



P U T U S A N

No. 992 K/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

1. RAFI ;
2. ABDULLAH ;
3. ABU, kesemuanya adalah karyawan PT. Kresna Duta Agroindo, dan bertempat tinggal di Desa Simpang Limbur, Kecamatan Bangko, Kabupaten Merangin Jambi, dalam hal ini memberi kuasa kepada DON FREDY, SH. Advokat dan Penasihat Hukum pada Lembaga Bantuan Hukum Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jambi, berkedudukan di Jalan Nias No. 6 RT. 12 Kelurahan Handil Jaya Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Februari 2010 ;

Para Pemohon Kasasi dahulu Penggugat I,II dan III ;

m e l a w a n :

PT. KRESNA DUTA AGROINDO, berkedudukan di Desa Langling, Kecamatan Bangko, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi ;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang para Pemohon Kasasi dahulu sebagai para Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada pokoknya atas dalil-dalil :

- Penggugat I s/d III adalah pekerja di Perusahaan Tergugat sebagai Pembantu Keamanan dengan masa kerja dan Upah perbulan masing-masing sebagai berikut :

No	Nama	Masa Kerja (tahun)	Upah Perhari	Keterangan
1	Rafi	8 (delapan)	47.800	Dibayar per 2 Minggu
2	Abdulah	8 (delapan)	47.800	Dibayar per 2 Minggu



3	Abu	8 (delapan)	47.800	Dibayar per 2 Minggu
---	-----	-------------	--------	----------------------

- Bahwa pada awal kesepakatan rekrutmen Tergugat akan mempekerjakan para Penggugat adalah sebagai pembantu keamanan namun setelah bertahun-tahun bekerja bahkan sampai dengan 8 (delapan) tahun, maka pada tanggal 15 Desember 2008 Tergugat melakukan mutasi terhadap Penggugat I s/d III, dari pekerjaan semula sebagai Pembantu Keamanan, dimutasi ke bagian perawatan dan pemanen kelapa sawit dengan status masih sebagai Buruh harian Lepas ;
- Bahwa mutasi yang telah dilakukan Tergugat terhadap para Penggugat bukannya mengangkat derajat para Penggugat menjadi karyawan tetap yang telah bertahun-tahun diharapkan, tetapi justru memutasikan para Penggugat ke kedudukan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan para Penggugat, sehingga mutasi tersebut secara psikologis membuat status dan harga diri para Penggugat menjadi direndahkan oleh Tergugat. Padahal para Penggugat tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak pula melanggar Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan ;
- Bahwa meskipun telah bekerja selama 8 (delapan) tahun, secara terus menerus dan bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan akan tetapi status para Penggugat masih dianggap sebagai buruh harian lepas, padahal berdasarkan Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 100/MEN/VI/2004, pada pokoknya menyatakan :
"Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas (BHL) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
- Bahwa tindak pelanggaran dari Tergugat diperparah dengan tidak kunjung diangkatnya para Penggugat melalui surat pengangkatan yang seharusnya dikeluarkan oleh Tergugat, hal ini bertentangan dengan Pasal 63 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi :
"Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan" ;
- Bahwa mutasi sebagaimana diuraikan di atas adalah bagian dari upaya Tergugat untuk menyingkirkan para Penggugat supaya tidak betah bekerja lagi. Apabila dipaksakan para Penggugat tetap bekerja maka timbul ketidak harmonisan dalam hubungan kerja yang bermuara pada pengunduran diri



para Penggugat dan itulah yang merupakan keinginan Tergugat sehingga tidak perlu lagi membayar pesangon atau hak-hak lainnya yang merupakan kewajiban Tergugat ;

- Bahwa terhadap hal ini layak secara hukum Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terputus dan mewajibkan Tergugat membayar hak-hak para Penggugat ;
- Bahwa sejak tidak dipekerjakannya para Penggugat dan sampai dengan gugatan ini diajukan terhitung 15 Desember 2008 s/d 7 Juni 2010 (537 hari), para Penggugat tidak diberikan upah oleh Tergugat, sehingga para Penggugat kesulitan dan memenuhi kebutuhan hidup para Penggugat dan keluarga ;
- Bahwa selama bekerja pada Tergugat, para Penggugat tidak pernah diberikan cuti ataupun uang cuti ;
- Bahwa tindakan Tergugat telah merugikan para Penggugat sebesar Rp.138.094.200,- (seratus tiga puluh delapan juta sembilan puluh empat ribu dua ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut :

1. Kerugian Penggugat I ;

No	Uraian	perhitungan	Kali (X)	Jumlah (Rp)
1	Upah perhari	47.800	-	-
2	Uang cuti	47.800	12	573.600
3	Uang pesangon masa kerja 8 thn Status Harian Ps, 157 (2) UU, 13/2003 (30 hari x 47.800 = 1.434.000)	1.434.000	9	12.906.000
4	Uang Penghargaan	1.434.000	3	4.302.000
5	Perumahan Pengobatan	17.208.000	15%	2.581.200
6	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	47.800	537	25.668.600
Jumlah				46.031.400



2. Kerugian Penggugat II ;

No	Uraian	perhitungan	Kali (X)	Jumlah (Rp)
1	Upah perhari	47.800	-	-
2	Uang cuti	47.800	12	573.600
3	Uang pesangon masa kerja 8 thn Status Harian Ps, 157 (2) UU, 13/2003 (30 hari x 47.800 = 1.434.000)	1.434.000	9	12.906.000
4	Uang Penghargaan	1.434.000	3	4.302.000
5	Perumahan Pengobatan	17.208.000	15%	2.581.200
6	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	47.800	537	25.668.600
Jumlah				46.031.400

3. Kerugian Penggugat III ;

No	Uraian	perhitungan	Kali (X)	Jumlah (Rp)
1	Upah perhari	47.800	-	-
2	Uang cuti	47.800	12	573.600
3	Uang pesangon masa kerja 8 thn Status Harian Ps, 157 (2) UU, 13/2003 (30 hari x 47.800 = 1.434.000)	1.434.000	9	12.906.000
4	Uang Penghargaan	1.434.000	3	4.302.000
5	Perumahan Pengobatan	17.208.000	15%	2.581.200
6	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	47.800	537	25.668.600
Jumlah				46.031.400

- Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat tidak menjadi illusionir, maka sudah sepatasnyalah diletakkan sita jaminan atas barang milik Tergugat,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang permohonan atas penyitaan barang tersebut akan penggugat ajukan pada sidang berikutnya ;

- Bahwa gugatan ini memiliki dasar hukum yang jelas, maka sudah sepantasnyalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dijalankan lebih dahulu, meskipun ada kasasi (Uit voerbaar bij vorrad) ;

Berdasarkan dalil-dalil di atas, kami mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi/Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili perkara ini dapat memutuskan dengan amar sebagai berikut :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menyatakan tidak dimungkinkan lagi terjalin Hubungan Industrial yang harmonis antara para Penggugat dengan Tergugat, oleh karenanya menyatakan Hubungan Kerja antara para Penggugat dengan Tergugat Putus Hubungan Kerja serta memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat secara tunai dan sekaligus, sebesar Rp. 138.094.200,- (seratus tiga puluh delapan juta sembilan puluh empat ribu dua ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut :

1. Pembayaran untuk Penggugat I ;

No	Uraian	perhitungan	Kali (X)	Jumlah (Rp)
1	Upah perhari	47.800	-	-
2	Uang cuti	47.800	12	573.600
3	Uang pesangon masa kerja 8 thn Status Harian Ps, 157 (2) UU, 13/2003 (30 hari x 47.800 = 1.434.000)	1.434.000	9	12.906.000
4	Uang Penghargaan	1.434.000	3	4.302.000
5	Perumahan Pengobatan	17.208.000	15%	2.581.200
6	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	47.800	537	25.668.600
Jumlah				46.031.400



2. Pembayaran untuk Penggugat II ;

No	Uraian	perhitungan	Kali (X)	Jumlah (Rp)
1	Upah perhari	47.800	-	-
2	Uang cuti	47.800	12	573.600
3	Uang pesangon masa kerja 8 thn Status Harian Ps, 157 (2) UU, 13/2003 (30 hari x 47.800 = 1.434.000)	1.434.000	9	12.906.000
4	Uang Penghargaan	1.434.000	3	4.302.000
5	Perumahan Pengobatan	17.208.000	15%	2.581.200
6	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	47.800	537	25.668.600
Jumlah				46.031.400

3. Pembayaran untuk Penggugat III ;

No	Uraian	perhitungan	Kali (X)	Jumlah (Rp)
1	Upah perhari	47.800	-	-
2	Uang cuti	47.800	12	573.600
3	Uang pesangon masa kerja 8 thn Status Harian Ps, 157 (2) UU, 13/2003 (30 hari x 47.800 = 1.434.000)	1.434.000	9	12.906.000
4	Uang Penghargaan	1.434.000	3	4.302.000
5	Perumahan Pengobatan	17.208.000	15%	2.581.200
6	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	47.800	537	25.668.600
Jumlah				46.031.400



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan terhadap barang milik Tergugat, sebagaimana tertera dalam Berita Acara Sita ;
- Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi, atau perlawanan/verzet (Uitvoerbaar bij Voorrad) ;

Apabila Ketua Pengadilan Negeri Jambi/Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Surat Kuasa Khusus Tidak Sah

Bahwa dalam hukum acara dikenal prinsip yang mewajibkan setiap Penggugat memiliki kapasitas legal dalam mengajukan gugatan. Tanpa kapasitas legal maka tidak ada kewenangan mengajukan gugatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) Pasal 87, Serikat pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha dibenarkan bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dalam rangka mewakili anggotanya. Artinya, jika ada anggota Serikat Pekerja yang ingin mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, dapat diwakilkan/dikuasakan kepada organisasi Pekerja ;

Bahwa sepanjang para Penggugat bukanlah anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), maka SPSI sebagai organisasi pekerja tidak berwenang bertindak untuk dan atas nama para Penggugat dalam membela kepentingan hukum para Penggugat ;

Bahwa oleh karena SPSI tidak berwenang mewakili dan atau mengadvokasi kepentingan hukum orang yang bukan anggota SPSI, maka Surat Kuasa Khusus dari para Penggugat kepada Don Fredy SH, adalah melanggar ketentuan dan aturan yang berlaku (Vide Pasal 87 UUPPHI), karena si penerima kuasa dalam hal ini Don Fredy, SH, Advokat/Penasehat Hukum pada SPSI Provinsi Jambi pun menjadi tidak berwenang bertindak untuk dan atas nama para Penggugat. Oleh karena Don Fredy SH tidak berwenang, maka segala tindakan hukum apapun yang dilakukan Don Fredy, SH untuk dan atas nama para Penggugat adalah tidak sah menurut hukum, maka segala upaya hukum dari mediator (termasuk anjuran) adalah tidak sah dan sudah semestinya gugatan para Penggugat menjadi tidak sah, dan oleh karenanya gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard) ;

Hal. 7 dari 20 hal. Put. No.992 K/Pdt.Sus/2010



2. Penggugat Melalaikan Kewajiban Dengan Melakukan Mogok Kerja Tidak Sah (Exceptie Non Adimpleti Contractus) :

Bahwa, jika para Penggugat mendalilkan Tergugat melakukan pelanggaran perjanjian (quod non), maka sesungguhnya yang melakukan pelanggaran perjanjian para Penggugat sendiri. Setelah keputusan mutasi ditetapkan pimpinan unit, justru para Penggugat tidak hadir dan bekerja di perusahaan sebagai tenaga perawatan dan pemanen. Seharusnya, kalau pun ada permasalahan, maka sebagai pekerja yang bertanggungjawab, para Penggugat mesti melakukan kewajiban hukumnya lebih dulu tetap bekerja seperti biasa. Tindakan para Penggugat yang melalaikan kewajiban hukumnya seolah-olah sudah telah keluar putusan hukum yang berkekuatan tetap bahwa tindakan mutasi oleh Tergugat adalah tindakan yang tidak sah. Padahal belum ada keputusan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang final dan mengikat soal mutasi tersebut. Seharusnya sebelum ada putusan final, para Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Tindakan melalaikan kewajiban sebagai tenaga pemanen dan perawatan, setelah mutasi adalah tindakan main hakim sendiri dan dapat digolongkan mogok kerja tidak sah, oleh karena syarat-syarat melakukan mogok tidak terpenuhi ;

Bahwa pada saat para Penggugat meninggalkan kewajibannya sebagai pekerja pemanen dan perawatan (mogok tidak sah) status mereka adalah sebagai BHL. Jikapun para Penggugat menolak status hukum sebagai BHL tersebut seharusnya para Penggugat menggugat status sebagai BHL, tanpa melakukan tindakan sepihak melalaikan kewajiban sebagai pekerja ;

Bahwa oleh karena pekerja melalaikan kewajiban sebagai pekerja, maka dengan sendirinya para Penggugat tidak berhak atas upah. Upah bagi tenaga pemanen dan perawatan akan dihitung (dinilai sebagai hari kerja) jika yang bersangkutan nyata-nyata hadir dan bekerja sesuai dengan yang diperintahkan Tergugat selaku pengusaha kepada para Penggugat selaku pekerja. Faktanya, sejak dimutasi menjadi tenaga perawatan dan pemanen para Penggugat tidak hadir dan tidak melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pemanen dan perawatan ;

Bahwa ketidakhadiran para Penggugat tidak didasari oleh suatu alasan yang sah, maka tindakan para Penggugat seharusnya dikategorikan mogok kerja tidak sah alias mangkir ;

Bahwa jika para Penggugat mendalilkan Tergugat melalaikan kewajibannya mengenai upah (quod-non), maka oleh karena para Penggugat pun



melanggar kewajiban hukumnya melaksanakan pekerjaan (mangkir), maka sudah seharusnya gugatan para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;

3. Gugatan Kabur Dan Tidak Jelas (Exceptie Obscurum Libelum)

Bahwa berdasarkan yurisprudensi, teori dan praktek hukum acara yang berlaku, maka suatu gugatan dapat dikategorikan/diklasifikasikan sebagai "gugatan yang kabur dan tidak jelas (obscur libel)" apabila Posita Gugatan tersebut tidak relevan dengan Petitum Gugatan dan/atau tidak mendukung Petitum Gugatan (Vide : Putusan Mahkamah Agung tanggal 8 Desember 1982 No. 1075 K/Sip/1982 dalam perkara perdata antara Bachid Marzuk melawan Achmad Marzuk dan Faray bin Surur Alamri) ;

Bahwa dalam gugatan aquo, posita gugatan tidak relevan dan tidak mendukung petitum gugatan karena :

a. Di dalam petitum gugatan, Penggugat menuntut agar pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja telah putus, hal mana termasuk dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun ;

b. Dalam posita gugatan Penggugat secara jelas-jelas mendasarkan gugatannya pada dalil-dalil mengenai adanya pelanggaran hak yaitu mengenai :

- Hak untuk tetap menjadi Pembantu Keamanan atau hak tidak dimutasi pada halaman 2 alinea 1 dan 2 posita ;
- Hak atas perubahan status BHL menjadi PKWTT pada halaman 2 alinea 3,4,5,6 dan 7 posita ;
- Hak atas upah selama tidak bekerja pada alinea 9 halaman 2 posita ;
- Hak atas cuti pada halaman alinea 10 halaman 2 posita ;

Bahwa posita para Penggugat yang keseluruhannya menyalahkan mengenai adanya perselisihan hak, akan tetapi dalam petitum gugatan justru yang dimohonkan adalah PHK (sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), hal ini jelas menunjukkan bahwa posita sama sekali tidak memberikan dukungan argumentasi hukum terhadap petitum yang dimohonkan ;

Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung R.I dan Pendapat-Pendapat Ahli (Doktrin Hukum) sebagaimana disebutkan sebelumnya maka jelas-jelas hal ini bertentangan dengan tata tertib beracara sehingga mengakibatkan gugatan menjadi kabur dan tidak jelas (obscur libel) apakah yang dimohonkan masalah perselisihan hak, ataukah masalah PHK atau malah kedua-duanya? Karena positanya justru seluruhnya menguraikan tentang hak-hak para



Penggugat ;

Bahwa, oleh karena gugatan Peggugat adalah kabur dan tidak jelas (obscure libel), maka sudah selayaknya jika Majelis Hakim yang terhormat menerima dan mengabulkan exceptio obscurum libellum yang diajukan oleh Tergugat, sekaligus menolak gugatan Peggugat atau setidaknya tidak menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;

4. Gugatan Peggugat Adalah Prematur (Exceptie Van Beraad)

Bahwa para Peggugat belum saatnya mengajukan gugatan, karena para Peggugat belum mengupayakan upaya perundingan bipartite sebagai mekanisme penyelesaian awal dalam rangka mencari titik temu di antara Para Pihak. Para Peggugat sama sekali tidak memiliki itikad baik untuk melakukan usaha musyawarah terlebih dahulu. Ketika menemui permasalahan dalam hal mutasi Tergugat langsung melayangkan dan menyampaikan permohonan mediasi ;

Bahwa proses mediasi yang seharusnya memenuhi persyaratan adanya risalah bipartite justru sengaja diabaikan para Peggugat. Sayangnya kekeliruan hukum ini juga dibenarkan dan didukung oleh pihak mediator melalui anjuran yang dikeluarkannya. Padahal Pasal 3 ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan :

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat” ;

Bahwa faktanya tidak ada permohonan lisan atau tertulis dari para Peggugat untuk mengadakan perundingan bipartite terkait hal yang dianggap diperselisihkan. Padahal Tergugat senantiasa membuka diri jika para Peggugat melakukan ajakan berdialog atau bermusyawarah. Selain itu Tergugat pun tidak melakukan tindakan lock-out (penutupan perusahaan) yang sebenarnya dibolehkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun yang terjadi, tanpa proses perundingan bipartite para Peggugat mengirim surat ke mediator. Dan disayangkan, ternyata pihak mediator pun kurang memahami esensi dari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, karena tidak meminta para Peggugat untuk melakukan perundingan bipartite terlebih dahulu dengan Tergugat ;

Bahwa tindakan mediator mengeluarkan anjuran tanpa didahului perundingan bipartite adalah perbuatan melawan hukum. Oleh karenanya produk anjuran nomor 567/214/HISK/Sosnakertrans tertanggal 2 April 2009 tidak memenuhi syarat formal yang mengakibatkan anjuran menjadi cacat hukum dan oleh



karenanya tidak perlu dipertimbangkan ;

Bahwa oleh karena anjuran mediator sebagaimana dimaksud adalah cacat hukum, maka gugatan para Penggugat menjadi premature, karena anjuran dianggap tidak pernah ada. Dan oleh karena gugatan premature maka sudah sewajarnya gugatan para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah menyangkal dalil-dalil gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

- Bahwa Tergugat menyatakan bahwa hal-hal yang tertuang dalam Eksepsi dan Jawaban Tergugat dianggap terulang seluruhnya sepanjang analog dan relevan dengan uraian dalam gugatan Rekonvensi ;
- Bahwa para Penggugat Konvensi (selanjutnya disebut para Tergugat Rekonvensi) jelas telah mengada-ada dengan mendalilkan hal-hal yang tidak memiliki dasar hukum untuk pengajuan PHK, oleh karena mutasi kerja oleh Tergugat tidak sama dengan PHK. Mutasi justru salah satu upaya Penggugat Rekonvensi menyelamatkan hubungan kerja antara para Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi. Justru para Tergugat Rekonvensi lah yang sesungguhnya tidak memiliki itikad baik, karena tidak menghormati hak pengusaha yaitu melakukan mutasi. Anehnya, sebelum pekerjaan baru sebagai pemanen dan perawatan kelapa sawit dilaksanakan, para Tergugat Rekonvensi menyatakan tidak mampu dan terhina dan memperlakukan hal ini ke PHI dan menuntut PHK karena pelanggaran hukum oleh Penggugat Rekonvensi ;
- Bahwa hal yang melatarbelakangi gugatan ini sesungguhnya adalah upaya menutupi kemalasan para Tergugat Rekonvensi sendiri yang tidak mau dimutasi dan berusaha terlebih dulu menjadi tenaga pemanen dan perawatan di kebun kelapa sawit para Tergugat Rekonvensi jelas memanfaatkan niat baik Penggugat Rekonvensi menghindari PHK dengan mencari-cari alasan PHK dengan berharap kompensasi tertentu walaupun sama sekali tidak memiliki dasar hukum. Pada pokoknya, para Tergugat Rekonvensi sudah tidak ingin bekerja lagi dan menolak tawaran untuk tetap bekerja pada Penggugat dalam Rekonvensi namun tidak ingin secara ksatria dan terhormat mengundurkan diri, melainkan berharap mendapatkan kompensasi uang dalam jumlah relatif besar. Jika hal ini dibenarkan oleh Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini, maka akan rusaklah seluruh bangunan sistem mutasi, demosi dan promosi yang menjadi kewenangan



pengusaha di manapun di seluruh dunia. Sungguh jika gugatan ini dikabulkan akan menjadi preseden buruk bagi dunia usaha di mana setiap pekerja dengan seenaknya menolak mutasi yang dilakukan pengusaha ;

- Bahwa tindakan para Tergugat Rekonvensi yang menolak mutasi adalah suatu pelanggaran berat yang tidak seharusnya dibenarkan oleh hukum. Dengan penolakan itu, maka Penggugat Rekonvensi merasa dilecehkan dan direndahkan, karena upaya Penggugat dalam Rekonvensi menjaga hubungan industrial yang harmonis dengan tidak melakukan PHK justru dijawab dengan penolakan yang tanpa dasar hukum apapun. Tidak hanya itu, para Tergugat Rekonvensi justru mengambil langkah sepihak dengan tidak mau bekerja di bagian perawatan dan pemanen kelapa sawit (mangkir). Sebelum terjadi perundingan para Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi justru melakukan aksi sepihak dengan tidak bersedia bekerja sebagai tenaga perawatan dan pemanen Kelapa Sawit. Aksi ini dapat diklasifikasikan sebagai aksi mogok kerja, karena mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan ;
- Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh para Tergugat Rekonvensi adalah mogok kerja yang tidak sah, karena keputusan untuk tidak bekerja oleh para Tergugat Rekonvensi itu dilakukan :
 - a. Bukan akibat gagalnya perundingan, karena sebelumnya tidak ada perundingan bipartite antara para Tergugat Rekonvensi/Kuasanya yang sah dengan Penggugat Rekonvensi ;
 - b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan ;
 - c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja ;
- Bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan oleh para Tergugat Rekonvensi adalah mogok kerja yang tidak sah, maka wajar jika Penggugat Rekonvensi tidak membayarkan upahnya, karena berlaku asas no work, no pay. Doktrin "Tidak kerja, tidak dibayar" adalah aksioma mendasar dalam hubungan industrial di seluruh dunia. Filosofi ini sangat sederhana. Ketika seseorang bekerja, ia diharapkan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Ketika ia tidak melakukan tugasnya, maka ia tidak memenuhi syarat untuk menerima pembayaran gaji atau upah apapun. Tentu saja, jika kegagalan mencapai tempat kerja itu terjadi karena alasan di luar



kendali mereka, maka hal tersebut dapat dipahami, namun kenyataannya hal mogok tidak sah ini jelas tindakan terencana para Tergugat Rekonvensi yang tidak memiliki alasan pembenar dan pemaaf secara hukum ;

- Bahwa para pemimpin Serikat Pekerja garis keras di belahan dunia pun mengakui prinsip "Tak bekerja, tidak dibayar". Hal inilah yang sepatutnya dipahami oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar terbentuk dasar yang kuat bagi perdamaian dan harmoni industri dalam jangka panjang. Logika obyektif mogok tidak sah karena menolak mutasi inilah yang kemudian diselewengkan oleh para Tergugat Rekonvensi seolah-olah Penggugat dalam Rekonvensi tidak membayarkan upah yang menjadi hak para Tergugat Rekonvensi. Oleh karena para Tergugat Rekonvensi tidak melaksanakan pekerjaannya setiap hari, dan upah para Tergugat Rekonvensi dihitung berdasarkan upah harian, maka tidak wajar jika Penggugat Rekonvensi dipaksa membayar upah para Tergugat Rekonvensi. Bagaimana mungkin pekerja yang upahnya dibayarkan atas dasar perhitungan harian, lalu ketika tidak melaksanakan kewajiban mereka sebagai pekerja justru meminta hak-nya atas upah dibayarkan ? Kalau permintaan mengada-ada ini dikabulkan, dirusaklah asas umum dan universal no work, no pay sebagai fondasi penting dalam suatu hubungan industrial ;
- Bahwa jika para Tergugat Rekonvensi hendak mengklaim hak PHK berdasarkan Pasal 169 Undang-undang No 13 Tahun 2003 maka seharusnya ada aturan limitatif yang menjadikan pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan PHK yaitu apabila pengusaha (Cq Penggugat Rekonvensi) :
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh ;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih ;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh ;
 - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau ;
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja ;
- Bahwa sama sekali tidak terbukti adanya tindakan dan atau perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang telah dilakukan Penggugat Rekonvensi, maka wajar dan beralasan



hukum Penggugat Rekonvensi selaku pengusaha diberi kewenangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan para Tergugat dalam Rekonvensi tidak dibayarkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3). (Vide Pasal 169 ayat 3 UU Naker) ;

- Bahwa para Tergugat Rekonvensi jelas mengabaikan hak-hak Penggugat Rekonvensi dengan aksi balasan sepihak yaitu melakukan mogok kerja tidak sah. Bagaimanapun mogok kerja tidak sah adalah tindakan atau perbuatan melawan hukum, karena koridor hukum yang ada dalam melaksanakan mogok sama sekali tidak dihormati dan dilaksanakan oleh para Tergugat Rekonvensi ;
- Bahwa akibat perbuatan melawan hukum oleh para Tergugat Rekonvensi itu maka Penggugat Rekonvensi telah nyata-nyata dirugikan baik secara materiil maupun moril. Kerugian materiil yang Penggugat Rekonvensi alami tidak sedikit yaitu berupa kehilangan waktu kerja yang seharusnya dilaksanakan oleh para Tergugat Rekonvensi yang jika dinilai dengan uang output dari hasil kerja para Tergugat Rekonvensi dalam keadaan normal selama lebih dari 550 (lima ratus lima puluh) hari kerja sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah), ditambah biaya penanganan perkara yaitu sebesar Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) sehingga total berjumlah Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) ;
- Bahwa selain kerugian materiil sebagaimana dimaksud Penggugat Rekonvensi juga mengalami kerugian moril. Oleh karena Penggugat Rekonvensi adalah perusahaan yang selama ini memiliki reputasi baik dan mempekerjakan ribuan pekerja yang sebagian besar merasa senang bekerja pada Penggugat Rekonvensi dan para pekerja lainnya senantiasa menghormati hak-hak Penggugat Rekonvensi selaku pengusaha, maka Penggugat Rekonvensi taksir kerugian moril yang dialami Penggugat Rekonvensi tidak kurang dari Rp. 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas Penggugat Rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya ;
2. Menyatakan sah tindakan Penggugat Rekonvensi melakukan mutasi terhadap para Tergugat Rekonvensi dari Pembantu Keamanan menjadi tenaga Perawatan dan Pemanen Kelapa Sawit ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan bahwa para Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum dan menolak perintah yang layak ;
4. Menyatakan bahwa penolakan para Tergugat Rekonvensi untuk bekerja setelah dimutasi sebagai tenaga perawatan dan pemanen kelapa sawit adalah sebagai tindakan mogok kerja tidak sah dan perbuatan melawan hukum oleh karenanya para Tergugat Rekonvensi tidak berhak atas upah dan imbalan lainnya selama tidak menjalankan kewajibannya sebagai pekerja setelah dimutasi ;
5. Menyatakan bahwa oleh karena gugatan Tergugat Rekonvensi tidak terbukti, maka sah PHK antara para Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi tanpa uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) ;
6. Menyatakan para Tergugat Rekonvensi melakukan perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan kerugian pada Penggugat Rekonvensi ;
7. Menghukum para Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh ganti kerugian dan biaya yang dikeluarkan Penggugat Rekonvensi dalam rangka penyelesaian perkara ini senilai Rp. 10.200.000.000,- (sepuluh milyar dua ratus juta rupiah) ;

ATAU :

Jika Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpandangan lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah mengambil putusan yaitu putusan No. 11/G//2010/PHI.JBI, tanggal 26 Agustus 2010 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM KONVENSI :

A. DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi Tergugat Konvensi untuk seluruhnya ;

B. DALAM POKOK PERKARA.

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya ;

DALAM REKONVENSI :

- Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian ;

- Menyatakan sah tindakan Penggugat Rekonvensi melakukan mutasi terhadap para Tergugat Rekonvensi dari pembantu keamanan menjadi tenaga perawatan dan pemanen kelapa sawit ;

Hal. 15 dari 20 hal. Put. No.992 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya ;
DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :
- Menghukum Penggugat Konvensi dan Tergugat Rekonvensi untuk membayar ongkos perkara ini sejumlah nihil ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada para Penggugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 6 September 2010 kemudian terhadapnya oleh para Penggugat/Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Februari 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 14 September 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 11/Kas/G/2010/PHI.JBI, yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, permohonan mana disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 27 September 2010 ;

bahwa setelah itu oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 1 Oktober 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari para Penggugat/Pemohon Kasasi diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 14 Oktober 2010 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

A. Putusan dalam Perkara aquo bertentangan dengan Prinsip Hukum Kesetaraan dalam sebuah perjanjian ataupun Kesetaraan dan berkeadilan dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial sebagaimana diatur UU No. 13 Tahun 2003 :

- Bahwa Majelis Hakim dalam perkara aquo baik dalam konvensi maupun rekonvensi pada pertimbangan hukum dan amarnya membenarkan tindakan mutasi yang dilakukan Termohon Kasasi, sedangkan pengaturan hukum mengenai mutasi tidak diatur secara tegas dan jelas dalam perundang-undangan ketenaga kerjaan. Bahwa berdasarkan Pasal 32 ayat

Hal. 16 dari 20 hal. Put. No.992 K/Pdt.Sus/2010



(2) UU No. 13 Tahun 2003 hanya diatur tentang Penempatan Tenaga Kerja, berbunyi :

“Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum” ;

- Bahwa umumnya peraturan mengenai mutasi diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, ataupun Perjanjian Kerja Bersama ;
- Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan Termohon Kasasi jelas-jelas menyatakan bahwa PKB tidak berlaku bagi Buruh Harian Lepas (BHL) dan sampai saat ini PKB dimaksud tidak pernah dibatalkan ataupun dimintakan pembatalannya ;
- Bahwa dengan tidak diberlakukannya PKB dimaksud terhadap Pemohon Kasasi juga tidaklah dipermasalahkan oleh Pemohon Kasasi meskipun menimbulkan kerugian atas hak maupun kesejahteraan bagi Pemohon Kasasi yang seharusnya diterima, sebagaimana karyawan non BHL lainnya, seperti Tunjangan beras dan Tunjangan Lainnya ;
- Bahwa Termohon Kasasi menetapkan standard ganda terhadap Pemohon Kasasi dalam penerapan PKB, dalam hal-hal yang menguntungkan Pemohon Kasasi PKB tidak berlaku, akan tetapi terhadap hal-hal yang menguntungkan Termohon Kasasi yang merugikan Pemohon Kasasi PKB diberlakukan terhadap Pemohon Kasasi ;
- Bahwa perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi adalah secara lisan, padahal dalam kapasitasnya Termohon Kasasi selaku pengusaha mempunyai kekuatan dan kekuasaan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis, akan tetapi tidak dilakukan. Begitu pula tidak ada sebuah kesepakatan baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi berkenaan mutasi. Tidak diaturnya mengenai ketentuan mutasi antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, maka sesuai dengan prinsip hukum Perjanjian maupun prinsip Hubungan Industrial dimana para Pihak memiliki hubungan yang setara/sejajar oleh karenanya mutasi harus dirundingkan terlebih dahulu dan atas persetujuan kedua belah pihak ;
- Bahwa Majelis Hakim dalam putusan aquo menempatkan Pemohon Kasasi dalam hubungan kerja sebagai pihak yang lebih rendah kedudukan



hukumnya dibanding Termohon Kasasi, sehingga membenarkan tindakan mutasi yang dilakukan Termohon Kasasi. Hal ini bertentangan dengan dengan prinsip hukum Perjanjian maupun prinsip Hubungan Industrial dimana para Pihak memiliki kedudukan yang setara/sejajar ;

- Bahwa mutasi yang dilakukan Termohon Kasasi menyebabkan kurangnya pendapatan Pemohon Kasasi. Pada saat bekerja sebagai Pembantu Keamanan pendapatan lebih besar hal ini sesuai dengan keterangan saksi-saksi Pemohon Kasasi dan Bukti P-1, Meski bekerja 2 Minggu tetapi menerima upah dengan perhitungan 22,50 hari kerja. Lain halnya dengan BHL bagian perawatan ataupun pemanen persifat musiman/menerima gaji berdasarkan Upah Minimum Propinsi, oleh karenanya Pemohon Kasasi menolak mutasi ;
- Bahwa berdasarkan Pasal 102 ayat (3) UU No. 13 No. 2004, menyatakan: "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan" ;
- Bahwa dengan dimutasikannya Pemohon Kasasi bukanlah kesejahteraan yang didapat dan tidak pula mengangkat derajat para Pemohon Kasasi menjadi Karyawan tetap yang selama ini didambakan, malahan secara psikologis harga diri Pemohon Kasasi direndahkan yang salah satu penyebabnya kurangnya pendapatan ;

B. Putusan aquo tidak memiliki alasan hukum yang menjadi dasar putusan :

- Bahwa berdasarkan Pasal 102 ayat (1) huruf e UU No. Tahun 2004, pada pokoknya menyatakan "Putusan Pengadilan harus memuat alasan hukum yang menjadi dasar putusan" ;
- Bahwa pada pada ayat (2) Pasal dimaksud menyatakan tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial ;
- Bahwa dalam putusan aquo tidak satupun ditemui alasan hukum yang menjadi dasar putusan sehingga putusan aquo layak menurut hukum dibatalkan pada pemeriksaan tingkat kasasi ;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengenai alasan A dan B :

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena pertimbangan hukum dan amar putusan Judex Facti tidak salah atau keliru dalam menerapkan hukum dan keberatan kasasi para Pemohon Kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, sehingga permohonan kasasi para Pemohon Kasasi ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi : RAFI dan kawan-kawan tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi : 1. RAFI, 2. ABDULLAH, 3. ABU, tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : Selasa, tanggal 12 April 2011 oleh Soltoni Mochdally, SH.,MH, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Jono Sihono, SH dan Arsyad, SH.,MH Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim

Hal. 19 dari 20 hal. Put. No.992 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota tersebut dan dibantu oleh Yuli Heryati, SH.MH Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota ;

Ttd./ Jono Sihono, SH

Ttd./ Arsyad, SH.,MH

K e t u a ;

Ttd.

Soltoni Mochdally, SH.,MH

Panitera Pengganti :

Ttd.

Yuli Heryati, SH.MH

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. 040.049.629.

Hal. 20 dari 20 hal. Put. No.992 K/Pdt.Sus/2010

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)