* Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu tidak melakukan tindakan skorsing kepada Penggugat/Pemohon PK yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dan tidak membayar upah Penggugat/Pemohon PK sejak bulan Juli 2010 adalah jelas-jelas bentuk pelanggaran Undang-Undang dan Putusan yang demikian sudah sepatasnyalah dibatalkan;
5. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Putusan Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015 *juncto* Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Dps, Bertentangan Dengan Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003;
 - 5.1 Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi; "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja



dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Sangatlah jelas kata diwajibkan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan jangka waktu masa kerja Penggugat/Pemohon PK, namun dalam kenyataannya putusan *Judex Juris juncto Judex Facti* sama sekali tidak menerapkan dasar-dasar hukum tersebut sehingga menimbulkan hilangnya hak yuridis dan hak masa kerja Penggugat / Pemohon PK yang dilindungi oleh Undang-Undang, dengan demikian Putusan *Judex Juris juncto Judex Facti* sangatlah bertentangan dengan Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003;

- 5.2 Bahwa kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada dasarnya berlaku asas *Lex specialis derogat legi generali* atau asas penafsiran hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*) karena dalam hubungan kerja adanya perjanjian kerja khusus dibuat antara pekerja dengan pemberi kerja yang tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satunya adalah hal yang menyangkut masa kerja dan hak serta kewajiban yang dilindungi oleh undang-undang. Berdasarkan azas tersebut maka keputusan menolak *Judex Juris juncto Judex Facti* adalah keputusan tidak berdasar pada hukum dan bertentangan terhadap perlindungan hak Penggugat/Pemohon PK yang dilindungi Undang Undang Ketenagakerjaan khususnya pasal 165 ayat (1) dengan tidak mempertimbangkan masa kerja Penggugat/Pemohon PK sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dapat menimbulkan hilangnya hak normatif pekerja dan tidak adanya kepastian hukum atas status Penggugat/Pemohon PK saat ini;
- 5.3 Bahwa kewajiban Pengadilan untuk membuat pertimbangan hukum dalam putusan telah secara tegas diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 03 Tahun 1974 tanggal 25 Nopember 1974 tentang Putusan yang harus cukup diberikan pertimbangan/alasan. Surat Edaran Mahkamah agung ini pada intinya menentukan bahwa suatu putusan yang tidak atau kurang memberikan pertimbangan/alasan atau memberikan pertimbangan/alasan yang kurang jelas, sukar dimengerti atau bertentangan satu sama lain, dapat dipandang sebagai kelalaian dalam acara (*vormverzuim*), oleh karenanya putusan dimaksud dapat dibatalkan;

Halaman 20 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



6. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Putusan Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015 *juncto* Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps Dikarenakan Putusan Disertai Dengan Pertimbangan Yang Tidak Cukup Layak (*Onvoldoende Gemotiveerd*)

6.1 Bahwa sangat keliru dan tidak cermat pertimbangan *Judex Factie* pada halaman 32 dalam Pokok Perkara alenia kedua dan berlanjut ke halaman 33, yang membenarkan Tergugat/Termohon PK telah memberikan surat demosi tertanggal 1 Juli 2010 (bukti T-5) dengan tanpa terlebih dahulu membuktikan asal usul surat tersebut dan menggali kebenaran dan kesaksiannya siapa yang telah memberikan, kapan diberikan dan bukti penerimaan surat tersebut kepada Penggugat/Pemohon PK, karena Penggugat/Pemohon PK tidak pernah menerima surat tanggal 1 Juli 2010 (bukti T-5) dan pada persidangan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps Penggugat/Pemohon PK telah memohonkan kepada Majelis Hakim agar Tergugat/Termohon PK dapat menghadirkan saksi-saksi Tergugat/Termohon PK khususnya dari pihak Manajemen yang mempunyai masalah secara langsung dengan Penggugat/Pemohon PK untuk memberikan kesaksiannya namun hal tersebut tidak ditanggapi (diabaikan) sehingga dasar pertimbangan *Judex Facti* yang membenarkan dalil-dalil Tergugat/Termohon PK yang demikian adalah sangat tidak cermat dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 50 UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;

6.2 Bahwa sangat tidak cermat pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 35 membenarkan keputusan Tergugat/Termohon PK menurunkan jabatan Penggugat/Pemohon PK dalam bentuk demosi tanpa persetujuan Penggugat/Pemohon PK (tanpa dasar hukum yang jelas) yang merupakan suatu bentuk keputusan dan perintah untuk melaksanakan jabatan baru dihubungkan dengan unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan suatu kewenangan Tergugat/Termohon PK. Pertimbangan *Judex Facti* yang demikian adalah pertimbangan yang keliru karena membenarkan tindakan sewenang-wenang, diskriminatif, sangat terindikasi kuat menciptakan *character assassination* dan menabrak ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 21 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



- 6.3 Bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat (antara lain) jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan, artinya sejak semula dibuatnya perjanjian kerja, telah sepakati bahwa karyawan akan dipekerjakan di suatu jabatan yang ditentukan atau pada suatu jenis pekerjaan tertentu sesuai Undang Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, apabila salah satu pihak (khususnya Tergugat/Termohon PK) mengubah salah satu/beberapa isi perjanjian kerja (termasuk mengubah jabatan karyawan atau jenis pekerjaannya) maka tentu dapat dikategorikan telah menyalahi substansi perjanjian kerja secara sepihak yang lazim disebut wanprestasi dan demosi (tanpa kesepakatan) dapat diartikan sebagai Tergugat/Termohon PK tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan atau memerintahkan pekerjaan diluar yang diperjanjikan sebagaimana Pasal 169 ayat (1) huruf d dan e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 6.4 Bahwa Penggugat/Pemohon PK hanya bersedia bekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja Pasal 169 ayat (1) huruf e *juncto* Pasal 93 ayat (2) huruf f *juncto* Pasal 54 ayat (1) huruf c dan d Undang Undang No.13/2003 dan jika hal ini dipaksakan Penggugat/Pemohon PK mempunyai hak (dapat) pengakhiran hubungan kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang Undang Nomor 13/2003 dengan alasan karyawan telah diperintahkan untuk bekerja di luar dari pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Pertimbangan *Judex Facti* yang demikian sangatlah tidak cermat dan sudah sepatasnyalah putusan dimaksud dibatalkan;
- 6.5 Bahwa penolakan gugatan Penggugat/Pemohon PK jika ditinjau menurut pakar hukum acara perdata, M. Yahya Harahap dalam bukunya, Hukum Acara Perdata (hal. 812) yang menyebutkan bahwa bila penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya, akibat hukum yang harus ditanggungnya atas kegagalan membuktikan dalil gugatannya adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya, dapat diartikan jika suatu gugatan tidak dapat dibuktikan dalil gugatannya maka gugatan akan ditolak;
- 6.6 Bahwa penjelasan pakar hukum acara perdata tersebut tidak beralasan jika *Judex Juris juncto Judex Facti* menolak gugatan



Penggugat/Pemohon PK karena gugatan Penggugat/Pemohon PK secara substansi telah didukung dengan bukti-bukti yang kuat sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku (P-1 sampai dengan P-10) dan bukti-bukti tersebut telah diperkuat Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang juga bukti-bukti Penggugat/Pemohon PK telah dipakai pertimbangan oleh Majelis Hakim. Dengan demikian Putusan *Judex Juris juncto Judex Facti* dapat dipandang sebagai kelalaian dalam acara (*vormverzuim*), oleh karenanya putusan dimaksud dapat dibatalkan;

7. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Objek Perkara Yang Sama, Pihak-Pihak Yang Sama Mengenai Suatu Soal Yang Sama, Atas Dasar Yang Sama Oleh Pengadilan Yang Sama Atau Sama Tingkatnya Telah Diberikan Putusan Yang Bertentangan Satu Dengan Yang Lain Pada Putusan Nomor: 17/G/2010/PHI.PN.Dps Dan Putusan Nomor: 06/PHI/2013/PN.DPS Serta Putusan Perkara Nomor: 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Dps.

7.1 Bahwa *Judex Juris juncto Judex Facti* sama sekali tidak memperhatikan dan tidak menghargai upaya Penggugat/Pemohon PK terhadap Tergugat/Termohon PK sebelum terjadi perselisihan maupun selama proses penyelesaian perselisihan, sampai dengan putusan dibacakan hal tersebut terbukti dari Putusan Nomor: 17/G/2010/PHI.PN.Dps di halaman 30 jelas mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan memerintahkan Tergugat/Termohon PK untuk membayar uang pisah kepada Penggugat/Pemohon PK, namun pada perkara yang sama, pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama yaitu pertimbangan Majelis Hakim sama sama memakai pertimbangan sesuai ketentuan Pasal 168 Undang Undang Ketenagakerjaan akan tetapi Putusan Perkara Nomor 1/Pdt.Sus-Phi/2015/Pn.Dps menolak gugatan Penggugat/Pemohon PK seluruhnya. Bahwa secara garis besar uraian posita dan petitum serta bukti bukti yang diajukan adalah sama tetapi pertentangan putusannya sangat jauh berbeda diantara kedua putusan tersebut, tentu akan menjadipertanyaan atas ketidakcermatan *Judex Juris juncto Judex Facti* dalam membuat putusan;

- 7.2 Bahwa Putusan *Judex Facti* Nomer 06/PHI/2013/Pn.Dps pada halaman 41 alenia ke 5 dan 42 alenia ke 2. mempertimbangkan telah adanya peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja sepihak pada

Halaman 23 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



tanggal 1 Juli 2010 (bukti P-4) akan tetapi dikarenakan pertimbangan *Judex Facti* dengan adanya kesalahan perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan yang dihitung sampai putusan diucapkan sehingga mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima. Bahwa berdasarkan pertentanganketiga putusan tersebut dapat disimpulkan adanya ketidakseriusan dan ketidakcermatan *Judex Juris juncto Judex Facti* dalam memeriksa, mengadili serta membuat putusan. Dengan alasan yang demikian tentunya Permohonan Peninjauan Kembali Penggugat/Pemohon PK ini haruslah dapat kabulkan;

8. Ada Kekhilafan Hakim Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Dalam Putusan Nomor 466 K/Pdt.Sus-PHI/2015 Dikarenakan Putusan Sangat Bertentangan Dengan Ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Bahwa *Judex Juris* tidak cermat, tidak teliti dan penuh dengan kekhilafan dalam penerapan hukumnya karena putusan *Judex Juris* mempertimbangkan nilai gugatan Penggugat/Pemohon PK adalah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke bawah (*vide* Pasal 58 Undang Undang No. 2 Tahun 2004) maka biaya perkara dibebankan pada negara, padahal sangat jelas gugatan Penggugat/ Pemohon PK adalah lebih dari Rp. 150.000.000 (seratus limapuluh juta rupiah) yang jelas-jelas ditulis pada halaman 8 dan halaman 38 alenia 3. Dengan demikian *Judex Juris* telah keliru membuat keputusan mengacu ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan sekaligus ini membuktikan ketidakcermatan dan kekhilafan serta ketidakseriusan *Judex Juris* dalam memeriksa serta mengadili perkara ini dan sudah sepatutnya Putusan tersebut dibatalkan;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Peninjauan Kembali tidak dapat dibenarkan, oleh karena tidak diketemukan adanya bukti baru (*novum*) dan juga tidak ada kekhilafan hakim atau kekeliruan yang nyata sebagaimana yang diatur dalam Pasal 67 huruf (b) dan (f) 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, karena telah benar bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengundurkan diri terhitung tanggal 12 Juli 2010;

Bahwa keberatan-keberatan dari Pemohon Peninjauan Kembali tidak beralasan, dalam putusan *Judex Juris* tidak terdapat kekeliruan yang nyata

Halaman 24 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena pada pokoknya surat permintaan pengunduran diri dari Tergugat kepada Penggugat (*vide* bukti P-4) bukan merupakan surat PHK sehingga 2 (dua) surat panggilan Tergugat kepada Penggugat adalah panggilan yang patut, memenuhi ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: I KADEK AGUS MULYAWAN, SH tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa karena permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali ditolak, maka Pemohon Peninjauan Kembali dihukum untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Pemohon Peninjauan Kembali;

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;

MENGADILI:

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali: **I KADEK AGUS MULYAWAN, S.H.**, tersebut;

Menghukum Pemohon Peninjauan Kembali untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali yang ditetapkan sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 29 November 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada

Halaman 25 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016

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

hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ketua Majelis,

Ttd./

Ttd./

Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.,

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.,

Ttd./

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd./

Arief Sapto Nugroho, 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 198512 2 002

Halaman 26 dari 26 hal. Put. Nomor 118 PK/Pdt.Sus-PHI/2016