



PUTUSAN

Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. FOCON INDO BETON, berkedudukan di Perkantoran Plaza Pasific Blok B3-53, Jalan Boulevard Barat Raya, Kelapa Gading, Jakarta Utara, diwakili oleh Ir. Permadi Sidarhardja, MSc, sebagai Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ir. Willy Budi Mulyono Tirtapradja, selaku General Manager PT. Focon Indo Beton, berkedudukan di Perkantoran Plaza Pasific Blok B3-53, Jalan Boulevard Barat Raya, Kelapa Gading, Jakarta Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Juli 2014;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

EDDY SUGIANTO, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Dr. Makaliwe II No. 280, Grogol, Jakarta Barat;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 Juni 2003 dengan jabatan sebagai *purchasing* merangkap PPIC di Kantor Tergugat di Komplek Perkantoran Pasifik Plaza Blok B3 Nomor 53 Jalan Boulevard Barat Raya Kelapa Gading Jakarta Utara, dengan upah terakhir bulan Desember 2012 sebesar Rp4.662.500.00 (empat juta enam ratus enam puluh dua ribu rupiah) per bulan;
2. Bahwa pada bulan Desember 2012, setelah keluar dari Rumah Sakit dan masuk kerja kembali sebagaimana biasa, Penggugat langsung dipanggil oleh Sdr. Permadi Sidarhardja (Direktur Utama Tergugat) ke

Halaman 1 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Ruangannya dan menanyakan masalah penyakit yang baru diderita, kondisi kesehatan sekarang, umur Penggugat dan lain-lain serta kekhawatiran Sdr Permadi Sidarhardja akan kesehatan Penggugat untuk dapat terus bekerja, bahkan Sdr. Permadi Sidarhardja sempat menanyakan kedepannya bagaimana nih?;

3. Bahwa tujuan dari pertemuan tersebut adalah Tergugat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat terhitung sejak 31 Desember 2012 tanpa diberikan hak-hak Penggugat yang sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa terhitung sejak tanggal 1 Januari 2013 Penggugat tidak diperkenankan datang ke kantor untuk bekerja sebagaimana biasa dan tidak dibayarkan upah serta hak-hak lain yang biasa diterima sejak Bulan Januari 2013 tersebut;
5. Bahwa sebelum PHK sepihak terjadi Penggugat tidak pernah menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Tergugat baik teguran lisan maupun Surat Peringatan;
6. Bahwa pada dasarnya Penggugat tidak keberatan untuk dilakukan PHK sepanjang/asalkan/dengan syarat dibayar hak-hak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dibayarkan upah selama proses PHK serta denda keterlambatan pembayaran upah;
7. Bahwa sebelum Tergugat melakukan PHK, Tergugat tidak pernah merundingkan maksud PHK tersebut sehingga PHK tersebut telah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana Penggugat kutip sebagai berikut:

Pasal 151 (1);

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

Pasal 151 (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“;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa sesuai Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, PHK yang sah adalah PHK yang dilakukan setelah mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) yang mana pasal tersebut Penggugat kutip sebagai berikut:

Pasal 151 (3);

“Dalam hal ini 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“;

9. Bahwa apabila Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Penggugat selama proses PHK, maka berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat harus menerbitkan surat *skorsing* kepada Penggugat yang mana pasal tersebut Penggugat kutip sebagai berikut:

Pasal 155 (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 dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh“;

10. Bahwa oleh karena dalam melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tidak memenuhi ketentuan diatas maka berdasarkan Pasal 155 ayat 91 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 PHK tersebut adalah batal demi hukum atau dengan arti kata PHK tersebut dianggap tidak pernah ada;

11. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*forca majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai

Halaman 3 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



ketentuan Pasal 156 ayat (4) oleh karenanya Tergugat harus membayar kompensasi dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon (2x9xRp4.662.500)	Rp83.925.000,00;
b. Uang penghargaan masa kerja (1x4x Rp4.662.500)	Rp18.650.000,00;
c. Ganti pengobatan (15 % x Rp102.575.000,00)	Rp15.386.250,00;
d. Sisa hak cuti 12 hari kerja (12/25x Rp4.662.500)	<u>Rp2.238.000,00;</u>
Total	Rp120.199.250,00;

(seratus dua puluh juta seratus sembilan puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah);

12. Bahwa selama proses PHK ini Tergugat tidak membayar upah Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) jo Pasal 93 (2) huruf (f) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan PHK mana terbukti bertentangan dengan hukum Jo putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang memutuskan bahwa upah proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan pembayarannya sampai putusan berkekuatan hukum tetap maka sangat beralasan apabila Mejlis Hakim menghukum Tergugat membayar upah yang biasa diterima Penggugat setiap bulan sebesar Rp4.662.500,00 (empat juta enam ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah) sejak bulan Januari 2013 sampai putusan berkekuatan hukum proses (Januari 2013 sampai dengan Maret 2014 15 x Rp4.662.500.00 = Rp69.937.500.00 (enam puluh sembilan juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

13. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 yang berbunyi “apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 (lima) persen untuk tiap hari keterlambatan, sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 (satu) persen untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk satu bulan tidak boleh melebihi 50 (lima puluh) persen dari upah yang seharusnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibanyakan “oleh karenanya Tergugat harus membayar denda keterlambatan pembayaran upah dengan rincian sebagai berikut:

Rp69.937.500,00 x 50% (lima puluh persen) = Rp34.968.750,00 (tiga puluh empat juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak dibacakan putusan Majelis Hakim;
3. Menghukum Tergugat membayar pesangon sebesar Rp120.199.250,00 (seratus dua puluh juta seratus sembilan puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah);
4. Menghukum Tergugat membayar upah yang biasa Penggugat terima sebesar Rp4.662.500,00 (empat juta enam ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah) sejak bulan Januari 2013 sampai dengan Maret 2013 sebesar Rp69.937.500,00 (enam puluh sembilan juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
5. Menghukum Tergugat membayar denda keterlambatan pembayaran upah Penggugat sebesar Rp34.698.750,00 (tiga puluh empat juta enam ratus sembilan puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat membayar seluruh biaya perkara;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Bahwa pernyataan Penggugat pada poin tiga adalah tidak benar dan mengada-ada: “bahwa tujuan dari pertemuan tersebut adalah Tergugat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat terhitung sejak 31 Desember 2012 tanpa diberikan hak-hak penggugat”;

Faktanya:

- 1.1 Pihak management pada tanggal 13 Desember 2012 memutuskan memberi uang jasa sekaligus kompensasi pemutusan hubungan kerja senilai Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) bukti terlampir,



Penggugat telah menerima dan menyetujui dengan menandatangani bukti pengeluaran kas dari perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa Penggugat pada prinsipnya tidak keberatan dengan menerima uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja tersebut;

Pernyataan Penggugat bahwa di PHK oleh Tergugat terhitung sejak 31 Desember 2012 adalah tidak benar dan mengada-ada tanpa bukti dan dukungan data yang valid dengan tujuan untuk mengaburkan masalah utama agar pihak-pihak yang berkepentingan salah persepsi, yang benar adalah PHK terhitung sejak tanggal 13 Desember 2012 (bukti terlampir);

“Bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat berdasarkan data-data dari pihak Tergugat terhitung di tanggal 13 Desember 2012 juga dibenarkan mediator hubungan industrial seperti yang tertulis didalam Pertimbangan

Dan pendapat hukum mediator;

Sebagai catatan tambahan, pihak perusahaan juga telah mengeluarkan biaya pengobatan Penggugat selama tahun 2012 sebesar Rp11.041.500,00 (sebelas juta empat puluh satu ribu lima ratus rupiah) jauh melebihi aturan perusahaan sebesar Rp4.462.500,00 (empat juta empat ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah) atau sebesar satu bulan gaji selama setahun (bukti terlampir);

2. Bahwa pernyataan Penggugat pada poin empat adalah tidak benar dan mengada-ada: “terhitung sejak tanggal 1 Januari 2013 Penggugat tidak diperkenankan datang ke kantor untuk bekerja sebagaimana biasa dan tidak dibayar upah”;

Faktanya:

Meskipun Penggugat telah di PHK sejak tanggal 13 Desember 2012, pihak Tergugat masih memperbolehkan Penggugat untuk tinggal di mess kantor selama kurang lebih dua bulan sampai Penggugat menemukan tempat tinggal baru;

3. Bahwa pernyataan Penggugat pada poin lima adalah tidak benar dan mengada-ada: “bahwa sebelum PHK sepihak terjadi Penggugat tidak pernah menerima sanksi dari Tergugat baik teguran lisan maupun Surat Peringatan”;

Faktanya:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sebelum dilakukan PHK, Penggugat telah menerima Surat Peringatan dari Tergugat (bukti terlampir) dengan kronologis sebagai berikut:

3.1. Pada tanggal 7 Agustus 2012 Penggugat menerima Surat Peringatan (terlampir), dimana isi Surat Peringatan tersebut:

3.1.1. Membuat *purchase order* tanpa persetujuan dari atasan senilai: Rp27.338.000,00 (dua puluh tujuh juta tiga ratus tiga puluh delapan ribu rupiah);

3.1.2. Membuat *purchase order* dengan tidak mencantumkan: merk barang dan spesifikasi yang jelas;

3.1.3. Dalam memutuskan harga, tanpa pembandingan dari supplier yang lain, dan hal ini sudah sering terjadi dan diingatkan;

3.1.4. Menerima dan menanda tangani surat jalan dari supplier tanpa memeriksa kebenaran barang yang diterima;

3.2. Dengan Penggugat menanda tangani Surat Peringatan tersebut, membuktikan Penggugat telah mengakui kesalahan prosedur tersebut;

Oleh karena Penggugat sulit untuk merubah sikapnya meskipun pihak Tergugat sudah memberikan Surat Peringatan baik tertulis maupun lisan namun pihak Penggugat tetap tidak ada perubahan maka pihak Tergugat mengatakan untuk menghindari kerugian yang lebih besar maka dilakukan pemutusan hubungan kerja;

Dalam Eksepsi

Bahwa Tergugat dengan tegas menolak semua gugatan dari Penggugat, karena alasan dan keterangan yang dipakai Penggugat adalah mengada ada, tanpa ada data dan bukti yang valid. Dilain pihak semua data dan pernyataan Tergugat disertai bukti yang valid;

Gugatan Penggugat sudah kedaluwarsa

1. Dengan ditanda tangani dan diterimanya uang jasa sekaligus kompensasi PHK oleh Penggugat pada tanggal 13 Desember 2012, berarti hubungan kerja Penggugat dan Tergugat telah berakhir pada saat itu juga. Setelah itu tidak terjadi kejadian apapun dari Penggugat;

2. Bahwa apabila Penggugat merasa dirugikan atas pemberian uang jasa sekaligus kompensasi pengakhiran hubungan kerja tersebut, seharusnya Penggugat menolaknya, bukannya menerima uang kompensasi tersebut

Halaman 7 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



dan membiarkan waktunya berlari larut kemudian kembali menuntut pihak Tergugat atas kekurangan hak Penggugat;

Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial ke Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi di Jalan Plumpang Semper Nomor 41 Jakarta Utara dengan Nomor 03/PHI/JKT/I/2014 adalah pada tanggal 09 Januari 2014, sudah berjalan 1 Tahun 27 hari sejak tanggal kejadian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Dan hasil mediasi dengan mediator hubungan industri, keluar Surat Anjuran Nomor 1732/-1.831 tertanggal 24 Februari 2014, yang intinya membatalkan semua tuntutan Penggugat/Pekerja sebagai berikut:

Pertimbangan dan pendapat hukum mediator:

1. Bahwa oleh karena dengan diterimanya uang kompensasi tersebut, maka mediator hubungan industrial menilai hubungan kerja antara pekerja dan pihak perusahaan dengan sendirinya telah berakhir sejak diterimanya hak pekerja tersebut tertanggal 13 Desember 2012;
Dimana tanggal 13 Desember 2012 adalah tanggal pemutusan hubungan kerja yang dipakai oleh Tergugat;
2. Bahwa oleh karena pekerja telah menerima uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja sehingga dengan sendirinya hubungan kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan telah berakhir sejak ditandatangani bukti penerimaan hak uang kompensasi tersebut, sehingga pihak perusahaan tidak berkewajiban lagi untuk memberikan tuntutan pekerja, maka mediator hubungan industrial menilai adalah hal yang wajar dan dipertimbangkan mengingat pekerja telah menerima uang kompensasi tersebut;
3. Bahwa apabila pekerja merasa dirugikan atas pemberian kompensasi pengakhiran hubungan kerja tersebut, seharusnya pekerja menolaknya dan bukannya menerima uang kompensasi tersebut dan kembali menuntut pihak perusahaan atas kekurangan hak pekerja, hal tersebut mediator hubungan industrial menilai adalah tidak dapat dibenarkan mengingat pekerja seharusnya memperhatikan ketentuan yang berlaku dan bukan membiarkan waktunya hingga berlari-larut;
4. Bahwa oleh karena pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan berdasarkan data-data dan bukti-bukti yang diperoleh dari para pihak dimana kejadiannya adalah pada bulan Desember 2012;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga dengan demikian setelah memperhatikan ketentuan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tenggang waktu perselisihan antara pekerja dengan pihak perusahaan telah melampaui batas waktu;

5. Bahwa tuntutan pekerja tentang upah proses dan denda atas keterlambatan upah maupun THR 2013, mediator hubungan industrial menilai adalah tidak dapat dipertimbangkan mengingat hubungan kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan telah berakhir pada tanggal 13 Desember 2012 setelah pekerja menerima uang kompensasi dari pihak perusahaan;

Bahwa dalam jawaban Tergugat selain mengenai eksepsi sebagaimana di atas juga memuat mengenai pokok perkara sebagaimana termuat dalam berkas perkara ini menjadi satu kesatuan dengan putusan ini;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 57/PHI.G/2014/PN JKT.PST. tanggal 17 Juli 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

Menolak eksepsi Tergugat tersebut ;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 13 Desember 2012;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat kekurangan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebesar Rp87.961.250,00 (delapan puluh tujuh juta sembilan ratus enam puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah);
4. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp422.000,00 (empat ratus dua puluh dua ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat prinsipal dan kuasa Tergugat pada tanggal 17 Juli 2014, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Juli 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 6

Halaman 9 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Agustus 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 67/Srt.KAS/PHI/2014/PHI/PN JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 19 Agustus 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 19 Agustus 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 September 2014;

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

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

A. Dasar Hukum Pengajuan Permohonan Kasasi:

- Bahwa Pemohon Kasasi mengajukan Pemohon Kasasi pada tanggal 06 Agustus 2014, yang tercatat dalam register Nomor 67/Srt.Kas/PHI/2014/PN JKT.PST. yang mana permohonan kasasi diajukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak putusan pada tanggal 17 Juli 2014, sesuai dengan Pasal 111 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2014;
- Bahwa memori kasasi ini diajukan ke Mahkamah Agung RI melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 19 Agustus 2014 atau 14 (empat belas) hari setelah Pemohon Kasasi menyampaikan permohonan kasasi pada tanggal 5 Agustus 2014. Dengan demikian, memori kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 57/PHJ.G/2014/PN JKT.PST. yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini telah memenuhi ketentuan Pasal 47 Ayat (1) Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (selanjutnya disebut Undang Undang 14 Tahun 1985). Oleh karena

Halaman 10 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

itu, memori kasasi ini telah sah menurut hukum dan wajib diterima untuk seluruhnya;

- Bahwa Pemohon kasasi menolak pertimbangan hukum dan amar putusan PHI Jakarta pusat Nomor 57/PHI.G/2014/PN JKT.PST. sedemikian juga tetap menolak, menyangkal dan atau membantah setiap dan seluruh pernyataan, dalil, keterangan pemohon atau apapun yang telah dikemukakan atau disampaikan oleh Termohon kasasi dalam gugatan, replik maupun kesimpulan pada pemeriksaan perkara ini di pengadilan tingkat pertama,
- Sepanjang tidak dinyatakan lain oleh Pemohon Kasasi di dalam memori kasasi ini;
- Bahwa seluruh pernyataan, dalil, posita, keterangan pemohon atau apapun yang telah dikemukakan atau disampaikan oleh Pemohon Kasasi dalam jawaban gugatan, duplik maupun kesimpulan pada pemeriksaan perkara ini di PHI pada PN Jakarta Pusat, sepanjang tidak dinyatakan lain oleh Pemohon Kasasi di dalam memori kasasi ini, secara *mutatis-mutandis* mohon dapat dianggap sebagai bagian dari memori kasasi dalam perkara ini;
- Bahwa sebelum menyampaikan secara lengkap memori kasasi sebagai tanggapan atas putusan PHI PN Jakarta Pusat Nomor 57/PHI.G/2014/PN JKT.PST. Pemohon Kasasi perlu menyampaikan prinsip-prinsip atau syarat-syarat formal Pemohon Kasasi yang dalam memori kasasi ini telah secara benar diikuti dan ditaati oleh Pemohon Kasasi;
- Perkara yang diajukan oleh Penggugat merupakan perkara perselisihan hubungan industrial yang kewenangan untuk memeriksa perkara tersebut terdapat pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Menurut ketentuan Pasal 57 Undang-Undang PPHI juga diatur bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang PPHI. Berdasarkan ketentuan Pasal 110 Undang-Undang PPHI dapat diketahui bahwa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pihak yang tidak sepakat dengan putusan PPHI adalah mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA);

Halaman 11 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015



B. Adapun alasan-alasan diajukannya memori kasasi ini adalah sebagai berikut:

Judex Facti tidak berkeseuaian dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 171 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 12 paragraf empat dan halaman 13 paragraf satu yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa ketentuan mengenai daluwarsa PHK dalam hukum positif diatur dalam Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004. Ketentuan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 merujuk pada Pasal 158, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selanjutnya Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 merujuk pada putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 12/PUU-I/2003, Pasal 159 dan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau tidak berlaku lagi sebagai hukum positif;

"Menimbang, bahwa dengan tidak berlakunya lagi Pasal 159 dan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan di dalam Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang masih berlaku sebagai hukum positif adalah Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Oleh karena itu, alasan PHK yang boleh daluwarsa terbatas pada alasan PHK karena pekerja mengundurkan diri atau menjalani penahanan dalam rangka proses penyidikan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan Pasal 160 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian, alasan PHK tidak semua daluwarsa meskipun gugatannya diajukan lewat dari waktu satu tahun setelah PHK dilakukan. Dengan kata lain, PHK dengan alasan sepanjang di luar dua alasan di atas gugatan perselisihan PHK dapat diajukan setiap saat tanpa dibatasi oleh waktu;

2. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 12 paragraf empat dan halaman 13 paragraf satu telah salah dan sangat keliru serta

Halaman 12 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015



mengaburkan karena ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dinyatakan oleh Majelis Hakim dalam pertimbangannya sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau sudah tidak berlaku lagi adalah tidak benar dan tidak berdasar, karena sampai hari ini ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap masih memiliki kekuatan hukum mengikat dan tetap masih berlaku sebagai hukum positif;

3. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim telah salah dan keliru, karena Majelis Hakim tidak teliti atau memeriksa, yang menyatakan Pemohon Kasasi telah mem-PHK Termohon Kasasi secara sepihak, sesuai dengan gugatan Penggugat pada point tiga pada tanggal 31 Desember 2012 Pemohon Kasasi tidak membayarkan upah serta hak-hak Termohon Kasasi sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, hal ini tidak bersalah karena pada tanggal 13 Desember 2012 Pemohon Kasasi telah memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi dan memberikan uang kompensasi sebesar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) yang telah diterima oleh Termohon Kasasi (*vide* bukti T-2 dan T-3), dan sejak tanggal tersebut Termohon kasasi sudah tidak beraktifitas di perusahaan Pemohon Kasasi, bahwa pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau di beritahukannya keputusan dari pihak perusahaan;

Dan apabila Termohon Kasasi merasa dirugikan oleh Pemohon Kasasi seharusnya ketika Pemohon Kasasi memberikan uang jasa sekaligus kompensasi pemutusan hubungan kerja Termohon Kasasi menerima uang kompensasi sebesar Rp30.000.000,00 seharusnya menolak dan Termohon Kasasi malah membiarkan waktunya berlalu-lalu, sehingga ada indikasi Termohon Kasasi berniat tidak baik terhadap Pemohon Kasasi;

Bahwa apa yang dikemukakan oleh Pemohon Kasasi telah sesuai dan tidak bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 171 yaitu, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan



hubungan kerja tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima keputusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan keputusan hubungan kerja;

Sehingga beralasan menurut hukum gugatan Penggugat (Termohon Kasasi) telah kadaluarsa karena telah melampaui tenggang waktu 1 tahun 27 hari sejak tanggal keputusan hubungan kerja yaitu tanggal 13 Desember 2012;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya eksepsi Tergugat dikabulkan;

Dalam Pokok Perkara

Judex Facti telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum dengan tidak memberikan adanya alasan keputusan hubungan:

1. Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 15 paragraf empat yang menyatakan, menimbang, bahwa tentang sakitnya Penggugat dibenarkan oleh Saksi. Saksi menerangkan, Penggugat pernah mengalami sakit selama satu bulan, dan memberi kepada Tergugat surat keterangan sakit dari rumah sakit (RS). Selanjutnya saksi menerangkan bahwa beberapa karyawan yang sakit di PHK oleh Tergugat;

Dalam hal ini kesaksian saksi adalah tidak benar dan tidak berdasar dimana termohon kasasi selama bekerja di perusahaan Pemohon Kasasi tidak pernah sakit selama satu bulan melainkan hanya enam hari dari tanggal 7 Desember 2012 sampai 12 Desember 2012 sebagaimana bukti tambahan P-1, terlampir;

Kesaksian saksi yang tidak benar lainnya saat dipersidangan adalah:

a. Bahwa Penggugat/Termohon Kasasi selama sakit, tidak dibiayai oleh perusahaan. Kenyataannya sesuai bukti tambahan P-1 yang ditanda tangani oleh Termohon Kasasi/Penggugat sendiri bahwa Pemohon Kasasi atau Tergugat telah membayar biaya pengobatan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);



b. Bahwa keterangan saksi saat sakit patah tulang tidak ada penggantian. Kenyataannya ada beberapa kuitansi pengobatan saksi yang telah diganti oleh perusahaan, dan meskipun sakit beberapa kali tetapi tidak di PHK oleh perusahaan, bukti tambahan P-2 dan P-3, terlampir;

2. Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 15 paragraf terakhir yang menyatakan, menimbang, bahwa tergugat di dalam jawabannya:

"Mendalilkan bahwa Penggugat, sebelum di PHK telah diberikan Surat Peringatan. Setelah membaca bukti T.3, Majelis Hakim menilai Surat Peringatan yang diterbitkan pada tanggal 7 Agustus 2012 tersebut, hubungannya tidak relevan dengan waktu dan alasan dilakukannya PHK terhadap Penggugat. Jika Penggugat benar sulit merubah sikap, Tergugat dapat memberi Surat Peringatan kedua atau ketiga;

Kenyataan dalam perkara *a quo*, Tergugat melakukan PHK tetapi tidak membuktikan apa kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat Mengingat pemberian Surat Peringatan bertujuan sebagai proses pembinaan, kalau benar Penggugat sulit mengubah sikapnya, tindakan yang relevan untuk dilakukan adalah member SP II atau SP III, tidak langsung melakukan PHK;

Dalam hal ini Majelis Hakim tidak mempertimbangkan atau tidak teliti atas bukti T-6, T-7 dan T-8, dimana bukti bukti tersebut membuktikan kebenaran fakta bahwa termohon kasasi telah melakukan kesalahan berulang-ulang;

3. Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 16 yang menyatakan, menimbang, bahwa sesuai pasal 153 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja tidak boleh di PHK karena alasan sakit. Berdasarkan bukti P.2, Penggugat terbukti diopname selama beberapa hari di RS. Mitra Keluarga Kelapa Gading. Mencermati bukti dalam perkara *a quo*, selama menjalani berlakunya Surat Peringatan, Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan atau melakukan kesalahan yang sama seperti dijelaskan di dalam bukti T.3";



"Menimbang, bahwa memperhatikan tindakan PHK mana dilakukan waktunya berselang hanya satu hari setelah Penggugat pulang opname dari RS, dan menurut keterangan saksi Penggugat tidak diikutsertakan dengan asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), maka Majelis Hakim memandang bahwa PHK itu dilakukan oleh Tergugat sebagai dampak dari Penggugat mengalami sakit (opname). Majelis hakim memandang keterangan saksi tersebut fakta. Kalau Tergugat menyertakan Penggugat sebagai peserta Jamsostek atau asuransi lainnya, Tergugat pasti mengajukan bukti terkait hal itu di dalam perkara *a quo*;

"Menimbang, bahwa oleh karena PHK mana dilakukan pada tanggal 13 Desember 2012, dan berdasarkan bukti T.4 Penggugat bersedia menerima PHK, maka hubungan kerja Penggugat dinyatakan putus sejak tanggal 13 Desember 2012. Oleh karena itu Penggugat sudah bersedia diakhiri hubungan kerjanya pada tanggal 13 Desember 2012, maka pengajuan gugatan ini tidak menimbulkan hak Penggugat atas upah proses PHK. Oleh karena itu, dalam mengakhiri hubungan kerja ini, Penggugat hanya berhak atas kompensasi pesangon sebagaimana akan dipertimbangkan di bawah ini;

Dalam hal ini termohon kasasi bukanlah di PHK karena sakit melainkan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sudah masing masing setuju akan saling mengakhiri hubungan kerja diantara mereka dan termohon kasasi sudah setuju diakhiri hubungan kerjanya dengan pemberian kompensasi sebesar Rp30.000.000,00 yang diterima oleh Termohon Kasasi dengan baik, sadar dan tanpa tekanan maupun paksaan, serta termohon kasasi telah menanda tangani kuitansi sebagai bukti penerimaannya atas PHK tersebut dan apabila Termohon Kasasi merasa dirugikan oleh Pemohon Kasasi, seharusnya Termohon Kasasi menolak pemberian uang kompensasi PHK tersebut;

4. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 18 paragraf tiga yang menyatakan "Menimbang, bahwa dalam pengakhiran hubungan kerja ini, kewajiban Tergugat yang harus dibayar kepada Penggugat adalah sebesar Rp117.961.250,00 (seratus tujuh belas juta sembilan ratus



enam puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon 2x9x Rp 4.662.500 =Rp 83.925.000,00;
- b. Uang penghargaan masa kerja
4 x Rp4.662.500,00 =Rp 18.650.000,00;
- c. Uang penggantian hak
15% x Rp102.575.000,00 =Rp15.386.250,00;

Sangatlah bertentangan dengan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, karena meneliti dengan seksama memori kasasi diterima tanggal 19 Agustus 2014, kontra memori kasasi diterima tanggal 1 September 2014, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata *Judex Facti* salah menerapkan hukum dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan secara seksama bukti T-6, T-7 dan T-8 berupa Surat Order Pembelian serta bukti T-3 berupa Surat Peringatan, apabila bukti-bukti tersebut dipertimbangkan secara seksama maka terbukti Penggugat telah melakukan kesalahan dan telah mendapat Surat Peringatan sehingga seharusnya dalam perkara *a quo* diterapkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa dengan demikian hak-hak yang diperoleh oleh Penggugat setelah dikurangi kompensasi yang telah diterima Penggugat sebesar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah), sebagai berikut:
 - Uang pesangon 9 x Rp4.662.500,00 =Rp41.962.500,00
 - Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp4.662.500,00 =Rp18.650.000,00
 - Uang penggantian hak 15% x Rp60.612.500,00 =Rp9.091.875
 - Jumlah =Rp69.704.375,00
 - Kompensasi yang telah diterima =Rp30.000.000,00
 - Jumlah yang diterima =Rp39.704.375,00(tiga puluh sembilan juta tujuh ratus empat ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. FOCON INDO BETON, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 57/PHI.G/2014/PN Jkt.Pst. tanggal 17 Juli 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Termohon Kasasi/Penggugat;

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

M E N G A D I L I

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. FOCON INDO BETON**, tersebut;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 57/PHI.G/2014/PN JKT.PST. tanggal 17 Juli 2014;

Mengadili Sendiri:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menetapkan Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus;
4. Menghukum Tergugat membayar uang kompensasi kepada Penggugat Eddy Sugianto sebesar Rp39.704.375,00 (tiga puluh sembilan juta tujuh ratus empat ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Halaman 18 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa, tanggal 8 September 2015 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.H., dan Dr.H.Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Ninil Eva Yustina, SH., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd.

Bernard, S.H., M.M.

ttd.

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

Ketua Majelis,

ttd.

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

Panitera Pengganti,

ttd.

Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.,

Biaya Kasasi:

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi Kasasi ...	<u>Rp 489.000,00</u>
J u m l a h	Rp 500.000,00

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2002

Halaman 19 dari 19 Putusan Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)