



P U T U S A N

Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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. HOTEL DANAU TOBA INTERNATIONAL (HDTI),
berkedudukan di Jln. Imam Bonjol Nomor 17 Medan, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ojak Nainggolan, S.H., M.H., dan kawan-kawan, para Advokat, berkantor Jalan Kejaksaan Nomor 180/P-1, Lt. 11, Komplek Kejaksaan Permai, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Mei 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

YUDI SAPUTRA, ST, bertempat tinggal di Jalan Sei Rokan Nomor 8 Kelurahan Babura, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan – Provinsi Sumatera Utara;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- Bahwa Penggugat adalah karyawan dari Tergugat dan bekerja pada Tergugat sejak tanggal 27 April 1997 dan diberhentikan pada tanggal 16 Desember 2013 dengan jabatan *Maintenance*, sehingga masa kerja Penggugat sudah 17 (tujuh belas) tahun 7 (tujuh) bulan, dengan menerima upah/gaji sebesar Rp1.733.000,00 (satu juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu rupiah) yang diterima Penggugat terakhir November 2013;
- Bahwa selama bekerja sebagai *Maintenance* pada Tergugat, Penggugat selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan tidak pernah melakukan suatu kesalahan apapun yang membawa kerugian bagi Tergugat;

Hal. 1 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sekitar bulan November 2013, terjadi penggantian *management* pada Tergugat, dan pada saat itu Penggugat diminta untuk menandatangani selebaran untuk memberikan dukungan kepemimpinan *management* yang baru dan Penggugat menolak memberikan dukungan kepada *management* baru, dan atas penolakan yang dilakukan Penggugat tersebut, Tergugat memberikan surat mutasi pada Penggugat mulai tanggal 3 Desember 2013, yaitu dari bagian *Maintenance* menjadi bagian House Keeping di Danau Toba Internasional Cottage (DTIC) di Parapat, Kabupaten Simalungun;
- Bahwa Penggugat menolak tindakan pemutasian yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, karena Penggugat bekerja selama belasan tahun kepada Tergugat dengan keahlian dibagian *Maintenance*, dan disamping itu pemutasian dengan jarak yang sangat jauh dari tempat tinggal Penggugat itu diberikan secara tiba-tiba dan tanpa dirundingkan terlebih dahulu kepada Penggugat yang sudah mempunyai anak dan isteri, sehingga Penggugat masih tetap datang bekerja seperti biasa kepada Tergugat dibagian *Maintenance* dengan harapan Tergugat dapat meninjau kembali tentang pemutasian Penggugat;
- Bahwa kemudian tanpa alasan yang jelas pada tanggal 16 Desember 2013, Penggugat menerima surat resmi dari Tergugat perihal pengunduran diri Penggugat yang diperbuat secara sepihak oleh Tergugat, dan jelas Penggugat menolak surat tersebut dan Penggugat sama sekali tidak memahami maksud dari Tergugat;
- Bahwa atas tindakan dari Tergugat yang menurut hemat Penggugat adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat, sehingga Penggugat meminta status dan hak-hak Penggugat selaku Pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat sesuai dengan Ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun permintaan Penggugat tersebut ditolak oleh Tergugat maka Penggugat mengajukan pengaduan untuk diperantarai kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan;
- Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan tindakan sepihak dan tidak ada ijin dari pejabat yang berwenang secara jelas-jelas telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:".... pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial";

Hal. 2 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

- Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah secara sepihak tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas dan juga tanpa seijin Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selaku Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sah dan resmi (*vide* Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) adalah merupakan tindakan/perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*);
- Bahwa tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat adalah dengan intimidasi dan secara sewenang-wenang tanpa adanya surat peringatan pertama, kedua dan ketiga sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tanpa membayar hak – hak normatif Penggugat;
- Bahwa permasalahan pemutusan hubungan kerja ini sebelumnya telah diproses di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selaku pihak mediator telah mengeluarkan anjuran Nomor 567/507/DSTKM/2014, tanggal 4 Maret 2014 (terlampir) yang anjurannya berbunyi sebagai berikut:
Mempedomani Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan mediator menganjurkan agar pengusaha membayar hak-hak pekerja berupa pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak pekerja sesuai Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 dengan rincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon : $9 \times 1.733.000,00 = \text{Rp}15.597.000,00$
 - Uang Penghargaan masa kerja : $6 \times 1.733.000,00 = \text{Rp}10.398.000,00$
 $= \text{Rp}25.995.000,00$
 - Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp}25.996.000,00$
 $= \text{Rp}3.899.250,00$Jumlah : $\text{Rp}29.894.250,00$
- Bahwa oleh karena Penggugat keberatan atas anjuran dari mediator tersebut sehingga Penggugat tidak menerima anjuran tersebut dan berdasarkan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyebutkan dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak, maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, oleh karenanya pengajuan gugatan yang dilakukan oleh Pengggat adalah cukup beralasan sesuai ketentuan Pasal 159 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan: "Apabila Pekerja/Buruh tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 ayat (1),
Hal. 3 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja/Buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

- Bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama pada Pasal 156 ayat 1, 2, 3, dan 4, hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat karena diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat sebagai berikut:

- Uang pesangon : $9 \times 1.733.000,00 = \text{Rp}15.597.000,00$

- Uang Penghargaan masa kerja : $6 \times 1.733.000,00 = \text{Rp}10.398.000,00$

- Uang Penggantian Hak :
 $15\% \times (\text{Rp}15.597.000,00 + \text{Rp}10.398.000,00) = \text{Rp}6.238.000,00$

- Upah bulan berjalan sejak bulan Desember 2013
s/d bulan Desember 2014 ($12 \times \text{Rp}1.733.000,00$) = $\text{Rp}20.796.000,00$

Jumlah = $\text{Rp}50.690.000,00$

(Terbilang: lima puluh juta enam ratus sembilan puluh ribu rupiah);

- Bahwa oleh karena Penggugat diberhentikan sepihak tanpa dengan alasan jelas sehingga mengingat ketentuan Pasal 164 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hak-hak normatif Penggugat menjadi 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156, sehingga hak Penggugat $2 \times \text{Rp}50.690.000,00 = \text{Rp}101.380.000,00$ (seratus satu juta tiga ratus delapan puluh ribu rupiah);

- Bahwa kemudian demi efektivitas gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* tidak menjadi hampa/nihil adanya, maka dengan ini dimohonkan kepada Ketua Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Medan Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk lebih dahulu meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta milik Tergugat yaitu:

1. 1 (satu) unit mobil merek Suzuki AVP warna Silver dengan nomor polisi BK 1396 JD yang merupakan milik Tergugat;
2. 1 (satu) unit mobil merek Toyota Avanza warna Silver dengan nomor polisi BK 1643 JK yang merupakan milik Tergugat;
3. 1 (satu) unit mobil merek Hyundai jenis Van warna Hitam yang nomor polisi BK 1222 H, yang merupakan milik Tergugat;

- Bahwa oleh karena gugatan Penggugat ini adalah didasarkan atas bukti yang cukup otentik dan eksepsional yang kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat adalah beralasan menurut hukum, apabila Penggugat memohon kepada Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Medan agar menyatakan putusan dalam perkara ini dijalankan

Hal. 4 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



terlebih dahulu walaupun ada perlawanan, banding dan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

- Bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat ini di bawah Rp150.000.000,00, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 pihak-pihak tidak dikenakan biaya perkara, maka patut dan beralasan menurut hukum bila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk membebankan biaya perkara ditanggung oleh Negara;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat bekerja pada Tergugat dengan masa kerja 17 (tujuh belas) tahun 7 (tujuh) bulan, dengan penghasilan bersih per bulan sebesar Rp1.733.000,00 (satu juta tujuh ratus tigapuluh tiga ribu rupiah);
3. Menyatakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan cara memberikan suatu pengunduran diri kepada Penggugat, secara sepihak tanpa ijin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
4. Menyatakan perbuatan Tergugat tersebut adalah merupakan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Penggugat sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat sebesar Rp101.380.000,00 (seratus satu juta tiga ratus delapan puluh ribu rupiah) secara tunai, sekaligus dan seketika;
6. Menyatakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang telah diletakkan sah dan berharga;
7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, banding, maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

8. Membebankan kepada negara seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

Apabila Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, mohon untuk memberikan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Medan tidak berwenang mengadili perkara *a quo*;

Hal. 5 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa mencermati dalil Penggugat pada point 8 (delapan) halaman 3 (tiga) yang mendalilkan bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah secara sepihak tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas dan juga tanpa seijin Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selaku Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sah dan resmi adalah Perbuatan Melawan Hukum;
- Bahwa Perbuatan Melawan Hukum tidak ada diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan Perbuatan Melawan Hukum diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara dan terhadap Perbuatan Melawan Hukum pengajuan gugatannya dilakukan dengan cara sebagaimana yang diatur dalam Hukum Acara Perdata dan bukan diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Bahwa dengan Penggugat menyatakan tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja mendasarkan pada alasan Perbuatan Melawan Hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara maka Penggugat harus mendasarkan gugatannya pada ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, oleh karena itu beralasan hukum agar menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Medan tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo* karena yang berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara Perbuatan Melawan Hukum adalah Pengadilan Negeri Kelas I-A Medan;

2. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*);

- Bahwa gugatan Penggugat disebut kabur atau *obscur libel* dikarenakan gugatan Penggugat tersebut tidak terang dan tidak jelas atau tidak tegas (*duidelijk*), hal ini jelas dalil Penggugat antara Posita dan Petitum dan Petitum saling kontradiksi dan atau bertentangan satu sama lain;
- Bahwa kontradiksi itu akan diuraikan sebagai berikut:
 - a. Bahwa mencermati dalil Penggugat pada point 8 (delapan) halaman 3 (tiga) yang mendalilkan bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah secara sepihak tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas dan juga tanpa seijin Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selaku Lembaga

Hal. 6 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sah dan resmi adalah perbuatan melawan hukum, bahwa Penggugat telah mencampuradukkan perkara *a quo* kedalam perkara perdata yang dalam Kita Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) pada hal perkara *aquo* secara hukum murni sebagai perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

b. Bahwa dalil Penggugat pada point 13 (tiga belas) halaman 4 (empat) yang pada intinya mendalilkan bahwa Penggugat diberhentikan secara sepihak tanpa dengan alasan jelas dengan menghubungkan terhadap Pasal 164 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan karena perusahaan tutup, padahal sampai sekarang PT. HDTI masih beroperasi dan masih tetap melaksanakan aktifitasnya sebagaimana biasanya dan Penggugat terlalu berani untuk menyatakan bahwa PT. HDTI telah tutup tanpa dapat membuktikan secara hukum bahwa PT. HDTI telah tutup, bahwa Pasal 164 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- 1). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
- 2). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik;
- 3). 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 (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156

Hal. 7 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

c. Bahwa dalil Penggugat pada point 11 (sebelas) yang pada intinya mendalilkan bahwa dasar hukum Penggugat untuk mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 159 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan Bahwa “apabila pekerja/buruh yang tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, sementara Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pekerja/Buruh telah melakukan kesalahan berat. Padahal secara hukum ketentuan Pasal 158 dan 159 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat lagi sejak adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, demikian dikutip Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

Hal. 8 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau;
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- d. Bahwa apa yang menjadi dasar dan objek perkara *a quo* dari gugatan Penggugat tidak jelas, sehingga muncul permasalahan hukum sebagai berikut:
- 1. Apakah gugatan Penggugat menyangkut Perbuatan Melawan Hukum ?;
 - 2. Apakah gugatan Penggugat menyangkut PHK secara sepihak ?;
 - 3. Apakah gugatan Penggugat menyangkut PHK karena perusahaan tutup ?;
 - 4. Apakah gugatan Penggugat menyangkut PHK karena pekerja telah melakukan kesalahan berat ?;
- e. Bahwa *petitum* Penggugat yang menuntut Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Penggugat tanpa menyebutkan dasar hukumnya yang jelas yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja tersebut, dan dalam *posita* Penggugat terlihat jelas ketidak konsistenan Penggugat untuk mendalilkan apa yang menjadi alasan-alasan pemutusan hubungan kerja sebagai dasar untuk mengajukan gugatan *a quo* sehingga antara posita dengan petitum saling bertentangan;
- Bahwa dengan uraian di atas, menurut hukum gugatan Penggugat tidak jelas dan menjadi kabur (*obscuur libel*) yang menyebabkan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- Hal ini didukung: Yurisprudensi Mahkamah Agung RI, Tanggal 28 November 1956, Nomor 195 K/Sip/1955 yang menyatakan dalam pertimbangannya: "Surat gugatan yang tidak lengkap harus dinyatakan tidak dapat diterima";
- Hal ini didukung: Yurisprudensi Putusan MA-RI Nomor 492 K/Sip/1970, tanggal 21 November 1970 yang menyatakan dalam pertimbangannya:

Hal. 9 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

“Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa-apa yang dituntut, harus dinyatakan tidak dapat diterima”;

Hal ini didukung: Yurisprudensi Mahkamah Agung RI, Tanggal 5 Juni 1975, Nomor 616 K/Sip/1973 yang menyatakan dalam pertimbangannya:

“Surat gugatan yang tidak jelas haruslah dinyatakan tidak dapat diterima”;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn tanggal 26 Mei 2015, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan masa kerja 17 tahun dan 7 bulan dan upah perbulan sebesar Rp1.733.000,00 (satu juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu rupiah);
- Menyatakan perbuatan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan dianggap mengundurkan diri dan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) jo. Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp30.726.090,00 (tiga puluh juta tujuh ratus dua puluh enam ribu sembilan puluh rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- Membebaskan kepada Negara ongkos perkara yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp556.000,00 (lima ratus limapuluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 26 Mei 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 Mei 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 8 Juni 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 33/Kas/2015/PHI.Mdn., Jo. Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori Hal. 10 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 18 Juni 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Pengugat pada tanggal 2 September 2015, namun Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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:

Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

A. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku dalam menetapkan pemberian hak-hak Normatif Penggugat/Termohon Kasasi dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 151 ayat (3) *jo.* Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena tidak sesuai dengan fakta-fakta persidangan. Demikian kesimpulan pertimbangan Majelis Hakim dalam putusannya halaman 39, 40 dan 41 sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa bukti T-11 berupa Peraturan Perusahaan Tergugat yang berlaku sejak bulan Agustus 2014, walaupun di dalam Pasal 10 dan Pasal 11 Peraturan Perusahaan dimaksud diatur secara khusus tentang penempatan pekerja dan mutasi yang apabila pekerja menolak mutasi dianggap tidak dapat bekerja sama lagi dengan perusahaan dan dianggap mengundurkan diri, akan tetapi Peraturan Perusahaan ini tidak dapat berlaku surut untuk diterapkan dalam perkara *a quo* sebab mutasi dilakukan pada tanggal 3 Desember 2013, sehingga harus dikesampingkan”;

“Menimbang, bahwa keputusan untuk mutasi adalah hak dan peraturan dari perusahaan yang lazim berlaku di praktek organisasi perusahaan yang harus ditaati oleh pekerja, akan tetapi mutasi tersebut harus dilakukan dengan mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, oleh karena itu tidak bersedianya Penggugat dimutasikan ke Kota Parapat Kabupaten Simalungun tidak dapat ditafsirkan sebagai pelanggaran peraturan dari perusahaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003”;

Hal. 11 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



"Menimbang, bahwa karena Penggugat juga sudah memohon hak-haknya akibat pemutusan hubungan kerja dan terbukti Penggugat telah melakukan pelanggaran perintah dan peraturan perusahaan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja harus ditetapkan dan kepada Penggugat yang telah diputuskan hubungan kerjanya tersebut harus dibayar hak-haknya berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja (1) satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) berupa uang pengganti hak...dst;

Demikian isi ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
2. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
3. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

B. Bahwa mencermati kesimpulan pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas, pertimbangan *Judex Facti* tersebut saling bertentangan yang berakibat penerapan hukumnya menjadi salah, hal ini terbukti dalam pertimbangan *Judex Facti* dalam putusannya yang menyimpulkan bahwa disatu sisi Peraturan Perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi tidak dapat berlaku surut untuk diterapkan dalam perkara *a quo* sebab mutasi dilakukan pada tanggal 3 Desember 2013, sehingga harus dikesampingkan namun disatu sisi *Judex Facti* dalam pertimbangannya juga membenarkan bahwa tindakan mutasi adalah hak dan peraturan perusahaan dan dalam menetapkan pemberian hak-hak Normatif Penggugat/Termohon Kasasi justru mendasarkan pada ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor Nomor 13 Tahun 2003

Hal. 12 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Ketenagakerjaan yakni karena adanya Pelanggaran Peraturan Perusahaan;

- C. Bahwa berdasarkan uraian argumentasi hukum di atas, didasarkan pada fakta-fakta persidangan *Judex Facti* telah salah atau keliru pada pertimbangan hukum dalam putusannya yang menyatakan Penggugat/Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebab *Judex Facti* telah berkesimpulan bahwa Peraturan Perusahaan (bukti T-11) yang berkaitan dengan pengaturan mutasi harus dikesampingkan, akan tetapi Penggugat/Termohon Kasasi sesuai dengan fakta-fakta persidangan terbukti telah melakukan tindakan mangkir kerja sejak tanggal 4 Desember s/d 10 Desember 2013 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kesimpulan pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* yang menerapkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penerapan hukum yang salah dan keliru serta tidak berdasar hukum;

Demikian isi ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

1. Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasi mengundurkan diri.
2. dst;
3. dst;

- D. Bahwa sebagai akibat hukum dengan terbuktinya Penggugat mangkir kerja selama 7 (tujuh) hari walaupun sudah dipanggil secara patut dan sah menurut peraturan perundang-undangan berlaku, maka dalam perkara *a quo*, *Judex Facti* seharusnya menerapkan Pasal 168 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam perhitungan hak-hak normatif dari Penggugat;

Demikian ketentuan Pasal 168 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

"Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak
Hal. 13 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.”;

E. Bahwa kesimpulan pertimbangan *Judex Facti* dalam Menetapkan Besaran Upah Penggugat sebesar Rp1.733.000,00 dalam putusannya telah sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan patut di pertahankan;

F. Bahwa dengan demikian, kewajiban hukum dari Pemohon Kasasi dalam pemberian hak-hak normatif Termohon Kasasi hanyalah berupa uang penggantian hak, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Cuti tahunan yang belum diambil (2 minggu = 12 hari kerja);

= Rp1.733.000,00 : 25 (hari kerja dalam sebulan);

= Rp69.320,00 (upah perhari);

= 12 x Rp69.320,00;

Jumlah = Rp831.840,00;

- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan:

= 15 % x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja);

= 15 % x (9 x Rp1.733.000,00 + 6 x Rp1.733.000,00);

= 15 % x (Rp15.597.000,00 + Rp10.398.000,00);

= 15 % x Rp25.995.000,00;

Jumlah = Rp3.899.250,00;

Total Uang Penggantian Hak Penggugat= Rp831.840,00 + Rp3.899.250,00
= Rp4.731.090,00

Berdasarkan uraian-uraian Pemohon Kasasi kemukakan di atas, jelaslah bahwa *Judex Facti* telah keliru dan salah atau lalai menerapkan atau melanggar hukum, sehingga patutlah Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Medan, Nomor 113/Pdt.SUS-PHI/2014/PN.Mdn, tanggal 26 Mei 2015, dengan menyatakan putusan tersebut tidak dapat dipertahankan dan harus dibatalkan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

Hal. 14 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



1. Bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah mutasi yang tidak patut karena mutasi tersebut dilatarbelakangi oleh penolakan Penggugat terhadap keinginan Tergugat untuk menandatangani surat dukungan kepada pimpinan baru perusahaan Tergugat yang tidak ada dasar hukumnya dan tindakan mutasi dari pekerjaan sipil ke pekerjaan kebersihan adalah tidak sesuai keahlian Penggugat;
2. bahwa oleh karena tidak patut mutasi tersebut maka sudah tepat Penggugat tidak dapat dianggap mengundurkan diri sebagaimana dimaksud keterangan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT. HOTEL DANAU TOBA INTERNATIONAL (HDTI), tersebut harus ditolak;

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 tingkat kasasi ini 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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. HOTEL DANAU TOBA INTERNATIONAL (HDTI)**, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Mei 2016 oleh Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, S.H.,M.H., dan Dr. Horadin Saragih, 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 oleh Jarno Budiyo,

Hal. 15 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak;

Anggota-anggota,

Ttd./Dr. Fauzan, S.H.,M.H.

Ttd./Dr. Horadin, Saragih, S.H.,M.H.

K e t u a,

Ttd./

Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum.

Panitera Pengganti,

Ttd./

Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Hal. 16 dari 16 hal.Put.Nomor 207 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)