



PUTUSAN

Nomor 1318 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT EVER AGE VALVES METALS, berkedudukan di Jalan Raya Sumengko, Wringinanom KM 30.7, Gresik, diwakili oleh Direktur Utama, Yeh Yu Liang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Edy Yusef, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat beralamat di Jalan Rejosari I/31, RT 01, RW 03, Kelurahan Benowo, Kecamatan Pakal, Kota Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Mei 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

ADE ARIANTO, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Candidermo, RT 02, RW 03, Candinegoro, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, dalam hal memberi kuasa kepada Muhamad Munir dan kawan-kawan, Para Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC SPKEP SPSI) Kabupaten Gresik, beralamat di Jalan Raya Sumengko KM 31, Wringinanom, Gresik, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Juli 2017;
Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 20 Desember 2008 sampai dengan tanggal 25 November 2015 pada bagian *cor press* jabatan terakhir operator (bukti P-1);
2. Bahwa selama bekerja, Penggugat telah melakukan kewajiban pekerjaannya dengan baik, penuh tanggung jawab dan tidak pernah



- melakukan kesalahan (P-1);
3. Bahwa Penggugat adalah sebagai anggota SPKEP SPSI sejak tanggal 10 Mei 2016 dengan Nomor Anggota 13,03,29 EAM 10 (P-2);
 4. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat di bagian *cor press* sudah seharusnya diangkat sebagai Pekerja Tetap (PKWTT) (bukti PB P-3);
 5. Bahwa sejak tanggal 25 November 2015 Penggugat tidak bisa bekerja karena Tergugat menyatakan masa kontrak Penggugat habis;
 6. Bahwa oleh karena Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagaimana pada poin 5 (lima), Penggugat telah meminta untuk diadakan perundingan *bipartit* pada tanggal 9 Juni 2016 namun tidak ada titik temu dan untuk selanjutnya sepakat diteruskan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (P-4);
 7. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah melakukan mediasi untuk mencari penyelesaian dan oleh karena tidak ada kata sepakat selanjutnya oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dikeluarkan Anjuran melalui surat Nomor 567/1377/437.58/2016 tanggal 10 Agustus 2016 yang pada pokoknya berisi anjuran sebagai berikut (P-5);
 1. Agar PT Ever Age Valves Metals mengangkat pekerja saudara Ade Arianto menjadi pekerja tetap PT Ever Age Valves Metals;
 2. Agar para pihak memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 3. Agar dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
 4. Agar dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
 8. Bahwa atas anjuran mediator tersebut Penggugat telah menyampaikan sikap menerima dan menyetujui isi anjuran sesuai dengan surat Nomor 074/ORG/13.03/SPKEP SPSI/XI/2016 tanggal 7 November 2016 (P-6);
 9. Bahwa Penggugat bekerja pada salah satu bagian *cor press*, dimana jenis pekerjaan pada bagian tersebut merupakan pekerjaan yang tidak bisa dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena tidak memenuhi



kriteria Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut: Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Oleh karena jenis pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, maka sesuai ayat (2) pasal yang sama, pekerjaan Penggugat tidak dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehubungan dengan uraian di atas maka sesuai ketentuan ayat (7) Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat untuk Penggugat tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang berlaku sejak awal kontrak Penggugat;

10. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), karena dalam pemutusan hubungan kerja tersebut tidak disertai ijin pada instansi yang berkompeten di bidang ketenagakerjaan, dan tidak disertai penetapan dari lembaga peradilan;
11. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 157, upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak adalah upah pekerja selama sebulan yang nilainya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena upah Penggugat kurang dari ketentuan upah minimum, maka yang menjadi dasar perhitungan adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Gresik tahun 2017 sebesar Rp3.293.500,00;
12. Bahwa oleh karena Penggugat sudah tidak dipekerjakan oleh Tergugat dan secara hukum Tergugat tidak diberi kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat, maka adalah wajar apabila Penggugat meminta haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2), (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni



upah beserta hak lainnya Penggugat yang biasa diterima selama proses berlangsung sejak 25 November 2015 sampai dengan gugatan ini diajukan sebesar Rp46.109.000,00 (empat puluh enam juta seratus sembilan ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

$$14 \times \text{Rp}3.293.500,00 = \text{Rp}46.109.000,00;$$

13. Bahwa tindakan Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat adalah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan, berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah wajar apabila Penggugat meminta haknya berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tunjangan hari raya keagamaan tahun 2016 sebesar 1 (satu) kali ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar Rp75.256.475,00 (tujuh puluh lima juta dua ratus lima puluh enam ribu empat ratus tujuh puluh lima rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

– Uang pesangon sebesar		
2 x 8 x Rp3.293.500,00		= Rp52.696.000,00
– Uang penghargaan masa kerja sebesar		
3 x Rp3.293.500,00		= Rp9.880.500,00
– Uang penggantian hak sebesar		
15 % x Rp62.576.500,00		= Rp9.386.475,00
– Uang tunjangan Hari Raya tahun 2016		= <u>Rp3.293.500,00</u>
Jumlah		= Rp75.256.475,00

14. Bahwa gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang sangat kuat dan tidak dapat dibantah, sehingga adalah wajar apabila Penggugat mohon agar putusan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun Tergugat menyatakan banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

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

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan; dan



3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sebesar Rp46.109.000,00 (empat puluh enam juta seratus sembilan ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

$$14 \times \text{Rp}3.293.500,00 = \text{Rp}46.109.000,00$$

4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak dibacakan putusan ini;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi, uang tunjangan hari raya keagamaan kepada Penggugat sebesar Rp75.256.475,00 (tujuh puluh lima juta dua ratus lima puluh enam ribu empat ratus tujuh puluh lima rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

– Uang pesangon sebesar	
2 x 8 x Rp3.293.500,00	= Rp52.696.000,00
– Uang penghargaan masa kerja sebesar	
3 x Rp3.293.500,00	= Rp9.880.500,00
– Uang penggantian hak sebesar	
15 % x Rp62.576.500,00	= Rp9.386.475,00
– Uang tunjangan Hari Raya tahun 2016	= <u>Rp3.293.500,00</u>
Jumlah	= Rp75.256.475,00

6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya banding maupun kasasi;

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

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

Dalam Eksepsi:

1. Gugatan *Error In Subjectivo dan Obscuur Libel*:

Bahwa subjek hukum gugatan *error* dan tidak jelas, karena pada awalnya gugatan hanya terdiri dari 1 orang Penggugat yaitu Ade Arianto 25 tahun, Sidoarjo 6 Juni 1991 alamat Candidermo, RT 02/03 Candinegoro, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo dan menyebutnya sebagai Penggugat namun dalam petitum Penggugat menyebutnya menjadi Para Penggugat, ini sangat membingungkan dan harus dijelaskan Penggugat yang mana lagi yang dimasukkan dalam gugatan, selanjutnya jika gugatan Penggugat dikabulkan akan menyulitkan siapa subjek hukum yang sebenarnya, oleh karenanya gugatan adalah *error in subjectivo* dan kabur (*obscuur libel*) sehingga haruslah ditolak setidaknya tidaknya gugatan tidak dapat diterima;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Gugatan adalah perselisihan hak, bukan pemutusan hubungan kerja:

Bahwa substansi gugatan adalah mendalilkan tentang sah tidaknya PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) hal tersebut merupakan penafsiran syarat-syarat kerja yang sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga ranahnya perselisihan hak, sedang gugatan Penggugat juga mendalilkan tentang status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) nya sedang ini pemutusan hubungan kerja merupakan eksekusi atau akibat dari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, jadi inti dari gugatan Penggugat adalah perselisihan hak bukan pemutusan hubungan kerja, sehingga gugatan haruslah ditolak setidaknya-tidaknya gugatan tidak dapat diterima;

3. Gugatan Kedaluwarsa:

Bahwa gugatan diajukan Penggugat setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu kenyataannya telah disepakati bersama dan telah dijalankan sesuai masa perjanjian sehingga berdasarkan Pasal 1338 BW dan hukum perjanjian bahwa perjanjian mengikat kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian dan berlaku sebagai undang-undang (*pacta sunt servanda*), sehingga jika Penggugat merasa tidak setuju dan menolak perjanjian kerja waktu tertentu tersebut seharusnya pada awal bekerja atau setidaknya-tidaknya pada masa perjanjian masih berlaku, jadi karena gugatan dilakukan setelah masa perjanjian habis maka gugatan perkara adalah sudah kedaluwarsa dan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang lagi memeriksa perkara *a quo* sehingga gugatan haruslah ditolak setidaknya-tidaknya gugatan tidak dapat diterima;

4. Gugatan Kabur Dan Tidak Jelas (*Obscur Libel*):

Bahwa Penggugat telah mendalilkan telah bekerja sejak 20 Desember 2008 sampai dengan 25 November 2015 sebagaimana maksud poin 1 namun pada petitum Penggugat meminta upah proses sebesar Rp46.109.000,00 dengan rincian upah proses mulai 25 November 2015 sampai dengan putusan ini dibacakan (14 bulan x Rp3.293.500,00), hal yang demikian adalah kabur dan tidak jelas mana yang benar masa kerjanya 20 Desember 2008 sampai dengan 25 November 2015 atukah mulai 20 Desember 2008 sampai dengan putusan ini dibacakan dan mempunyai kekuatan mengikat, jadi jelaslah gugatan *a quo* tidak jelas dan kabur oleh karenanya haruslah ditolak setidaknya-tidaknya gugatan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik telah memberikan putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Gsk. tanggal 19 Mei 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Halaman 6 dari 10 hal. Put. Nomor 1318 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Dalam Eksepsi:

- Menyatakan eksepsi dari Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;
2. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak tanggal 25 November 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penggantian hak dan uang tunjangan hari raya 2015 sebesar Rp26.018.650,00 (dua puluh enam juta delapan belas ribu enam ratus lima puluh rupiah) kepada Penggugat;
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar nihil;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 19 Mei 2017 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 29 Mei 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 31 Mei 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 8/Akta.Ks/2017/PN Gsk. *juncto* 5/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Gsk. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik pada tanggal 14 Juni 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 20 Juni 2017 kemudian Termohon Kasasi dahulu Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik pada tanggal 11 Juli 2017;

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

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

1. Bahwa Majelis Hakim dalam memutuskan perkara ini tidak sesuai dengan bukti-bukti yang ada, bawasanya antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sudah menyepakati perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang



ditandatangani tanggal 25 Agustus 2015 dengan persyaratan masa percobaan selama 3 bulan dari tanggal 25 Agustus 2015 sampai 25 Nopember 2015, ternyata dalam masa percobaan pekerja sudah tidak memenuhi syarat dalam pekerjaannya sehingga Termohon dihentikan dari pekerjaannya (bukti T-13), artinya pekerja sudah tidak mempermasalahkan lagi perjanjian kerja sebelumnya dan menyepakati syarat dan ketentuan kerja perjanjian sebelumnya;

Dan dalam masa percobaan apabila pekerja diputus hubungan kerjanya maka perusahaan tidak wajib memberikan uang pesangon sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 (bukti T-12).

2. Bahwa Majelis Hakim telah salah menerapkan jenis perselisihan, seharusnya ini adalah masalah perselisihan hak bukan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena tuntutan pesangon bisa muncul apabila sudah jelas statusnya;
3. Bahwa Majelis Hakim dalam hal ini, telah mengabulkan gugatan yang kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*), karena dalam hal ini gugatan awalnya terdiri dari 1 orang yaitu Penggugat Ade Arianto 25 tahun, Sidoarjo 6 Juni 1991 alamat Candidermo RT 02, RW 03, Candinegoro, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Namun, dalam petitum Penggugat menyebutnya menjadi Para Penggugat ini sangat membingungkan dan harus dijelaskan Penggugat yang mana lagi yang dimasukkan dalam gugatan, selanjutnya jika gugatan Penggugat dikabulkan akan menyulitkan siapa subjek hukum yang sebenarnya, oleh karenanya gugatan ini adalah *obscuur libel*;

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

Bahwa keberatan-keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 14 Juni 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 11 Juli 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik telah benar menerapkan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena jenis pekerjaan operator *cor press* bersifat tetap sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT EVER AGE VALVES METALS tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT EVER AGE VALVES METALS** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Rabu tanggal 29 November 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

ttd./

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

Halaman 9 dari 10 hal. Put. Nomor 1318 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Panitera Pengganti,

ttd./

N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.

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

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 10 dari 10 hal. Put. Nomor 1318 K/Pdt.Sus-PHI/2017