



P U T U S A N

Nomor 608 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

H. UMAR SAID, jabatan Direktur Utama PT. Hotel Grand Kerinci, beralamat di Jalan Letkol. Hasan Basri Nomor 43 Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Muhammad Irwan, SH., dan Zulfikri, SH., Para Advokat/ Konsultan Hukum, beralamat di Jalan Tanjung Batu 43, Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Agustus 2014; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. HOTEL GRAND KERINCI, tempat kedudukan di Jalan Soekarno Hatta Nomor 15, Kelurahan Labuhbaru Timur, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, diwakili oleh Hendra Hasri, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Topan Meiza Romadhon, SH.,MH., 2. Rissa Revina Sandri, SH.,M.Hum., 3. Karmailis, SH. dan 4. Nur Herlina, SH.,MH., Para Advokat & Konsultan Hukum Law Firm Syamsul Rakan Chaniago & Associates, beralamat di Komplek Perkantoran Sudirman Point Blok A-4, Jalan Jenderal Sudirman, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 September 2014;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

1. Bahwa Penggugat telah ditunjuk dan dipekerjakan oleh Tergugat untuk menduduki Jabatan sebagai Direktur Utama di PT. Grand Hotel Kerinci terhitung sejak tanggal 20 Mei 2009, yang menjalankan usahanya di Jalan Lintas Timur Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, dengan menerima upah pokok sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu Rupiah) setiap bulannya;

Hal. 1 dari 9 hal.Put.Nomor 608 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa selama Penggugat menjalankan pekerjaan sebagai Direktur Utama, Tergugat hanya memberikan upah pokok kepada Penggugat sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu Rupiah), yang menurut hemat Penggugat sangat tidak layak mengingat tugas dan pekerjaan serta tanggung jawab yang berat di emban oleh Penggugat sebagai Direktur Utama baik pekerjaan internal maupun eksternal;
3. Bahwa atas upah yang tidak layak ini Penggugat telah menyampaikan permohonan kepada Tergugat secara lisan agar upah Penggugat dinaikkan sesuai dengan standar untuk jabatan Direktur Utama dari sejak tahun 2010 yang lalu tetapi permohonan tidak mendapat tanggapan dari Tergugat, dan terakhir pada bulan Desember 2012 yang lalu Penggugat menyampaikan secara tertulis agar kepada Tergugat agar upah pokok Penggugat dinaikkan sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus Rupiah) dan standart ini pun kurang pas untuk saat ini kiranya perlu penetapan upah pokok yang baru yang sesuai dengan masa sekarang ini;
4. Bahwa disamping itu juga selama Penggugat menjalankan Pekerjaan sebagai Direktur Utama, Tergugat tidak pernah memberikan hak-hak normatif kepada Penggugat yaitu tunjangan-tunjangan tetap seperti tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi serta jaminan sosial tenaga kerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kesehatan, dan hak cuti tahunan sejak tahun 2009 sampai sekarang;
5. Bahwa pada bulan Juli 2009 yang lalu Penggugat telah meminta jaminan kesehatan dari Tergugat dimana pada waktu itu Istri Penggugat sakit, namun Tergugat tidak memberikan jaminan kesehatan bagi istri Penggugat sehingga biaya pengobatan istri Penggugat di Hospital Pantai Ayer Keroh Malaka Malaysia tersebut seluruhnya ditanggung oleh Penggugat, pada waktu itu Penggugat telah mengeluarkan biaya pengobatan sebesar RM. 26.444,75 (dua puluh enam ribu empat ratus empat puluh empat ringgit tujuh puluh lima sen) yaitu setara dengan Rp. Oleh karena itu uang yang telah Penggugat keluarkan ini haruslah diganti oleh Tergugat kepada Penggugat;
6. Bahwa oleh karena tuntutan yang Penggugat ajukan ini adalah merupakan hak normatif, maka secara hukum Tergugat haruslah memenuhinya hak-hak Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. Penetapan Upah per bulan yang harus diterima oleh Penggugat sebesar Rp20.250.000,00 (dua puluh juta dua ratus lima puluh ribu Rupiah) dengan perincian sebagai berikut :



- Upah Pokok Rp15.500.000,00
- Tunjangan Jabatan Rp 750.000,00
- Tunjangan Makan Rp 1.012.000,00
- Tunjangan Perumahan Rp 1.000.000,00
- Tunjangan Transportasi Rp 800.000,00
- Tunjangan lain-lain Rp 1.188.000,00

- b. Mendaftarkan atau mengikut sertakan Penggugat dalam program jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamsostek untuk Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja terhitung sejak tahun 2013 dan Jaminan Hari Tua (JHT) terhitung sejak tahun 2009;
 - c. Biaya program sosial jaminan kesehatan Penggugat sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta Rupiah) pertahun;
 - d. Membayar hak cuti Penggugat yang belum diambil untuk cuti tahunan 2009 yang diambil tahun 2010 s/d 2013 sebanyak 48 hari yang seluruhnya berjumlah Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu Rupiah) dengan perhitungan $Rp2.500.000,00 : 22 \times 48 = Rp5.454.500,00$ (lima juta empat ratus lima puluh empat ribu lima ratus Rupiah);
7. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dan telah di keluarkan Anjuran Mediator tertanggal 22 April 2013 Nomor 567/DTKP/PHI/323;
8. Bahwa oleh karena gugatan yang diajukan ini merupakan perselisihan hubungan industrial yang menyangkut hak normatif maka ada kekuatiran Penggugat bila mana putusan ini tidak dijalankan oleh Tergugat, maka oleh karena itu wajar kiranya kepada Tergugat dikenakan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta Rupiah) setiap harinya dalam keterlambatan menjalankan putusan dalam perkara ini;

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

- 1. Menerima dan menagbulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2. Menetapkan upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya sebesar Rp20.250.000,00 (dua puluh juta dua ratus lima puluh ribu Rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Memerintahkan Tergugat untuk mengikutsertakan Penggugat dalam Program Jaminan Sosial tenaga Kerja untuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk Jaminan Kematian dan Kecelakaan Kerja terhitung sejak tahun 2013 di PT. Jamsostek;
4. Memerintahkan Tergugat untuk mengikutsertakan Penggugat dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk Jaminan Hari Tua (JHT) terhitung sejak tahun 2009;
5. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan jaminan kesehatan kepada Penggugat sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta Rupiah) pertahun;
6. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat biaya penggantian pengobatan sebesar 26.444,75 RM (dua puluh enam ribu empat ratus empat puluh empat ringgit tujuh puluh lima sen);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat hak cuti sebesar Rp5.454.500,00 (lima juta empat ratus lima puluh empat ribu lima ratus Rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta Rupiah) setiap harinya keterlambatan menjalankan putusan dalam perkara ini;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Namun akan tetapi bila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

- GUGATAN *OBSCUUR LIBEL*;

1. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas (*obscuur libel*), karena Penggugat dalam dalil-dalil posita Penggugat pada halaman 2 (dua) poin 3 (tiga) menyatakan pada pokoknya terhadap upah Penggugat dinaikkan sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu Rupiah) dst....., namun di dalam Posita Penggugat selanjutnya pada halaman 3 poin 6.a menyatakan pada pokoknya menuntut upah perbulan sebesar Rp20.250.000,00 (dua puluh juta dua ratus lima puluh ribu Rupiah), dari uraian tersebut jelas menunjukkan bahwa Penggugat tidak konsisten dalam Posita untuk menentukan upah yang wajar dan rasional serta sesuai dengan kemampuan Perusahaan, Penggugat *in casu* menentukan sendiri upah sesuai dengan keinginan pribadi Penggugat dengan mengenyampingkan kemampuan Perusahaan (Tergugat) dengan demikian Penggugat tidak konsisten antara dalil-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalil Posita yang satu dengan yang lainnya, menyebabkan gugatan *quad non obscur libel*;

2. Bahwa Penggugat tidak jelas menentukan waktu sejak kapan dalam Petitum Penggugat point 3 (tiga) tentang upah perbulan yang diminta oleh Penggugat sebesar Rp20.250.000,00 (dua puluh juta dua ratus lima puluh ribu Rupiah), sedangkan terhadap Petitum yang lain ditentukan waktunya, untuk itu jelas membuktikan bahwa gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscur libel*), karena tidak ada kepastian dalam menentukan waktunya, karena pada faktanya sampai dengan Jawaban/Eksepsi ini diajukan Tergugat, Penggugat masih menerima gaji/upah dan servis dari Tergugat;
3. Bahwa oleh karenanya Yang Mulia Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru harus menyatakan gugatan tersebut tidak jelas dan kabur (*obscur libel*). Dengan demikian haruslah gugatan Penggugat ditolak (*onslaagten van rechtvervolging*) dan/atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 39/G/2013/ PHI.PBR. tanggal 16 Juni 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima

DALAM POKOK PERKARA :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Memerintahkan kepada Tergugat untuk membuat struktur dan skala upah secara porposional;
- Memerintahkan Tergugat untuk mengikut sertakan Penggugat ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berupa Jaminan Hari Tua terhitung sejak bulan Juni 2009, Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja sejak dan Jaminan Kesehatan terhitung sejak putusan ini dibacakan;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 05 Agustus 2014, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Agustus 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Agustus 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 12/Kas/

Hal. 5 dari 9 hal.Put.Nomor 608 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

G/2014/PHI.PBR. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 02 September 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 05 September 2014 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 18 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 dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

Bahwa permohonan kasasi ini diajukan dengan alasan, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 99/G/2013/PHI.PR. tanggal 16 Juni 2014, dalam pertimbangan hukumnya telah salah menerapkan hukum yang berlaku (*vide* Pasal 30 ayat (1) b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004), yang mana dapat Pemohon Kasasi sampaikan dengan disertai alasan keberatan berikut ini:

1. Bahwa dalam *Judex Facti* pada halaman 14 alinea ke 2, berbunyi sebagai berikut:
“Menimbang, bahwa faktanya pihak Penggugat dan Tergugat dalam persidangan tidak pernah mengajukan alat-alat bukti dipersidangan berupa struktur dan skala upah yang berlaku diperusahaan, serta bukti berupa perjanjian kerja dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yang mengatur tentang hak, kewajiban dan syarat-syarat kerja, oleh karenanya rincian pengupahan Penggugat pada posita gugatan Penggugat pada point 3 dan 6 huruf a tidak dirinci atas dasar hukum yang jelas, maka petitum gugatan pada poin 2 tidak dapat dikabulkan”;
2. Bahwa sesuai dengan pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana tersebut pada angka 3.1 di atas, *Judex Facti* telah salah dalam mempertimbangkan dan menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku karena apabila didalam suatu perusahaan tidak ada struktur dan skala upah yang berlaku diperusahaan, tidak adanya perjanjian kerja dan atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mengatur tentang hak dan kewajiban dan syarat-syarat kerja maka seharusnya *Judex Facti* didalam amar putusannya membuat struktur dan skala upah yang berlaku secara umum untuk



seorang direktur utama dan tidak membuat putusan yang mengambang dan tidak mempunyai kepastian hukum sebagaimana amar putusan dalam perkara *a quo*;

3. Bahwa begitu juga dalam pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 14 alinea ke-5 (terakhir), berbunyi sebagai berikut: “Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat tentang penggantian pengobatan istri Penggugat sebesar RM. 26.444,75,- bahwa oleh karena Penggugat tidak pernah membuktikan mengenai aturan yang berlaku diperusahaan yang mengatur apakah biaya pengobatan istri pekerja ditanggung oleh perusahaan, oleh karenanya petitum Penggugat pada poin 6 haruslah di tolak”;
4. Bahwa selama proses persidangan berlangsung *Judex Facti* tidak bersikap adil dan salah atau keliru dalam penerapan hukumnya karena apa yang dituntut oleh Penggugat merupakan hak-hak normatif dari Penggugat maka wajar dan beralasan hukum *Judex Facti* didalam amar putusannya mengabulkan tuntutan Penggugat dimana jaminan kesehatan itu bukan saja menyangkut diri pribadi Penggugat tetapi juga termasuk istri dan anak-anak Penggugat;
5. Bahwa begitu juga dalam pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 14 alinea ke-5 (terakhir), berbunyi sebagai berikut: “Menimbang, bahwa terhadap tuntutan cuti Penggugat sebesar Rp5.454.500,00 oleh karena rincian perhitungan sisa cuti Penggugat juga tidak mengacu kepada dasar hukum yang jelas, hal mana tidak dapat diketahui cuti Penggugat yang belum diambil dan belum gugur sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama dengan demikian tuntutan sisa cuti tersebut haruslah dinyatakan ditolak”;
6. Bahwa selama proses persidangan berlangsung *Judex Facti* tidak bersikap adil dan salah atau keliru dalam penerapan hukumnya karena seorang direktur utama tidak mempunyai masa kerja dan jam kerja sebagaimana seorang pekerja, seorang direktur bekerja berdasarkan kebutuhan perusahaan dan kemajuan perusahaan keluar dan ke dalam perusahaan;
7. Bahwa berdasarkan hal-hal ini jelaslah bahwa putusan *Judex Facti* menyampingkan kaidah hukum acara yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, oleh karena itu putusan yang demikian haruslah dibatalkan demi hukum;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama permohonan memori kasasi yang diterima tanggal 2 September 2014 dan kontra memori

Hal. 7 dari 9 hal.Put.Nomor 608 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima tanggal 18 September 2014, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, ternyata *Judex Facti* salah menerapkan hukum dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena sesuai dengan dalil gugatan Penggugat, jabatan Penggugat adalah Direktur Utama PT. Hotel Grand Kerinci (Tergugat);
2. Bahwa sesuai bukti P.I/T.I (sekali pun copy tetapi diakui Penggugat dan Tergugat). Penggugat diangkat sebagai Direktur Utama Perseroan Tergugat berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS);
3. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 jo Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak masuk pengertian pekerja karenanya Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 dan 17 dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **H. UMAR SAID** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 39/G/2013/PHI.PBR. tanggal 16 Juni 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 bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam 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;

M E N G A D I L I



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

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **H. UMAR SAID** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 39/G/2013/ PHI.PBR. tanggal 16 Juni 2014;

MENGADILI SENDIRI

- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa perkara ini;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 10 Desember 2014 oleh Dr. Irfan Fachruddin, SH.,CN., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, SH.,MH. dan Dr. Fauzan, SH.,MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, sebagai Anggota Majelis, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota Majelis tersebut dan dibantu oleh Rafmiwan Murianeti, SH.,MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota Majelis,
Ttd/Dr. Horadin Saragih, SH.,MH.
Ttd/Dr. Fauzan, SH.,MH.

K e t u a,
Ttd/Dr. Irfan Fachruddin, SH.,CN.

Panitera Pengganti,
Ttd/Rafmiwan Murianeti, SH.,MH.

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.,MH.
NIP: 19591207 1985 12 2 002

Hal. 9 dari 9 hal.Put.Nomor 608 K/Pdt.Sus-PHI/2014