



P U T U S A N

No. 62 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

HERDADI BUSTAMAN, beralamat di Jalan Veteran No. 8, RT.06/06, Duren Tiga, Pancoran, Jakarta Selatan, dalam ini memberi kuasa kepada: Rina Tauran, S.H.,M.H., dan Ronny Talapessy, S.H., Advokat pada Kantor Advokat "RT & Rekan, berkantor di Graha Samali Lt. 2 No. 2004, Jalan Haji Samali No. 31 B, Kalibata Tengah, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 47/RT&R/X/2011 tanggal 25 Oktober 2011;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

M e l a w a n

PT. VOPAK TERMINAL MERAH, diwakili oleh ANDREW NORTH, selaku Presiden Direktur PT Vopak Terminal Merah, beralamat di *The Energy Building* Lantai 27, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52-53, SCBD Lot 11 A, Jakarta 12190, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Panji Prasetyo, S.H.,LL.M., Hengki Merantama Sibuea, SH., Rinaldi Hairlambang, SH., Sumardi, SH., Aditya Warman Santoso, SH., Para Advokat pada Kantor Hukum PANJI PRASETYO & PARTNERS, beralamat di Prudential Tower Lt. 23, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 79, Jakarta 12910, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Januari 2012.

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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil :

Hal. 1 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH
PENGGUGAT TERHADAP TERGUGAT TELAH SESUAI DENGAN HUKUM
DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU

1. Bahwa Penggugat adalah perusahaan yang usahanya bergerak dibidang tangki penimbunan bahan kimia yang telah mempekerjakan Sdr. Herdadi Bustaman sejak tanggal 3 Oktober 1990 dengan jabatan terakhir sebagai *Financial Controler* dan menerima upah sebesar Rp. 24.430.970,- (duapuluh empatjuta empatratus tigapuluhribu sembilanratus tujuh puluh Rupiah) setiap bulannya;
2. Bahwa Tergugat pada awalnya bekerja pada PT. Pro-Intercontinental Terminals Indonesia ("PROINTAL") yang 95% saham Prointal dimiliki oleh MITSUI & Co.Ltd. dan sisanya dimiliki oleh PT. Intimitra Pratama Usaha;
3. Bahwa sejak tahun 2008 saham MITSUI & Co. Ltd pada PROINTAL, diambil alih oleh Vopak Indonesia BV, yang berkantor pusat di Rotterdam, Belanda. Selanjutnya pada [****] dilakukan perubahan nama dari PT. Pro-Intercontinental Terminals menjadi PT. Vopak Terminal Merak ("Penggugat");
4. Bahwa seiring berjalannya waktu, Penggugat melakukan perubahan struktur organisasi perusahaan dimana jabatan *Financial Controler*, yang pada saat itu dijabat oleh Tergugat, disepakati untuk ditiadakan dan dihapuskan dari struktur organisasi perusahaan Penggugat;
5. Bahwa oleh karena jabatan *Financial Controler* akan ditiadakan dan dihapuskan dalam struktur organisasi perusahaan Penggugat dan mengingat tidak ada lagi posisi yang lowong untuk Tergugat dalam perusahaan Penggugat, maka Penggugat dengan itikad baik menyampaikan hal tersebut kepada Tergugat dan berniat untuk segera mengakhiri hubungan kerja dengan yang bersangkutan dengan memberikan hak-hak Tergugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya dalam Pasal 156 dan Pasal 157 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan");

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan menyebutkan:

- 1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang*

Hal. 2 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2) *Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:*

- a. *Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
- b. *Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
- c. *Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
- d. *Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
- e. *Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
- f. *Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
- g. *Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*
- h. *Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan*
- i. *Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.*

3) *Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:*

- a. *Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
- b. *Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
- c. *Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
- d. *Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
- e. *Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
- f. *Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*

Hal. 3 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012

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

g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157 ayat (1) menyebutkan :

1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

a. Upah pokok;

b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

6. Bahwa perhitungan hak-hak Tergugat yang akan diberikan oleh Penggugat didasarkan pada Pasal 156 dan Pasal 157 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diatas, adalah sebagai berikut:

Masa kerja	= 21 (dua puluh satu) Tahun.
Upah Terakhir	= Rp. 24.430.970,-

Hal. 4 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



	(dua puluh empat juta empat ratus tigapuluh-ribu sembilan ratus tujuh puluh Rupiah).
Pesangon ("P")	= 2 x 9 x Upah terakhir
	= 2 x 9 x Rp. 24.430.970,-
	= Rp. 439.757.460,-
Penghargaan Masa Kerja ("PMK")	= 8 x Upah terakhir
	= 1 x 8 x Rp. 24.430.970,-
	= Rp. 195.447.760,-
Penggantian Hak ("PH")	= 15% x (Pesangon + Penghargaan Masa Kerja)
	= 15% x (Rp.439.757.460,- + Rp. 195.447.760,-)
	= 15% x Rp. 635.205.220,-
	= Rp. 95.280.783,-
TOTAL	= P + PMK + PH
	= Rp. 730.486.003,-
	(tujuh ratus tigapuluh juta empat ratus delapan puluh enam ribu tiga Rupiah)

Oleh karena perhitungan hak-hak Tergugat didasarkan pada Pasal 156 dan Pasal 157 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka amatlah bijaksana dan sesuai dengan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan *a quo* menyatakan bahwa perhitungan Penggugat telah sesuai dengan hukum;

7. Bahwa ternyata niat baik dari Penggugat tersebut ditanggapi secara negatif oleh Tergugat dengan menyatakan bahwa Tergugat bersedia untuk diakhiri hubungan kerjanya dengan Penggugat dengan persyaratan Penggugat memberikan Penggugat sejumlah uang yang tidak ada dasar perhitungannya;
8. Bahwa atas perselisihan yang timbul antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan perbedaan jumlah hak yang akan diberikan oleh Penggugat dengan jumlah yang diminta oleh Tergugat, Penggugat telah beberapa kali mengundang yang bersangkutan untuk mencari penyelesaian secara kekeluargaan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat, terakhir dengan pertemuan antara Penggugat dan Tergugat di Singapura pada hari Jumat, tanggal 3 Desember 2010;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Tergugat dalam pertemuan tersebut, mengajukan penawaran dengan meminta sejumlah uang yang tidak dapat diterima oleh Penggugat dikarenakan tidak ada landasan dan dasar perhitungan yang diberikan oleh Tergugat;
10. Bahwa selanjutnya, pada tanggal 13 Desember 2010, Tergugat melalui kuasa hukumnya dari Lembaga Bantuan Hukum Bintang Demokrat ("LBH-BD"), menyampaikan surat teguran (Somasi) dengan Nomor 09/LBH.BD/SOM/XII/2010, kepada Penggugat, yang pada intinya meminta Penggugat untuk menerima dan memenuhi penawaran yang telah disampaikan oleh Tergugat dalam pertemuan yang diadakan pada tanggal 3 Desember tersebut;
11. Bahwa pada prinsipnya Penggugat ingin mengakhiri hubungan kerjanya dengan Tergugat secara kekeluargaan dengan memberikan hak-hak Tergugat sesuai dengan hukum yang berlaku, oleh karena itu Penggugat melalui kuasa hukumnya dari Kantor Hukum Hermawan, Prasetyo & Juniarto menyampaikan surat kepada Tergugat dengan No.Ref.: 400/GL/HPJ-PP/XII/10, tertanggal 28 Desember 2010, perihal Undangan, yang pada intinya ingin menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dengan menggunakan cara kekeluargaan, namun niat baik Penggugat ini tidak mendapatkan tanggapan yang positif baik dari Penggugat sendiri maupun kuasa hukum Tergugat;
12. Bahwa untuk menindaklanjuti undangan yang tidak mendapat tanggapan tersebut, Penggugat, masih melalui kuasa hukumnya dari Kantor Hukum Hermawan, Prasetyo & Juniarto menyampaikan surat kepada Tergugat dengan No.Ref.: 009/GL/HPJ-PP/I/11, tertanggal 4 Januari 2011, perihal Undangan Kedua, namun hal ini juga tidak mendapat tanggapan yang positif baik dari Penggugat maupun kuasa hukumnya;
13. Perlu untuk Yang Mulia Majelis Hakim ketahui bahwa Penggugat, selama proses pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat telah mengeluarkan surat skorsing kepada Tergugat sejak dan Penggugat, sampai saat gugatan ini didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, masih tetap melaksanakan kewajibannya kepada Tergugat dengan

Hal. 6 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima

Tergugat setiap bulannya;

Hal ini dilakukan oleh Penggugat untuk menunjukkan bahwa Penggugat adalah perusahaan yang taat kepada hukum yang berlaku di Indonesia pada umumnya dan UU Ketenagakerjaan khususnya Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) yang menyebutkan :

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

14. Bahwa oleh karena niat baik dan usaha Penggugat untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat tidak mendapat tanggapan yang positif baik dari Penggugat maupun kuasa hukum Penggugat, maka Penggugat, pada tanggal 4 Februari 2011, mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan;

Hal ini dilakukan oleh Penggugat untuk memenuhi ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 dan Pasal 4 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI") yang menyebutkan :

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan

(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hal. 7 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012

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

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 3 UU PPHI

- 1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- 2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- 3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

4) Pasal 4 ayat (1) UU PPHI

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

15. Bahwa atas Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Penggugat tersebut, Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan melalui Ibu Galuh Prasiwi, SH., MH., selaku Kasie. Hubin Kesja pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan, melalui Surat Nomor: 18/PHI-KP/II/2011 tertanggal 16 Februari 2011, telah melimpahkan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut kepada Mediator serta menunjuk Bp. Yannasrizal, SH., sebagai Mediator untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat;

Hal. 8 dari 25 hal. Put. No. 62 K/Pdt. Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa atas perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat tersebut, ternyata Mediator tidak dapat menyelesaikannya secara kekeluargaan dikarenakan antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai suatu kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut secara damai;

17. Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat tidak tercapai suatu kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi, maka Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis kepada Penggugat dan Tergugat, sesuai dengan Surat Nomor: 2404/-1.835.3 tertanggal 31 Mei 2011, perihal Anjuran, yang pada intinya adalah menganjurkan :

- 1) *Agar pengusaha PT. Vopak Terminal Merak memberikan secara tunai uang sebesar US\$ 250,000 (dua ratus lima puluh ribu Dollar Amerika) kepada pekerja Herdadi Bustaman atas pengakhiran hubungan kerja dengan, pajak ditanggung oleh pekerja Herdadi Bustaman;*
- 2) *Agar pekerja Herdadi Bustaman dapat menerima uang seperti tersebut diatas point 1 (satu) atas pengakhiran hubungan kerja;*
- 3) *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini, dengan catatan.....;*

18. Bahwa Penggugat telah memberikan jawaban atas anjuran tersebut melalui suratnya No.Ref.:269/GL/HPJ-PP/VI/11 tertanggal 15 Juni 2011, perihal Jawaban Terhadap Surat Nomor: 2404/-1.835.3 tertanggal 31 Mei 2011, Perihal Anjuran, yang intinya adalah Penggugat menolak Anjuran tersebut dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa pertimbangan Mediator pada poin 7 dan poin 8 huruf C dalam Anjuran Tertulis tidak sesuai dengan fakta-fakta yang terjadi di dalam persidangan mediasi;
2. Bahwa poin 7 dan poin 8 huruf C Anjuran Tertulis, menyebutkan:
"Bahwa Mediator Hubungan Industrial mempertimbangkan adalah wajar Pekerja mendapat kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebesar US\$ 250.000 (dua ratus lima puluh ribu dollar Amerika) sebagaimana yang telah disepakati dalam sidang mediasi dan

Hal. 9 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012

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

berkaitan dengan potongan pajak adalah dapat dipertimbangkan Pekerja yang wajib untuk membayar pajak mengingat hal ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa berdasarkan kesepakatan dalam proses sidang mediasi yang dituangkan dalam risalah perundingan, baik Pengusaha dan Pekerja telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan kompensasi yang diberikan Pengusaha kepada Pekerja sebesar US\$ 250.000 (dua ratus lima puluh ribu dollar Amerika) dengan pajak penghasilan dibayar oleh Pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

3. Bahwa faktanya tidak pernah terjadi kesepakatan antara Pemohon dan Termohon dalam persidangan mediasi tersebut sebagaimana pertimbangan Mediator diatas;
4. Bahwa fakta yang sebenarnya terjadi dalam persidangan mediasi adalah sebagai berikut:
 - Pada persidangan mediasi tanggal 24 Maret 2011, Termohon meminta USD 250.000 (dua ratus lima puluh ribu Dollar Amerika Serikat) kepada Pemohon untuk menyelesaikan segala perselisihan yang terjadi antara Pemohon dan Termohon. Atas permintaan dari Termohon tersebut, Pemohon meminta waktu 1 (satu) minggu untuk mempertimbangkan permintaan Termohon tersebut;
 - Pada persidangan mediasi tanggal 31 Maret 2011, Pemohon menyatakan dapat menerima permintaan Termohon diatas dengan persyaratan : (i) Termohon menanggung pajak atas USD 250.000 (dua ratus lima puluh ribu Dollar Amerika Serikat); (ii) Termohon bersedia mencabut Laporan Polisi Nomor : LP/898/XII/2010/ Bareskrim, tertanggal 28 Desember 2010 (“Laporan Polisi”); (iii) Termohon bersedia menjamin bahwa Termohon tidak akan melakukan tindakan hukum apapun di kemudian hari baik kepada Pemohon dan Pihak Ketiga yang terkait dengan Pemohon;
 - Pada persidangan mediasi tanggal 7 April 2011, Termohon menyampaikan hal-hal sebagai berikut : (i) Termohon bersedia mengakhiri perselisihan yang terjadi dengan menerima USD

Hal. 10 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

250.000 (dua ratus lima puluh ribu Dollar Amerika Serikat) dan pajak ditanggung oleh Pemohon; (ii) Termohon bersedia mencabut Laporan Polisi setelah Pemohon mengumumkan permintaan maaf kepada Termohon di 4 (empat) surat kabar nasional (Kompas, Media Indonesia, The Jakarta Post dan Republika); (iii) Termohon menjamin bahwa Termohon tidak akan melakukan tindakan hukum apapun di kemudian hari baik kepada Pemohon dan Pihak Ketiga yang terkait dengan Pemohon;

- Pada persidangan mediasi tanggal 7 April 2011 tersebut, Pemohon menyatakan dengan tegas bahwa Pemohon tidak dapat menerima persyaratan yang disampaikan oleh Termohon diatas dan Pemohon dengan tegas pula menyatakan bahwa persidangan mediasi tidak mencapai suatu kesepakatan dan dengan itu pula Pemohon menyatakan menarik penawaran pesangon sebesar USD 250.000 (dua ratus lima puluh ribu Dollar Amerika Serikat) serta meminta agar Mediator mengeluarkan anjuran tertulis sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

5. Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan diatas, maka dengan sangat jelas dan tegas tergambarkan, bahwa antara Pemohon dan Termohon tidak pernah tercapai kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi;

6. Bahwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), maka perhitungan pesangon yang harus dibayarkan oleh Pemohon kepada Termohon adalah sebagai berikut :

Masa kerja	= 21 (dua puluh satu) Tahun.
Upah Terakhir	= Rp. 24.430.970,- (duapuluh empatjuta empatratus tigapuluhribu sembilanratus tujuh puluh Rupiah).
Pesangon (“P”)	= 2 x 9 x Upah terakhir
	= 2 x 9 x Rp. 24.430.970,-
	= Rp. 439.757.460,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penghargaan Masa Kerja ("PMK")	= 8 x Upah terakhir = 1 x 8 x Rp. 24.430.970,- = Rp. 195.447.760,-
Penggantian Hak ("PH")	= 15% x (Pesangon + Penghargaan Masa Kerja) = 15%x(Rp. 439.757.460,- + Rp. 195.447.760,-) = 15% x Rp. 635.205.220,- = Rp. 95.280.783,-
TOTAL	= P + PMK + PH = Rp. 730.486.003,- (tujuh ratus tigapuluh juta empat ratus delapan puluh enam ribu tiga Rupiah)

7. Bahwa berdasarkan pada fakta-fakta diatas, sangat jelas terlihat bahwa Mediator telah salah memberikan pertimbangan dalam Anjuran Tertulis yang disampaikan oleh Mediator; dan
8. Berdasarkan uraian-uraian dan fakta-fakta yang disampaikan diatas, maka dengan ini Pemohon dengan tegas menyatakan MENOLAK Anjuran Tertulis yang disampaikan oleh Mediator.
19. Bahwa oleh karena Penggugat telah menyatakan menolak Anjuran Mediator tersebut, maka Penggugat menyampaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan *a quo*;
20. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat, sebagaimana yang telah diuraikan oleh Penggugat diatas, telah sesuai dengan dan mengikuti tata cara yang ditentukan oleh ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, – dalam hal ini UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI, maka amatlah bijaksana dan sesuai dengan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan *a quo* menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat dapat diterima; Penggugat mohon Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat dapat menghentikan pembayaran upah beserta hak-hak lainnya yang biasa

Hal. 12 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diterima oleh Tergugat setiap bulannya sejak perselisihan *a quo* didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sampai perselisihan ini diputus dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap

21. Bahwa Penggugat, sampai saat surat gugatan ini didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, masih tetap melaksanakan kewajibannya kepada Tergugat dengan memberikan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulannya;

22. Bahwa faktanya, sejak surat skorsing diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat, Tergugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat sehingga hal ini menjadi beban biaya yang sangat merugikan bagi Penggugat, padahal upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulannya tersebut, seharusnya dapat dipergunakan oleh Penggugat untuk meningkatkan bisnis Penggugat yang pada akhirnya akan lebih mensejahterakan karyawan-karyawan Penggugat yang masih bekerja hingga saat ini; dan

23. Bahwa berdasarkan uraian butir 22 di atas, melalui surat gugatan ini, Penggugat mohon kebijaksanaan Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan *a quo* untuk menyatakan Penggugat dapat menghentikan pembayaran upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulannya sejak perselisihan *a quo* didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sampai perselisihan ini diputus dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat sah secara hukum;

Hal. 13 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan secara hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus dengan segala akibat hukumnya;
4. Menyatakan secara hukum perhitungan Penggugat atas hak-hak Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan hukum;
5. Menyatakan secara hukum pembayaran pesangon yang harus dibayarkan oleh Penggugat sebagai penyelesaian pemutusan hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat adalah sebesar Rp. 730.486.003,- (tujuhratus tigapuluhjuta empatratus delapanpuluh enamribu tiga Rupiah);
6. Menyatakan secara hukum Penggugat dapat menghentikan pembayaran upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulannya sejak perselisihan *a quo* didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sampai perselisihan ini diputus dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
7. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo*.

Atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan *a quo* mempunyai pertimbangan lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 129/PHI/G/2011/PN.JKT.PST. tanggal 13 Oktober 2011 yang amarnya sebagai berikut :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan;
- Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.730.486.003,- (tujuhratus tigapuluhjuta empatratus delapanpuluh enamribu tiga Rupiah);

Hal. 14 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012

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

- Menghukum Penggugat untuk menanggung Pajak Penghasilan (PPh Pasal 21) atas penghasilan yang diterima oleh Tergugat dari Penggugat;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.247.000,- (duaratus empatpuluh tujuhribu Rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 13 Oktober 2011 kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dengan perantaraannya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Oktober 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 27 Oktober 2011 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi No. 122/Srt.KAS/PHI/2011/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana kemudian diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 09 November 2011;

Bahwa setelah itu oleh Termohon Kasasi/Penggugat yang pada tanggal 22 Desember 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 03 Januari 2012;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, 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 Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa Hakim telah keliru dalam menerapkan hukum dikarenakan telah menerima keterangan saksi yang tidak benar yang mana bertentangan dengan bukti yang diajukan di persidangan. Keterangan saksi Sdr. Cosmas pada butir ke 4 halaman 35 dalam keterangannya saksi Sdr. Cosmas mengatakan Termohon/dahulu Penggugat sampai saat ini (11 Agustus 2011 saat menjadi saksi) belum pernah melakukan PHK kepada

Hal. 15 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon/dahulu Tergugat. Dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim telah mengabaikan fakta yang sebenarnya bahwa memang telah terjadi PHK sepihak yang telah dilakukan oleh PT. Vopak Terminal Merak kepada Pemohon/dahulu Tergugat dibuktikan dengan pengumuman pemberhentian yang dikirim oleh Sdr. Cosmas sendiri melalui email atas nama Andrew North (Presiden Direktur, kepada semua karyawan PT. Vopak Terminal Merak, pada tanggal 30 Juli 2010, pukul 21.20) (Bukti 1 dahulu T-4.a & 4.b);

2. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim pada paragraf 3 halaman 36 mengenai keterangan Sdr. Cosmas Kresna sangat aneh dan diluar kebiasaan dan atau tidak patut, karena surat skorsing yang ditandatangani oleh Sdr Saksi sendiri diterbitkan tanggal 6 September 2011 dan diserahkan kepada Pemohon/dahulu Tergugat pada tanggal 20 September 2010. Sementara surat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang ditandatangani Andrew North sebagai Presiden Direktur PT. Vopak Terminal Merak diterbitkan pada tanggal 30 Juli 2010. Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama periode 2009-2011 (Bukti 2 dahulu P-17) Pasal 36.1.3.1 disebutkan bahwa :

"Skorsing diterbitkan sebagai sanksi administrasi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan".

Bahwa dalam pasal 1338 ayat (1) KUH. Perdata menyebutkan :

- (1) Semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- (2) Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.
- (3) Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik

Sehingga pengertian skorsing UU No. 13 Tahun 2003 terabaikan oleh Perjanjian Kerja Bersama Periode 2009-2011 (Bukti 2 dahulu P-17).

Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas ada 2 fakta yang diabaikan :

- Hal yang tidak patut dan atau diluar kebiasaan yang tentunya bertentangan dengan dengan undang-undang dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama Pasal 36 tentang Sanksi dan Pasal 37 tentang PHK, yang mana pihak Termohon/dahulu Penggugat telah melakukan PHK

Hal. 16 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sepihak dahulu pada tanggal 30 Juli 2010, lalu kemudian dilakukan skorsing pada tanggal 6 September 2010.

- Bahwa tidak ada satu pun fakta yang membuktikan bahwa telah terjadinya pelanggaran oleh Pemohon/dahulu Tergugat, sementara skorsing diberikan sebagai sanksi administrasi atas pelanggaran disiplin. Sehingga dengan demikian bahwa pemberian skorsing kepada Pemohon/dahulu Tergugat tidak memenuhi syarat formil, yang mengakibatkan batal demi hukum.
- 3. Bahwa Majelis Hakim telah sangat keliru dalam memberikan pertimbangan hukum, atas keterangan saksi Sutiyo mulai dari paragraf 4-10 halaman 37 nyata-nyata bertentangan dengan keterangan saksi pada paragraf 10 halaman 36 yang dengan sangat jelas disebutkan bahwa saksi adalah merupakan mantan karyawan PT. Vopak Terminal Merak yang bekerja dari tahun 1992 sampai, dengan November 2009. Keterangan ini diperkuat dengan bukti SK Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri atas permintaan sendiri atas nama saksi yang diajukan sebagai alat bukti pada saat sidang berlanjut (Bukti 3 dahulu T-11). Dan kekeliruan lainnya yang dijadikan pertimbangan Majelis Hakim ada di paragraf 4 halaman 37 bahwa saksi bekerja pada Termohon/dahulu Penggugat sebagai HR Manager sejak April 2010, padahal berdasarkan fakta yang ada, disebutkan dengan sangat jelas bahwa posisi terakhir saksi di PT. Vopak Terminal Merak adalah sebagai *General Affair* ini diperkuat dengan bukti SK Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri atas permintaan sendiri yang dengan sangat jelas pada butir 1 disebutkan bahwa jabatan terakhirnya adalah Staff Urusan Umum atau dalam bahasa Inggrisnya *with the last position as a General Affair Staff....* (Bukti 3 dahulu T-11). Kesalahan yang jelas pertimbangan Majelis Hakim yang berakibat sangat fatal adalah Saksi yang telah nyata dan terbukti keluar pada tahun 2009 tetapi pada tahun 2010 masih menjabat sebagai HR Manager "sungguh pertimbangan yang naif dan merugikan pihak Pemohon/dahulu Tergugat".
- 4. Bahwa Majelis Hakim telah keliru dalam menerapkan hukum sehingga berakibat keliru pula dalam menetapkan keputusan dalam hal mana PHK

Hal. 17 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan karena adanya perubahan struktur organisasi Termohon/dahulu Penggugat.

Kesalahan dan kelalaian Majelis Hakim menjadikan perubahan struktur organisasi sebagai dasar pertimbangan hukum dalam pengambilan keputusan adalah sama sekali tidak mendasar dan tidak ada (fakta hukum, karena selama persidangan Termohon/dahulu Penggugat sama sekali tidak dapat membuktikan bahwa memang telah terjadi perubahan struktur organisasi. Sementara Pemohon/dahulu Tergugat dengan jelas telah mengajukan bukti bahwa struktur organisasi yang berlaku hingga 30 Juli 2010 (Bukti 4 dahulu T-9 dan T.10) diabaikan oleh Majelis Hakim.

Bahwa fakta hukum yang terjadi adalah Pemohon/dahulu Tergugat sengaja untuk di PHK dan dijadikan korban agar Termohon/dahulu Penggugat dapat mengangkat dan menerima Angel/Que Van Spijk walaupun dengan nama jabatan yang berbeda yaitu *Finance Manager*, namun secara tugas dan fungsi sama dengan jabatan terakhir Pemohon/dahulu Tergugat yaitu *Finance Controller*. Hal ini dapat dibuktikan dengan

surat pengumuman yang dikeluarkan oleh Termohon/dahulu Penggugat pada tanggal 27 Agustus 2010 yang intinya mengumumkan bahwa Angel/Que Van Spijk adalah *Finance Manager Vopak* mulai tanggal 30 Agustus 2010 (Bukti 5-Tambahan). Bukti lain bahwa tidak terjadi perubahan struktur organisasi adalah terhitung tanggal 1 Desember 2010 Tiffany Fong diangkat sebagai Manager Keuangan (Bukti 6-Tambahan).

Untuk menjadi pertimbangan Majelis Hakim Agung, mengingat hal tersebut diatas bahwa ternyata tidak bisa dipungkiri begitu lemahnya Warga Negara Indonesia/WNI meski berada dinegaranya sendiri telah diberlakukan semena-mena oleh Warga Negara Asing/WNA, satu kondisi yang sangat memprihatinkan bagi bangsa ini;

5. Bahwa dan apabila Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena perubahan kepemilikan dan perubahan nama perusahaan, itu pun tidak dapat dijadikan dasar Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan pada saat ada perubahan kepemilikan dan perubahan nama perusahaan tersebut telah dikeluarkan Surat Komitmen oleh Vopak Merak Indonesia BV (sebagai Pemilik Baru) kepada Serikat Buruh (Bukti 7

Hal. 18 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dahulu T-la dan T-lb) yang mana Surat Komitmen ini juga merupakan lampiran dan menjadi satu kesatuan dalam perjanjian jual beli saham antara pemegang saham lama dan pemegang saham baru. Salah satu isi klausulnya adalah sebagai berikut :

Vopak Merak setuju dan menegaskan :

(1) Tidak akan ada perubahan status sebagai karyawan permanen dan masa kerja mereka

(2) Keberadaan Serikat Buruh diakui .

Dengan demikian berdasarkan hal tersebut diatas jika dihubungkan dengan Pasal 1338 KUH Perdata yang mengatakan :

(1) Semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan undang-undang, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

(2) Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau. karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

(3) Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Vopak Terminal Merak dan Herdadi Bustaman adalah batal demi hukum, karena tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

6. Bahwa Majelis Hakim telah keliru dalam menerapkan hukum dalam putusannya dimana alasan pemutusan hubungan kerja adalah dikarenakan adanya perubahan dalam kepemilikan yang terjadi pada pertengahan 2008 sedangkan Pemohon/dahulu Tergugat dinyatakan berhenti pada 30 Juli 2010. Artinya setelah dua (2) tahun perubahan kepemilikan terjadi Pemohon/dahulu Tergugat baru dinyatakan berhenti. Hal ini sangat tidak sesuai dengan kepatutan dan apabila hal ini dijadikan pertimbangan hukum bagi Majelis Hakim dalam putusannya, maka dua atau tiga tahun mendatang Termohon/dahulu Penggugat akan sangat dengan mudah mem PHK karyawannya;

7. Bahwa Majelis Hakim telah salah dalam menerapkan hukum dimana Majelis Hakim tidak dapat mengungkap apa yang sebenarnya menjadi pemicu Pemutusan Hubungan Kerja yang akan dilakukan oleh Termohon/dahulu Penggugat, dikarenakan langkah-langkah perusahaan dalam

Hal. 19 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengambil keputusan Pemutusan Hubungan Kerja diluar kebiasaan dan diluar kepatutan yang mana dibuktikan dengan proses PHK yang tidak tersistematis. Bahwa penyebab terjadinya PHK sepihak ini adalah diawali dengan tidak jadinya didirikan PT. Vopak Indonesia yang direncanakan untuk membawahi PT. Vopak Terminal Merak dan PT. Jakarta Tank Terminal (Vopak Terminal Jakarta) namun penerimaan karyawan yaitu Angelique Van Spijk untuk PT. Vopak Indonesia sudah dilakukan antara bulan Mei-Juni namun untuk Ijin Kerja dan dokumen keimigrasian Angelique Van Spijk adalah sebagai karyawan PT. Vopak Terminal Merak. Karena PT. Vopak Indonesia tidak jadi didirikan sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan kepada Sdri. Angelique Van Spijk maka ditempatkanlah Angelique pada posisi Pemohon/dahulu Tergugat dan Pemohon/dahulu Tergugat yang dijadikan korban untuk di PHK, dikarenakan posisinya tergantikan oleh Sdri. Angelique ini terbukti dengan (Bukti - 5 Tambahan).

Dikarenakan Majelis Hakim telah mengabaikan isi surat Komitment dari Vopak Merak Indonesia kepada Serikat Buruh yang ditanda tangani oleh Direktur Vopak Merak Indonesia BV, Leonard Thomas Daly pada tanggal 11 Agustus 2008, dimana terdapat fakta hukum mengenai komitment yang dijanjikan oleh Termohon/dahulu Penggugat sebagai pemilik baru perusahaan kepada Serikat Buruh di perusahaan tersebut. Salah satu komitmen yang harus dipenuhi diantaranya butir (1) isinya :

"Tidak akan ada perubahan status sebagai karyawan permanen dan masa kerja mereka" (Bukti 7 dahulu T-Ia dan T-Lb).

Dengan demikian Sangat Jelas Majelis Hakim mengabaikan Pasal 1338 ayat (1) KUH. Perdata yang menyebutkan :

- (1) Semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- (2) Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.
- (3) Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Sehingga dengan demikian sudah sepatutnya dan seharusnya Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak dapat

Hal. 20 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012

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

dijadikan dasar Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Vopak Terminal Merak dengan Sdr. Herdadi Bustaman batal demi hukum.

9. Bahwa Majelis Hakim dalam melakukan pertimbangan hukumnya dalam paragraf 1-2 halaman 42 telah melakukan kekeliruan, sehingga berakibat fatal dalam pengambilan keputusan.

Dalam paragraf 1 halaman 42 dengan sangat jelas Majelis Hakim "Menimbang bahwa apabila PKB yang berlaku bagi Penggugat dan Tergugat, yakni PKB antara PT. Vopak Terminal Merak dengan Komisariat Federasi Lomenik Serikat Buruh Sejahtera Indonesia PT. Vopak Terminal Merak (KF LOMENIK SBSIPT VTM) periode 2009-2011, tidak mengatur ketentuan PHK karena alasan reorganisasi perusahaan maka Majelis Hakim akan merujuk kepada UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 163 ayat (2) seperti yang disebut dalam paragraf 2 halaman 42, sebagai berikut:

Kelalaian lain yang telah dilakukan oleh Majelis Hakim adalah salah mengutip isi Pasal 163 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Uraian pasal tersebut diatas seharusnya Pasal 163 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

Sedangkan isi Pasal 163 ayat (2).

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja buruh, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Hal. 21 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan melihat isi paragraf 1 halaman 42 bahwa di PKB jelas-jelas tidak mengatur ketentuan PHK karena alasan reorganisasi perusahaan lalu dengan seenaknya Majelis Hakim merujuk ke Pasal 163 ayat (2) paragraf 2 halaman 42 yang kutipannya pun salah, tampak dengan jelas kecerobohan Majelis Hakim menerapkan undang-undang dalam mengambil suatu keputusan yang akibatnya fatal.

Bahwa Majelis Hakim telah keliru pula dengan menyatakan di dalam PKB tidak mengatur PHK karena alasan reorganisasi/restrukturisasi, memang PHK tidak diatur dalam PKB tetapi untuk restrukturisasi diatur dalam Pasal 13.3.2 yang isi lengkapnya sebagai berikut :

"13.3 Demosi.

Adalah perubahan kedudukan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah. Pengusaha berhak melakukan demosi terhadap karyawan dengan alasan sebagai berikut".

13.3.1 Apabila karyawan tersebut dinilai sudah tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

13.3.2 Perubahan struktur organisasi perusahaan.

13.3.3 Melakukan kesalahan yang menyimpang dari ketentuan atau prosedur.

13.3.4 Tidak mengurangi hak atas upah, akan tetapi tunjangan dan fasilitas akan disesuaikan dengan ketentuan di posisi baru.

13.3.5 Ketentuan pelaksanaan Demosi ditetapkan dengan surat Keputusan Direksi dan pejabat yang diberi wewenang untuk itu.

Pasal 37 PKB tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

"Pengusaha dengan segala upaya tetap memegang teguh pada prinsip dasar untuk tetap mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja antar Perusahaan dan karyawan dapat dilakukan dalam hal dst".

Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, yang jelas tersirat semua ada aturannya sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini PKB yang mutlak menjadi aturan dalam hubungan ketenagakerjaan kedua belah pihak maka jelas sudah tidak terpenuhi unsur PHK tersebut, dikarenakan :

1. Pengusaha dengan segala upaya untuk tidak melakukan PHK.

Hal. 22 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Jika terjadi restrukturisasi maka pengusaha sesuai dengan Peraturan yang berlaku yang telah disepakati sehingga menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak dalam hal ini PKB, maka Pengusaha tidak boleh melakukan PHK, karena berarti telah melanggar undang-undang, tetapi yang seharusnya dilakukan Pengusaha adalah DEMOSI, sehingga alasan restrukturisasi tidak dapat dijadikan dasar untuk melakukan PHK.
3. Bahwa Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003 berarti sudah tidak dapat lagi dijadikan dasar hukum dikarenakan telah disepakatinya PKB antara PT. Vopak Terminal Merak dengan Komisariat Federasi Lomenik Serikat Buruh Sejahtera Indonesia PT. Vopak Terminal Merak (KF LOMENIK SBSIPT VTM) periode 2009-2011.

Berdasarkan hal tersebut diatas sepantasnyalah Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Vopak Terminal Merak dan Herdadi Bustaman adalah batal demi hukum.

10. Bahwa Majelis Hakim telah salah dalam menerapkan hukum dalam hal tidak digalinya fakta yang terjadi di dalam mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan sehingga terjadi kesalahan fatal dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat dibuktikan dari rekaman yang Pemohon/dahulu Tergugat miliki (Bukti-8 Bukti Tambahan berupa Rekaman sidang mediasi tanggal 7 April 2011). Bahwa dalam sidang Bipartit terakhir pada tanggal 7 April 2010 siang atas permintaan Mediator kedua belah pihak Pemohon/dahulu Tergugat dan Termohon/dahulu Penggugat diminta untuk menyampaikan pernyataan terakhirnya menjelang sidang ditutup. Pernyataan terakhir yang disampaikan oleh Termohon/dahulu Penggugat isinya adalah sebagai berikut :

"Disini yang perlu kami sampaikan keinginan dari perusahaan hanya 3 (tiga) poin yang menjadi consen dari klien kita dan dari kita juga. Yang pertama adalah pencabutan laporan Polisi; Yang kedua adalah pajak itu dari yang USD. 250.000 yang akan kita bayar itu pajak ditanggung oleh Pak Herdadi; Yang ketiga adalah jaminan dari (kalau tawaran ini diterima) pihak Pak Herdadi kalo ini selte sekarang, dikemudian hari enggak ada rentetannya. Itu aja kemauan dari pihak perusahaan".

Sebelum Mediator meminta Pemohon/dahulu Tergugat untuk menyampaikan pernyataan terakhirnya, Mediator menanyakan pihak

Hal. 23 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon/dahulu Penggugat "betul tidak berubah" dan dijawab oleh Termohon/dahulu Penggugat "engga Pak, Fix (artinya tetap)" selanjutnya Mediator meminta Pemohon/dahulu Tergugat untuk menjawab tiga (3) pernyataan Termohon dahulu Penggugat. Jawaban Pemohon dahulu Tergugat isinya sebagai berikut :

"Saya tetap dengan angka USD. 250.000 adalah net bukan gross. Soal pencabutan laporan Polisi, saya akan cabut setelah pihak Vopak membersihkan nama saya bentuknya membuat pengumuman di Surat Kabar Nasional minimal tiga termasuk Jakarta Post. Untuk jaminan settle kalo tidak ada rentetan saya jamin tidak akan ada rentetan apa-apa walupun saya tahu persis isi perusahaan itu seperti apa".

Dari hasil rekaman tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sebetulnya antara Pemohon/dahulu Tergugat dan Termohon/dahulu Penggugat sudah ada kesepakatan dalam hal :

- 1) Jumlah pembayaran kompensasi yaitu sebesar USD. 250.000,-
- 2) Kesiediaan Pemohon/dahulu Tergugat untuk menjamin bahwa tidak akan ada rentetan dikemudian hari.

Dan hal yang belum disepakati adalah Pembayaran Pajak Penghasilan yang diterima oleh Pemohon/dahulu Tergugat harus dibayarkan oleh Termohon/dahulu Penggugat sesuai dengan isi Surat Komitmen oleh Vopak Merak Indonesia BV kepada Serikat Buruh (Bukti 7 dahulu T-la dan T-lb) yang mana dalam butir 4.3 salah satu klausul menyatakan : Pajak Penghasilan Karyawan akan dibayar oleh Perusahaan.

Tetapi anehnya Majelis Hakim mengatakan tidak pernah terjadi kesepakatan antara Pemohon/dahulu Tergugat dan Termohon/dahulu Penggugat dalam persidangan mediasi, dalam hal pengungkapan fakta ini hakim jelas tidak berdasar, padahal sudah jelas tertuang dalam Anjuran Disnaker No. 2404/-1.835.3 tertanggal 31 Mei 2011, (Bukti 9 dahulu Bukti P-13), yang jelas-jelas dalam alinea pertama halaman 7 disebutkan :

"Bahwa berdasarkan kesepakatan dalam proses sidang mediasi yang dituangkan dalam risalah perundingan, baik Pengusaha dan Pekerja telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan kompensasi yang diberikan Pengusaha kepada Pekerja sebesar US\$ 250.000 dengan

Hal. 24 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pajak penghasilan dibayar oleh Pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku".

Untuk Majelis Hakim Agung pertimbangan, berdasarkan fakta (Bukti-8 Bukti Tambahan) antara Pemohon/dahulu Tergugat dan Termohon/dahulu Penggugat dengan sangat jelas dikatakan bahwa antara kedua belah pihak sudah ada kesepakatan, hanya masalah Pajak Penghasilan (Pph. 21) yang belum sepakat dikarenakan Termohon/Tergugat Penggugat tidak mematuhi isi Surat Komitmen Butir 4.3 yang dikeluarkan oleh Vopak Merak Indonesia BV Kepada Serikat Buruh (Bukti 7 dahu/u T-Ia dan T-Ib).

11. Bahwa berdasarkan Surat Komitmen oleh Vopak Merak Indonesia BV kepada Serikat Buruh (Bukti 7 dahulu T-Ia dan T-Ib) yang mana dalam butir 4 salah satu klausul menyatakan : Pajak penghasilan karyawan akan dibayar oleh Perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan membayar pajak PPh 21 atas penghasilan yang diterima oleh karyawan;
12. Bahwa Pemohon semula Tergugat semenjak bulan November 2011 sudah tidak menerima lagi gaji/upah yang merupakan hak Pemohon semula Tergugat;
13. Bahwa gaji/upah yang seharusnya diterima Pemohon semula Tergugat sebesar Rp. 24.430.970,- (duapuluh empatjuta empatratus tigapuluhribu sembilanratus tujuh puluh Rupiah);
14. Bahwa di dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 129/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. tanggal 13 Oktober 2011 tidak dinyatakan bahwa putusan *a quo* bersifat dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan kasasi atau upaya hukum lain dari Tergugat (*uit voerbaar bij vooraad*);
15. Bahwa dengan demikian Termohon semula Penggugat patut dan layak dihukum untuk membayar gaji dan segala yang menjadi hak Pemohon semula Tergugat dihitung sejak bulan November 2011 sampai dengan mempunyai ketetapan hukum (*in kracht*).

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

Mengenai alasan-alasan ke 1 s/d 15 :

Bahwa alasan-alasan ini tidak dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya sudah tepat dan benar yaitu tidak salah

Hal. 25 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012

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

menerapkan hukum, telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 163 No. 13 Tahun 2003;

Bahwa selain itu alasan PHK oleh Penggugat *a quo* setidaknya tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan oleh karenanya *Judex Facti* telah tepat dan benar mengabulkan gugatan PHK oleh Tergugat *a quo* dengan menghukum Tergugat membayar kompensasi uang pesangon sebesar 2 kali perhitungan dalam Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : HERDADI BUSTAMAN tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di Rp. 150.000.000 (seratus limapuluhjuta Rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : HERDADI BUSTAMAN tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini ditetapkan sebesar Rp. 500.000,- (limaratus ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 10 September 2012 oleh Dr. H. Imam Soebechi, SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, SH.,MH. dan Bernard, SH.,MM., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Hakim-Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan

Hal. 26 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibantu oleh Rafmiwan Murianeti, SH.,MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh kedua belah pihak;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd/Arsyad, SH.,MH.

Ttd/Bernard, SH.,MM.

K e t u a :

Ttd/Dr. H. Imam Soebechi, SH.,MH.

Panitera Pengganti :

Ttd/Rafmiwan Murianeti, SH.,MH.

Biaya-biaya :

1. M e t e r a i	Rp. 6.000,-
2. R e d a k s i	Rp. 5.000,-
3. Administrasi kasasi	<u>Rp. 489.000,-</u>
Jumlah	Rp. 500.000,-

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 27 dari 25 hal.Put.No. 62 K/Pdt.Sus/2012