



PUTUSAN

Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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 FASIC INDONESIA, berkedudukan di Kampung Pasir Manik RT.01/RW.05 Desa Selajambe, Kecamatan Sukaluyu, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, diwakili oleh Mr. Kim Manhee, Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Jhon Henry Panjaitan, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Raya Bandung Km.10, Lantai II Nomor 11, Cianjur, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Oktober 2016; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

1. **DENI FURKON**, bertempat tinggal di Kampung Sukamaju RT.06 RW.05 Desa Hegarmanah, Kecamatan Sukaluyu, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat;
2. **RIA PRIANA**, bertempat tinggal di Kampung Cibodas RT.03 RW.02 Desa Hegarmanah, Kecamatan Bojongpicung, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Hendra Malik dan kawan-kawan, Para Pengurus Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP TSK SPSI) Kabupaten Cianjur, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 November 2016;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Provisi

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan alasan apapun

Halaman 1 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017



pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tanpa penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah batal demi hukum;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, ayat (2) menyatakan dalam hal disyaratkannya masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum;
4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu;
5. Bahwa faktanya Tergugat telah melakukan masa training selama 3 bulan dan dilanjutkan kontrak kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 58 dan Pasal 59, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 151 ayat (3), maka mengacu pada ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat harus dinyatakan batal demi hukum, sehingga dan karenanya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus;
7. Bahwa mengingat hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dianggap belum pernah terputus, maka Tergugat wajib membayar Upah Para Penggugat sebesar Rp1.448.000,00/bulan dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Para Penggugat setiap bulannya sampai dengan adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 sampai Pasal 11 tentang pembentukan Serikat Pekerja, dan Pasal 28 sampai 29 tentang Perlindungan Hak Berorganisasi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
9. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas Para Penggugat mohon



pada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan sela menghukum Tergugat membayar Upah selama Para Penggugat tidak dipekerjakan;

Dalam Pokok Perkara

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa apa yang telah disampaikan oleh Para Penggugat dalam bagian provisi adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil Para Penggugat pada bagian pokok perkara dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja pada Tergugat, pada awalnya Para Penggugat bekerja dengan masa *training* 3 bulan kemudian diangkat menjadi karyawan kontrak;
3. Bahwa Para Penggugat selama bekerja pada Tergugat menemukan banyak pelanggaran hak-hak normatif;
4. Bahwa Tergugat faktanya telah melakukan tindakan jam kerja tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku, masuk pukul 07.00 s/d 16.00 wib (8 jam kerja). Namun faktanya karyawan disuruh bekerja pada pukul 06.50 wib sampai dengan jam 16.10 berarti sudah (20 menit) waktu yang tidak dibayar. Bahkan ada juga yang bekerja di luar jam kerja normal sampai 30 menit tidak dianggap lembur. Tergugat bilang itu kewajiban sebagai bukti tanggung jawab pekerjaan;
5. Bahwa Tergugat faktanya telah melakukan tindakan jam istirahat tidak sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku yaitu waktu istirahat yaitu pada pukul 11.30 wib s/d 12.30 wib, tetapi faktanya bel istirahat berbunyi lebih sering lewat pukul 11.30 wib, kemudian bel masuk berbunyi pada pukul 12.20 wib (dikurangi 10 menit);
6. Bahwa faktanya Tergugat tidak memberikan hak untuk melakukan kebebasan beribadah (sholat) kepada Para Penggugat, fasilitas tempat beribadah yang tidak memadai serta Tergugat memerintahkan pihak keamanan (sekwan) untuk berjaga dan menghalangi Para Penggugat untuk melakukan ibadah sholat;
7. Bahwa Tergugat faktanya telah melakukan tindakan tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, yaitu ketika karyawan sakit dan tidak dapat melakukan kewajibannya (kerja) seharusnya perusahaan memberikan ijin kepada karyawan untuk beristirahat di rumah dengan catatan ada surat keterangan sakit resmi dari dokter/puskesmas. Namun hal itu tidak berlaku disana, tidak jarang kami dianggap mangkir/alpa meskipun sudah

Halaman 3 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017



memberikan surat keterangan sakit dari dokter/puskesmas beserta syarat-syarat lainnya sesuai permintaan perusahaan. Bukan hanya itu saja, setelah kami masuk kerja kembali kami langsung dipanggil oleh pihak HRD, diinterogasi, dimaki-maki, bahkan diintimidasi untuk keluar dari perusahaan. Ketika karyawan ada urusan keluarga dan atau kepentingan lain yang sifatnya sangat penting dan mendadak, maka kami dipersulit untuk mendapatkan hak ijin cuti. Alasan pihak perusahaan adalah masalah order pekerjaan yang sedang banyak, alasan sudah banyak orang yang mengajukan cuti dan lain-lain yang akhirnya tidak berikan ijin;

8. Bahwa Tergugat faktanya telah melakukan tindakan tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, yaitu jika ada suatu masalah di perusahaan atau terjadi pelanggaran, maka pihak manajemen langsung mempublikasikannya melalui perangkat audio yang terpasang diseluruh area pabrik, bahkan suatu hari ada karyawan yang melanggar peraturan atau tindakan kriminal (menurut versi perusahaan), mereka langsung mengumumkannya didepan mimbar memakai *speaker* sejelas-jelasnya biar semua karyawan mengetahuinya. Hal ini jelas tidak manusiawi karena jelas tersangka mempunyai beban moral ditambah lagi harus kehilangan pekerjaannya (PHK);
9. Bahwa permasalahan di atas akhirnya Para Penggugat dan karyawan lainnya sepakat untuk membentuk Serikat Pekerja supaya kami bisa langsung mengutarakan aspirasi atau keluhan karyawan secara langsung ke pihak perusahaan. Meskipun kami sadar dan tahu bahwa perusahaan anti atau tidak suka kalau di perusahaan ada Serikat Pekerja, bahkan sudah berhembus ancaman pemecatan (PHK), tetapi saya dan 30 karyawan lainnya sudah bulat untuk membentuk Serikat Pekerja dan bergabung di SP-TSK-SPSI;
10. Bahwa setelah SK juga bukti pencatatan dari Dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi keluar, Para Penggugat dipanggil oleh Tergugat untuk keluar dari Serikat Pekerja dan membubarkannya karena Tergugat tidak mau adanya Serikat Pekerja, jika Para Penggugat tidak mau maka harus terima konsekuensi terburuk untuk Para Penggugat;
Satu-persatu anggota Para Penggugat juga dipanggil ke mess oleh Tergugat, masing-masing di bujuk, dirayu, ditakut-takuti bahkan diintimidasi untuk keluar dari Serikat Pekerja TSK-SPSI. Akhirnya mereka memutuskan untuk mengajukan pengunduran diri dari keanggotaanya di Serikat Pekerja;
11. Bahwa setelah Para Penggugat melakukan pembentukan Serikat Pekerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan SK yang bernomor KEP-012/PD/FSP TSK/SPSI/JP/IX/2015, Pimpinan Cabang TSK-SPSI dan terdengar oleh pihak Tergugat, maka para anggota yang telah terdaftar sebagai anggota Serikat Pekerja mendapatkan tekanan dan intimidasi agar keluar dari Serikat Pekerja karena Tergugat tidak menghendaki adanya Serikat Perkerja di tempat Tergugat;

12. Bahwa Para Penggugat memberikan dan menyerahkan SK dari Pimpinan Cabang SP-TSK-SPSI beserta Surat Bukti Pencatatan dari Dinsosnakertrans kepada Tergugat sebagai bukti sahnya pembentukan Serikat Pekerja, setelah itu Para Penggugat diputus hubungan kerja secara sepihak dengan alasan habis kontrak;
13. Bahwa oleh karenanya secara bipartite tidak bisa diselesaikan, maka Para Penggugat mengadukan kepada pimpinan cabang untuk mengeluarkan intruksi aksi unjuk rasa damai tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat;
14. Pada tanggal 20 Januari 2016 sebelum terlaksananya aksi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur mengadakan mediasi di Kantor Disnaker dengan menghasilkan pihak Tergugat membuat pernyataan akan melaksanakan normatif dan Mediator akan mengeluarkan Anjuran;
15. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten serta Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur telah mengeluarkan Anjuran Nomor 560/75/DSTKT/2016, tanggal 27 Januari 2016 yang isinya sebagai berikut:

Menganjurkan

Agar Pengusaha PT Fasic Indonesia dapat mempekerjakan kembali para pekerja tersebut yaitu Devi, Ria dan Deni Furkon, dan perusahaan berkewajiban mengakui Serikat Pekerja di perusahaan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Demikian Anjuran ini dibuat agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima Surat Anjuran ini (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat 2c);

Apabila Anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka pihak yang menolak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Kerja Industrial (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 14 ayat 1);

Penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dilaksanakan dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak atau para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;

Halaman 5 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

16. Bahwa guna menjamin agar Tergugat sungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajibannya, maka perlu ditetapkan denda uang paksa (*dwangsom*), Penggugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila Tergugat tidak menjalankan putusan dalam perkara ini;
17. Bahwa guna mencegah Tergugat menghindarkan diri dari kewajibannya untuk melaksanakan putusan perkara *a quo*, maka Penggugat mohon untuk diletakkan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat, berupa tanah dan bangunan yang ada di atasnya yang terletak di Jalan Raya Bandung Desa Selajambe, Kecamatan Sukaluyu Cianjur;

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

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan gugatan provisi Para Pengugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang terhadap Para Pengugat berupa Upah selama proses Para Pengugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat sebesar 5 bulan x Rp1.830.000,00 = Rp9.150.000,00 (sembilan juta seratus lima puluh ribu rupiah). sampai dengan putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap;

Dalam Pokok Perkara

Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja:

1. Mengabulkan gugatan Para Pengugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dipekerjakan kembali serta status pekerja tetap antara Para Pengugat dengan Tergugat sejak putusan perkara ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) Para Pengugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan perkara ini;
4. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap harta benda milik Tergugat, yaitu berupa tanah beserta bangunan di atasnya yang terletak di Jalan Raya Bandung, Desa Selajambe, Kecamatan Sukaluyu, Kabupaten Cianjur;
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada perlawanan dan upaya hukum lainnya (*uitvoebaar bij vooraad*);
6. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara;

Subsidiar

Halaman 6 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pada Yurisprudensi Putusan MA Nomor 1788 K/Sip/1976 juga penegasan di dalam Putusan MA Nomor 279 K/Sip/1976 dinyatakan: "Gugatan provisi seharusnya bertujuan agar ada tindakan sementara dari Hakim mengenai hal yang tidak termasuk pokok perkara. Gugatan atau permohonan provisi yang berisi pokok perkara harus ditolak....";
Agar gugatan provisi memenuhi syarat formil :
 - Harus memuat dasar alasan permintaan yang menjelaskan *urgensi* dan relevansinya;
 - Mengemukakan dengan jelas tindakan sementara apa yang harus diputuskan;
 - Gugatan dan permintaan tidak boleh menyangkut materi pokok perkara;
2. Bahwa Upah Proses timbul akibat adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan perkara *a quo* intinya (pokok perkara) adalah perselisihan mengenai sah tidaknya Pemutusan Hubungan Kerja, sudah selayaknya perselisihan PHK ini diperiksa di dalam pokok perkara. Sebab itu pula tuntutan Upah Proses yang dimintakan di dalam tuntutan provisi merupakan tindakan yang menyalahi aturan formal hukum acara perdata;
3. Bahwa surat gugatan Para Penggugat mencampur-adukkan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja dan persoalan Hak, sehingga gugatan Para Penggugat menjadi kabur (*obscuur libel*);

Atas alasan-alasan ini mohon tuntutan provisi Para Penggugat dinyatakan ditolak;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 28 September 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Provisi

- Menyatakan provisi Para Penggugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan subsidair Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "Putus" hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Halaman 7 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, Upah selama Proses (5 bulan) dan THR tahun 2016 kepada Para Penggugat:

Deni Furkon

Uang Pesangon Rp14.700.160,00

Uang Penghargaan Rp 3.675.040,00

Uang Penggantian Hak Rp 2.756.280,00

Upah selama Proses (5 bulan) Rp 9.187.600,00

Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2016) Rp 1.837.520,00

Jumlah Rp32.156.600,00

(tiga puluh dua juta seratus lima puluh enam ribu enam ratus rupiah);

Ria Priana

Uang Pesangon Rp 7.350.080,00

Uang Penggantian Hak Rp 1.102.512,00

Upah selama Proses (5 bulan) Rp 9.187.600,00

Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2016) Rp 1.837.520,00

Jumlah Rp19.477.712,00

(sembilan belas juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu tujuh ratus dua belas rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp456.000,00 (empat ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 28 September 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Oktober 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 Oktober 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 102/Kas/G/2016/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 25 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut telah disampaikan kepada Para Termohon Kasasi/Para Penggugat pada tanggal 27 Oktober 2016, kemudian Para Termohon Kasasi/Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 4 November 2016;

Halaman 8 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

Salah Menerapkan Hukum Pembuktian

- Bahwa di surat kesimpulannya yang diajukan pada persidangan tanggal 21 September 2016, Tergugat telah menyinggung bilamana Para Penggugat menghadirkan 1 (satu) orang saksi dibawah sumpah (M. Solehudin Nurjaman) yang mana status saksi adalah mantan karyawan Tergugat, tetapi yang paling penting dari status saksi yang dihadirkan Para Penggugat adalah saksi merupakan Sekretaris di jajaran Pengurus Pimpinan Cabang Federasi Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP TSK SPSI) Kabupaten Cianjur (bukti P-5 & P-6), sedangkan dalam perkara *a quo* Para Penggugat *in personam* memberikan kuasa kepada pengurus PC FSP TSK SPSI tersebut. Dalam susunan suatu organisasi, jabatan sekretaris merupakan organ, dengan kata lain Para Penggugat menjadi saksi untuk perkaranya sendiri, sehingga syarat formal pembuktian saksi dari Para Penggugat tidak terpenuhi (tidak sah sebagai alat bukti saksi) mengakibatkan alat bukti yang diajukan tidak mencapai batas minimum pembuktian (M. Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata 2004 halaman 540). M. Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata 2004 halaman 812 mengatakan: "Apabila Penggugat tidak mampu mengajukan alat bukti yang cukup memenuhi batas minimal pembuktian, atau Tergugat mengajukan bukti lawan yang melumpuhkan atau menyingkirkan eksistensi dan nilai kekuatan pembuktian yang diajukan Penggugat, maka secara teknis yustisial Penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya. Akibat hukum yang harus ditanggungnya atas kegagalan membuktikan dalil gugatan, gugatannya mesti ditolak seluruhnya". M. Yahya Harahap pada buku yang sama di halaman 682 alinea 3 dan 4 juga mengingatkan: "Dalam acara pidana dengan tegas dilarang terdakwa menjadi saksi terhadap dirinya sendiri". Hal itu ditegaskan dalam Pasal 66 KUHAP yang mengatakan: "Tersangka atau terdakwa tidak dibebani kewajiban pembuktian atau *self incrimination*". Dengan demikian dengan tegas dan pasti terdakwa tidak boleh bertindak sebagai saksi untuk dirinya sendiri. Berdasarkan pengamatan meskipun tidak ada ketentuan hukum

Halaman 9 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

positif yang melarang para pihak materiil bertindak sebagai saksi, praktik peradilan tidak membenarkannya. Apabila mengenai kuasa terdapat putusan MA yang membolehkan sebagai saksi, namun mengenai pihak bertindak sebagai saksi belum pernah ditemukan putusan peradilan yang memperbolehkannya;

Atau kita merujuk kepada pendapat yang lebih modern dari Ida Iswoyokusumo yang mengatakan: "...perkembangan hukum pembuktian di Negeri Belanda, para pihak-pihak yang berperkara dapat bertindak dan didengar sebagai saksi dengan ketentuan-ketentuan:

- Terhadap mereka tidak dapat dikenakan pemaksaan maupun penyanderaan (seperti yang digariskan Pasal 148 HIR, di Negeri Belanda Pasal 195 Lid I Rv) apabila menolak memberi keterangan;
- Tidak dapat diancam tindak pidana (Pasal 192 Wetboek van Strafrecht F, Pasal 242 KUHP), apabila tidak memenuhi kewajiban sebagai saksi; Sedangkan mengenai nilai kekuatan pembuktian keterangan yang mereka berikan sebagai saksi:
 - Berkwalitas sebagai bukti bebas (*vrij bewijskracht*) dalam arti, Hakim bebas menerima atau menolaknya;
 - Tidak berkualitas sebagai alat bukti yang memiliki nilai kekuatan pembuktian sempurna atau memaksa (*dwingende bewijskracht*);

(Ida Iswoyokusumo, Peraturan Baru Hukum Pembuktian dalam penyelesaian perkara perdata di Nederland, Bina Yustisia, Jakarta 1994, halaman 624);

- Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 28 September 2016 pada halaman 21 menerangkan hal-hal yang dinyatakan oleh saksi (M. Solehudin Nurjaman) yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi/dahulu Para Penggugat antara lain: "Bahwa jabatan saksi di Serikat Pekerja perusahaan Tergugat sebagai sekretaris dan saksi telah berhenti karena bosan";

Fakta di persidangan, keterangan saksi yang menyatakan telah berhenti dari Serikat Pekerja (SP) cuma secara lisan, tetapi di dalam bukti surat P-5 dan P-6 yang diajukan Para Penggugat, nama saksi masih tercatat dan masih aktif;

Putusan Kurang Pertimbangan.

- Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., pada halaman 44, alinea 3 menyatakan: "Menimbang, berdasarkan uraian tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan Tergugat telah melanggar Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang

Halaman 10 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

Nomor 13/2003 *juncto* Kepmenakertrans Nomor 100/2004, yang akibat hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap terhitung sejak adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat”;

Bahwa order tambahan (lihat bukti T-8.1 s/d T-8.4) tidak rutin setiap bulan di dapat Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat, tetapi tempo-tempo dapat order tambahan dari rekanan Korea dan Jepang, apabila dapat order tambahan maka biasanya buyer akan memberikan tenggang waktu yang telah ditentukan/relatif singkat, oleh sebab itu pada bulan-bulan tertentu Tergugat/Pemohon Kasasi butuh tenaga kerja tambahan;

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25): “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Pasal 56 ayat (1): “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”, ayat (2): “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. Jangka waktu, atau;
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu”;

Pasal 59 (1): “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Penjelasan Pasal 59 Ayat (2): “Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman”. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi

Halaman 11 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

- Bahwa fakta yang terungkap dari persidangan PHI tersebut antara lain keterangan dari 3 (tiga) orang saksi tersumpah yang dihadirkan Tergugat seperti yang tertera pada halaman 27 s/d halaman 34 pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., tersebut yang mana pada intinya;

1) Saksi Yusup Ramdan menerangkan:

- Setahu saksi status Para Penggugat sebagai buruh kontrak;
- Setahu saksi Tergugat tidak tahu tentang keberadaan Serikat Pekerja karena tidak ada pemberitahuan ke manajemen;
- Setahu saksi pekerjaan di target dengan sistem order dan rekrut kontrak;
- Saksi pernah melihat bukti T-1 dan T-2 yang diisi oleh karyawan yang bersangkutan;
- Bahwa setahu saksi yang memesan jas di perusahaan Tergugat hanyalah Korea dan Jepang;
- Bahwa biasanya pesanan mulai rame per 6 bulan pertama dan dilihat ke depannya yang diprediksi sekitar bulan Mei sampai Agustus per 3 bulan dan cenderung bukan Mei;
- Setahu saksi di perusahaan Tergugat tidak ada masa *training* sebelum kontrak;
- dst...

2) Saksi Ikbal Maulana menerangkan:

- Setahu saksi status Para Penggugat sebagai karyawan kontrak;
- Setahu saksi kalo ada karyawan baru yang ditugaskan di bagian gudang harus mengikuti pengenalan lebih dulu dan itu tergantung tingkat bahayanya dan pengenalan itu juga sudah termasuk kontrak;
- dst...

3) Saksi Ida Mulyadi (satpam) menerangkan:

- Bahwa saksi tahu Para Penggugat berhenti bekerja karena sudah habis masa kontrak;
- Saksi digaji dari *outsourcing* dan ditugaskan di perusahaan Tergugat;
- dst...

Halaman 12 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



- Bahwa di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial, Tergugat mengajukan bukti surat langsung (*direct evidence*) berupa surat:
 - T-1, Surat Perjanjian Kerja PKWT atas nama Deni Furkon, ditandatangani pada Senin, tanggal 12-01-2015, berlaku untuk 1 (satu) tahun, terhitung sejak tanggal 12-01-2015 s/d 11-01-2016, copy sesuai asli;
 - T-2, Surat Perjanjian Kerja PKWT atas nama Ria Priana, ditandatangani pada Senin, tanggal 24-08-2015, berlaku untuk 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 24-08-2015 s/d 24-11-2015, copy sesuai asli;
 - T-8 (T-8.1 s/d T-8.4), Surat Kontrak Pengadaan Pakaian Pria permintaan dari Korea, copy sesuai asli;
 - Bahwa M. Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata 2004, halaman 809 - halaman 810 mengatakan: "Dapat dikatakan pertimbangan hukum merupakan jiwa dan intisari putusan". Pertimbangan berisi analisis, argumentasi, pendapat atau kesimpulan hukum dari Hakim yang memeriksa perkara, dalam pertimbangan dikemukakan analisis yang jelas berdasarkan undang-undang pembuktian:
 - 1) Apakah alat bukti yang diajukan Penggugat dan Tergugat memenuhi syarat formil dan materiil,
 - 2) Alat bukti pihak mana yang mencapai batas minimal pembuktian,
 - 3) Dalil gugat apa saja dan dalil bantahan apa saja yang terbukti;
 - 4) Sejauh mana nilai kekuatan pembuktian yang dimiliki para pihak;Selanjutnya diikuti analisis hukum apa yang diterapkan menyelesaikan perkara tersebut. Bertitik tolak dari analisis itu pertimbangan melakukan argumentasi yang objektif dan rasional, pihak mana yang mampu membuktikan dalil gugat atau dalil bantahan sesuai dengan ketentuan hukum yang diterapkan;
- Dari hasil argumentasi itulah Hakim menjelaskan pendapatnya apa saja yang terbukti dan yang tidak, dirumuskan menjadi kesimpulan hukum sebagai dasar landasan penyelesaian perkara yang akan dituangkan dalam *dictum* putusan;
- Apabila putusan tidak lengkap dan seksama mendeskripsikan dan mempertimbangkan alat bukti dan nilai kekuatan pembuktian, mengakibatkan putusan dianggap tidak cukup pertimbangan hukumnya atau *onvoldoende gemotiveerd*, dan putusan tersebut bertentangan dengan Pasal 178 ayat (1) HIR, Pasal 189 RBg dan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 14/1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35



Tahun 1999 (sekarang Pasal 19 Undang-Undang Nomor 4/2004);

- Bahwa ketentuan Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi: "Segala putusan Pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan tersebut, memuat pula pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili";
- Bahwa Putusan MA Nomor 4434 K/Sip/1986 menerangkan: "...pengabulan gugat tanpa disertai pertimbangan yang saksama alat bukti lawan yang diajukan Tergugat, dinyatakan putusan yang tidak cukup pertimbangan";
- Bahwa Putusan MA Nomor 2461 K/Pdt/1984, tanggal 20-08-1988 (Varia Peradilan Tahun IV, Nomor 45, Januari 1989, halaman 19) mengatakan: "*Judex Facti* dianggap salah menerapkan hukum dan sekaligus putusan yang dijatuhkan dinyatakan tidak cukup pertimbangan, karena tidak saksama dan rinci menilai dan mempertimbangkan segala fakta yang ditemukan dalam proses persidangan";
- Bahwa Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., dalam bukunya "Hukum Acara Perdata Indonesia", terbitan Univ. Yogyakarta, 2010, halaman 19, menerangkan: "Di dalam hukum acara perdata, kedua belah pihak haruslah diperlakukan sama". Bahwa Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membedakan orang, seperti yang dimuat dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004, mengandung arti bahwa di dalam hukum acara perdata yang berperkaranya harus sama-sama diperhatikan, berhak atas perlakuan yang sama dan adil, serta masing masing harus diberi kesempatan untuk memberi pendapatnya. Azas bahwa kedua belah pihak harus didengar lebih dikenal dengan azas '*audi et alteram partem*' atau "*Eines Mannes rede, man soll sie horen alle beide*";

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 Oktober 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 3 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004, karena

Halaman 14 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjaan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tidak terus menerus, tergantung order dari dari buyer yang ada di Jepang dan Korea (bukti T-8.1 s/d T-8.4), dimana PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I selama 1 (satu) tahun sejak 12 Januari 2015 sampai dengan 11 Januari 2016 (bukti T-1) dan PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II selam 3 (tiga) bulan sejak 24 Agustus 2015 sampai dengan 24 November 2015 (bukti T-2);

- Bahwa keterangan saksi di persidangan menyatakan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II diputuskan hubungan kerjanya oleh Pemohon Kasasi demi hukum karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena itu perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi adalah sah dan sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena itu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT FASIK INDONESIA dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 92/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 28 September 2016, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah 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 Negara;

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

MENGADILI

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT FASIC**

Halaman 15 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



INDONESIA tersebut;

2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 92/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 28 September 2016;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Provisi

- Menyatakan provisi Para Penggugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 22 Februari 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, 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 Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd/. Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

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

Ttd/. H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,
NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 16 dari 16 hal. Put. Nomor 34 K/Pdt.Sus-PHI/2017