



P U T U S A N

Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA

ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

ANTHONY PRAMTON, bertempat tinggal di Jalan Alam Asri VI/TH 13, Pondok Indah, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada B. Woeryono, SH., MM., dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Jalan Niaga Raya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Oktober 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. SNC – LAVALIN – TPS, berkedudukan di Graha Aktiva 11th Floor, Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-1, Kav.03, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Andi F. Simangunsong, dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Menara Thamrin, Lantai 14 Suite 1408, Jalan M.H. Thamrin kav.3, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Desember 2014 sebagai 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 Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana berdasarkan Pasal 1 angka 17 jo Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan penyelesaian perselisihan hubungan kerja dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial:

Hal. 1 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer



Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berbunyi:
"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekeja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan";

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berbunyi:
"Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial";

2. Bahwa berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:
"Dalam hal Perselisihan Hak dan/atau Perselisihan Kepentingan diikuti dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan";
3. Bahwa gugatan ini adalah gugatan perselisihan hak yang diajukan Penggugat terhadap Tergugat, dimana status Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, namun Tergugat secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:
"Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";
5. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hak ini telah menempuh perundingan Bipartit. Hasilnya perundingan Bipartit termaksud pada intinya telah gagal dan untuk selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
6. Bahwa berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

Hal. 2 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja";

7. Bahwa tempat kedudukan Penggugat bekerja di PT. SNC - LAVALIN - TPS yang beralamat di Graha Aktiva IIth Floor, Jalan HR. Rasuna Said Blok X-1. Kav. 03 Jakarta 12950, dengan demikian menurut ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Jalan M.T. Haryono, Kav 5, Jakarta Selatan berwenang mengadili dan memeriksa gugatan *a quo*;

DALAM PROVISI

1. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Selama Putusan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";
2. Bahwa Penggugat adalah pekerja ditempat Tergugat;
3. Bahwa Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat terhitung tanggal 15 Agustus 2013 secara sepihak dan tanpa dasar;
4. Bahwa berdasarkan point 3 dalam provisi, Tergugat diwajibkan membayar kepada Penggugat. Uang Proses sejak diterimanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebesar sebagai berikut:

Agustus 2013 sampai Februari 2014 = 7 bulan US \$ 20.010 x 7 bulan
= US \$ 140.070

Dan Tergugat juga diwajibkan tetap membayar upah setiap bulannya yang biasa diterima Penggugat dari Tergugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan ini oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Bahwa mengingat hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayarkan upah dan hak-hak lain kepada Penggugat, maka sesuai isi dan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni:

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak Pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Pimpinan Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk

Hal. 3 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

6. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud Pasal 180 ayat (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dahulu (putusan serta merta), meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (*Uit Voerbaar bij Vorraad*).

DUDUK PERKARA

1. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan konsultasi konstruksi, yang sifat pekerjaannya terus menerus dan tetap;
2. Bahwa Penggugat adalah pekerja diperusahaan Tergugat yang mulai bekerja dari tahun 2008 sampai dengan Desember 2013 lebih dari lima tahun), tanpa jeda dan tidak pernah dipulangkan, berlangsung terus menerus dan tanpa pernah terputus atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Bahwa Tergugat memperkerjakan Penggugat sejak Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2013 dan memposisikan Tergugat menduduki lima jenis jabatan secara bergantian terus menerus dalam kurun waktu lebih dari lima tahun;
4. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berlaku 27 Juli 2011 sampai dengan 26 Januari 2012, berlanjut perpanjangan Perjanjian Kedua tanggal 27 Januari sampai dengan 26 Januari 2013 dan perpanjangan terakhir berlaku mulai 27 Januari 2013 sampai dengan 26 Januari 2014;
5. Bahwa fakta hukum, perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Tergugat tidak pernah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Penggugat sehingga secara hukum Tergugat dikualifikasikan melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, dan konsekwensi hukumnya adalah berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Hal. 4 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5] dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu:

6. Bahwa penerapan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukan hanya terhadap pekerja/tenaga kerja Indonesia (local), akan tetapi juga berlaku untuk tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia atau berlaku bagi setiap pekerja yang bekerja di Indonesia;
7. Bahwa pada tanggal 15 Agustus 2013, secara sepihak Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, dengan alasan yang bertentangan dengan kenyataan kinerja yang ditunjukkan oleh Penggugat, sesuai bukti hasil performance appraisal Penggugat menunjukkan pada skala 4 dari 5 skala, dan bahkan terakhir Penggugat diangkat untuk menduduki jabatan sebagai Commercial Director;
8. Bahwa berdasarkan bukti-bukti yang ada ternyata pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah dirancang jauh sebelum tanggal 15 Agustus 2013;
9. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat secara hukum penyelesaian hak-hak Penggugat haruslah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pekerja dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap;
10. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja atas kehendak Tergugat tanpa adanya kesalahan Penggugat, sehingga secara hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum;
11. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah melalui upaya mediasi dan pada tanggal 11 Desember 2013 dengan nomor : 4504/1.835.3 Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran yang berbunyi:
 - I. Perusahaan PT. SNC LAVALIN TPS yang berkedudukan di Graha Aktiva Lt. 11 Suite 1100, Jalan HR. Rasuna Said Blok X-I Kav. 03 Jakarta Selatan 12950 agar membayar uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1



(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kepada pekerja ANTHONY FRAMPTON yang memiliki domisili pada Kantor Kuasa Hukum KISWORO, WOERYONO & PARTNER'S, Jalan Jend. A. Yani Ruko Sentra Niaga Kalimalang B4-36 Kota Bekasi, Jawa Barat dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 : $2 \times 6 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 240.120$;
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 : $1 \times 2 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 40.020$;
- c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :
 - Sisa cuti yang belum diambil $12/30 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 8.004$;
 - Biaya ongkos pulang ketempat pekerja diperhitungkan kemudian pada saat pekerja akan pulang;
 - Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan :
 $15\% \times \text{US } \$ 244.120 + \text{US } \$ 40.020 = \text{US } \$ 42.021$;

II. Pekerja ANTHONY FRAMPTON melalui kuasa hukumnya agar dapat menerima Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak tersebut diatas.

12. Bahwa dasar perhitungan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak adalah:

- Gaji pokok Penggugat = US \$ 17.510 per bulan
- Akomodasi = US \$ 2.500 per bulan +
- Jumlah = US \$ 20.010 per bulan

13. Bahwa terhadap isi anjuran Tergugat ternyata sampai dengan gugatan ini diajukan tidak menunjukkan itikad baik untuk merealisasikannya, sedangkan Penggugat dengan melihat sikap Tergugat yang sudah tidak menginginkan hubungan kerja dengan Penggugat dilanjutkan dimana hal ini dapat dilihat dengan diterbitkan surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 22 Agustus 2013 yang ditujukan kepada Penggugat yang merupakan suatu tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak, maka Penggugat memohon kepada Ketua Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk



sebaiknya memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum terhitung sejak dibacakannya putusan atas perkara ini, karena bila hubungan kerja tersebut dilanjutkan sudah pasti tidak akan harmonis lagi dan akan menimbulkan gesekan-gesekan kepentingan yang tentunya akan merugikan Penggugat (Pekerja) yang selalu dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan Tergugat (Pengusaha);

14. Bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya kesalahan Penggugat, maka sudah sepatutnya Tergugat dihukum untuk memberikan kepada Penggugat berupa Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditambah sisa cuti yang belum diambil, biaya ongkos pulang dan biaya pendidikan anak yang sudah rutin diterima Penggugat dari Tergugat selama ini serta kerugian immaterial yang dialami Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon 2 (dua) kali : $2 \times 6 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 240.120$ ketentuan Pasal 156 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $1 \times 2 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 40.020$
 $1 \times$ ketentuan Pasal 156 ayat (3);
- c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) :
 - Sisa cuti yang belum diambil : $12/30 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 8.004$
 - Biaya ongkos pulang ketempat pekerja diperhitungkan kemudian/ pada saat pekerja akan pulang;
 - Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan :
 $15\% \times \text{US } \$ 244.120 + \text{US } \$ 40.020 = \text{US } \$ 42.02$;
- d. Biaya pendidikan anak : $\text{US } \$ 82.110$;
- e. Kerugian Immaterial sebesar : $\text{US } \$ 2.000.000$;

Total point a, b, c, d, dan e = $\text{US } \$ 2.412.275$;
(belum termasuk biaya ongkos pulang);

15. Bahwa karena Penggugat telah berulang kali meminta kepada Tergugat agar bersedia menyelesaikan permasalahan ini secara musyawarah namun tidak mendapat tanggapan yang semestinya dari Tergugat dan terbukti Tergugat beritikad tidak baik, maka untuk menjamin agar putusan ini kelak dapat dilakukan dengan sebagaimana mestinya, maka sangat beralasan Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan yang isinya menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar US \$ 100.000 perhari terhitung sejak putusan ini diucapkan bila Tergugat lalai melaksanakan putusan ini.

Berdasarkan uraian-uraian dan dalil-dalil hukum serta fakta-fakta yang dikemukakan diatas oleh Penggugat, maka Penggugat memohon kiranya agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM PROVISI

- Menerima dan mengabulkan gugatan provisi Penggugat untuk seluruhnya;
- Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses sebesar US \$ 140.070;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar US \$ 140.070;
3. Menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, sisa cuti yang belum diambil, biaya ongkos pulang, biaya pendidikan anak serta kerugian Immaterial dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon 2 (dua) kali : $2 \times 6 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 240.120$
ketentuan Pasal 156 ayat (2);
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $1 \times 2 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 40.020$
1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3);
 - c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) :
 - Sisa cuti yang belum diambil : $12/30 \times \text{US } \$ 20.010 = \text{US } \$ 8.004$
 - Biaya ongkos pulang ketempat pekerja diperhitungkan kemudian/
pada saat pekerja akan pulang;
 - Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan :
 $15\% \times \text{US } \$ 244.120 + \text{US } \$ 40.020 = \text{US } \$ 42.021$;
 - d. Biaya pendidikan anak : US \$ 82.110;
 - e. Kerugian Immaterial sebesar : US \$ 2.000.000;Total point a, b, c, d, dan e = US \$ 2.412.275
(belum termasuk biaya ongkos pulang)
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini. Atau :

Hal. 8 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Apabila Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon Putusan yang seadil-adilnya demi tercapainya rasa keadilan dalam masyarakat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (*ex aequo et bono*).

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

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

A. Eksepsi Kompetensi Absolut

Oleh karena status Penggugat adalah mantan direktur dari Tergugat, maka status Penggugat bukanlah seorang buruh atau pekerja sebagaimana pasal 1 angka 3 Undang-Undang ketenagakerjaan sehingga tidak tunduk pada Undang-Undang ketenagakerjaan. Akibatnya, sebagaimana diatur yurisprudensi mahkamah agung, maka pengadilan hubungan industrial tidak berwenang mengadili perkara *a quo*.

1. Dalil Penggugat pada halaman 4 butir 7 yang pada intinya menyatakan yang berwenang mengadili dan memeriksa gugatan *a quo* adalah Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI") adalah dalil yang keliru dan tidak benar. Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat untuk mengajukan gugatan *a quo* di PHI dikarenakan kapasitas Penggugat di Perseroan adalah sebagai Direktur yang diangkat secara sah berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yang tertuang di dalam Akta Pernyataan Keputusan Di Luar Rapat PT. SNC Lavalin Nomor 94 Tanggal 22 Desember 2010 (Vide Bukti T-1).
2. Pengangkatan Penggugat sebagai Direksi dilakukan oleh RUPS, hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 94 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("Undang-Undang PT") yang mengatakan:
"... .anggota Direksi diangkat oleh RUPS..."
3. Bahkan, Penggugat dalam gugatan *a quo* mengakui secara tegas dalam gugatannya pada halaman 6 butir 7 bahwa jabatan Penggugat adalah Direktur pada saat bekerja di Tergugat sebagai berikut : "...dan bahkan terakhir Penggugat diangkat untuk menduduki jabatan sebagai Commercial Director (baca : Direktur Komersial)".
4. Mengingat Penggugat adalah Direktur maka berdasarkan Surat yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor B.628Leg/HK/2003 tertanggal 19 Agustus 2003 (Vide Bukti T-2) menyatakan bahwa pengangkatan dan pemberhentian Direktur tidak tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan namun pada Undang-Undang Perseroan Terbatas ("Undang-Undang PT"). Selengkapnya kami kutipkan Surat tersebut pada halaman 1 butir 1 sebagai berikut:

"Ketentuan mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi (anggota Direksi) dan Komisaris pada suatu perseroan terbatas (PT atau perseroan) diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (Undang-Undang PT) dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Badan Usaha Milik Negara (Undang-Undang BUMN) Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal (Undang-Undang-PSM), dan bukan diatur dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)".

5. Selanjutnya, pengangkatan dan pemberhentian Direksi (anggota Direksi) dan Komisaris oleh RUPS adalah (murni) hubungan keperdataan yang diatur dalam Hukum Perdata, dan bukanlah hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga Direktur bukan pekerja sebagaimana dinyatakan dalam halaman 1 butir 1 surat yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor B.628I_eg/HK/2003 tertanggal 19 Agustus 2003 yang menyatakan :
"...Dengan kata lain pengangkatan dan pemberhentian Direksi (anggota Direksi) dan Komisaris oleh RUPS adalah (murni) hubungan keperdataan yang diatur dalam Hukum Perdata, dan bukanlah hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian dapat kami sampaikan bahwa Direktur (anggota Direksi) dan Komisaris pada perseroan, bukan pekerja..".
6. Selanjutnya, tentang status Penggugat bukanlah sebagai pekerja juga di atur dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 butir b Undang-Undang Tenaga Kerja dan Pasal 1 angka 6 butir b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan: "...Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya....".
7. Dengan demikian, kapasitas Penggugat yang diangkat berdasarkan RUPSLB sebagai direktur dikategorikan sebagai Pengusaha bukanlah pekerja yang tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun tunduk pada Undang-Undang PT.

Hal. 10 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Selanjutnya, berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Putusan Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tertanggal 9 April 2013 antara Pimpinan Direktur BPR Bumi Asih NBP Delitua PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Delitua NBP (Dahulu) PT. Bank Perkreditan Rakyat Bumi Asih NBP 20 Deli Tua (Sekarang) melawan Manimbul Daromes Simanjuntak, S.E. (Vide Bukti T-3) dinyatakan bahwa Direktur adalah orang yang bertindak mewakili perseroan dan bukan pekerja, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang mewakili perkara *a quo* sebagaimana halnya hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat selaku Direktur PT. BPR Bumi Asih diangkat berdasarkan RUPS sebagaimana tertuang dalam Akta Nomor 8 tanggal 18 Juni 2007 (Bukti T-1) dan diperpanjang untuk jabatan yang sama berdasarkan RUPS Akta Nomor 21 tanggal 21 Mei 2010 (Bukti T-2). Kemudian berdasarkan RUPS Akte Nomor 25 April 2011 diberhentikan dari jabatan Direktur Perseroan (vide Bukti T-4);
2. Bahwa dengan demikian tepat dan benar Termohon Kasasi adalah Direktur, sesuai ketentuan pasal 98 Undang-Undang Nomor 40/2007 tentang Perseroan Terbatas adalah person yang bertindak mewakili perseroan, bukan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 Angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;
3. Bahwa dengan demikian berhubung karena Termohon Kasasi bukan pekerja maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang mengadili perkara *a quo*.

9. Mengingat Penggugat adalah mantan Direktur dari Tergugat, maka hakim secara *ex officio* harus menyatakan tidak berwenang mengadili perkara *a quo*. Hal ini sejalan pendapat ahli Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata, Jakarta : PT Sinar Grafika halaman 421 (Vide Bukti T-4) dinyatakan bahwa hakim wajib menyatakan dirinya tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara jika perkara yang diajukan termasuk dalam kewenangan lingkungan peradilan lain. Selengkapnya dapat Kami kutipkan sebagai berikut: "b. Hakim secara *ex officio*, wajib menyatakan diri tidak berwenang mengadili perkara yang diperiksanya;

Hal. 11 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- Apabila perkara yang diajukan, secara *absolut* berada di luar yurisdiksinya, atau termasuk dalam kewenangan lingkungan peradilan lain;
- Kewajiban itu mesti dilakukannya secara *ex-officio*, meskipun Tergugat tidak mengajukan eksepsi tentang itu"

10. Berdasarkan dalil-dalil yang dinyatakan oleh Penggugat tersebut di atas, jelaslah bahwa kapasitas Penggugat dalam mengajukan gugatan dalam perkara *a quo* adalah mantan Direktur Tergugat dimana Direktur bukanlah dikategorikan sebagai pekerja, namun sebagai Pengusaha sehingga tidaklah tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan namun pada Undang-Undang PT.

Dengan demikian, berdasarkan yurisprudensi Mahkamah Agung RI tersebut di atas, yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* adalah Pengadilan Negeri bukan Pengadilan Hubungan Industrial, maka tidak berbantahkan lagi gugatan *a quo* telah melanggar kompetensi absolut dan karena itu gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

B. Eksepsi Gugatan Kabur Dan Tidak Jelas (*Exceptio Obscurum Libellum*)
Karena Menggunakan Dasar Gugatan Perselisihan Hak, Namun Uraian Dan Petitumnya Adalah Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Bahwa Dalil Penggugat pada halaman 1 mengenai Perihal gugatan, Penggugat menyatakan bahwa Perihal: Gugatan Perselisihan Hak, selanjutnya pada Dalil Penggugat pada halaman 3 butir 3 yang pada intinya menyatakan bahwa gugatan *a quo* adalah auaatan perselisihan hak. Pengertian mengenai Perselisihan Hak diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("Undang-Undang Ketenagakerjaan") yaitu sebagai berikut: "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kriteria bersama".
2. Penggugat ternyata dalam gugatannya tidak menyebutkan tentang perselisihan hak mana yang dilanggar dan/atau tidak dipenuhi oleh Tergugat kepada namun demikian, dalam Posita dan Petitum pada Gugatan, Penggugat malahan menguraikan dan memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo* untuk menghukum Tergugat uang pesangon, uang

Hal. 12 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, sisa cuti yang belum diambil, biaya ongkos pulang, biaya pendidikan anak serta kerugian immaterial yang didalilkan Penggugat secara mengada-ada belum dibayarkan Tergugat yang mana hal tersebut sebagai akibat dari tindakan sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat melalui RUPS.

3. Dengan demikian, tuntutan Penggugat memohon pemenuhan uang pesangon dan uang penggantian hak-hak Penggugat lainnya, maka seharusnya gugatan dalam perkara *a quo* bukanlah gugatan perselisihan hak, melainkan gugatan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 butir 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan berikut ini: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak."
4. Gugatan Penggugat bertambah kabur dan tidak jelas dikarenakan pada halaman 7 butir 10 Penggugat menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum sebagaimana kami kutipkan sebagai berikut: "10. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja atas kehendak Tergugat tanpa adanya kesalahan Penggugat, sehingga secara hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum."
5. Namun demikian, Penggugat malah mengajukan permohonan uang pesangon dan uang penggantian hak-hak Penggugat lainnya kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo* padahal Penggugat mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum. Berdasarkan hal-hal yang kami sebutkan diatas, jelas menunjukkan bahwa gugatan Penggugat menyesatkan, membingungkan dan kabur (*obscur libel*).
6. Apalagi, Penggugat mendalilkan bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat bukan mengenai perselisihan hak sesuai dengan dalil Penggugat pada halaman 6 butir 7 berikut ini: "Bahwa pada tanggal 15 Agustus 2013, secara sepihak Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, dengan alasan yang bertentangan dengan kenyataan kinerja yang ditunjukkan oleh Penggugat..."

Hal. 13 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



7. Bahkan keaburan gugatan Penggugat menjadi semakin jelas dan nyata karena dalam gugatan *a quo* Penggugat mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim perkara *a quo* agar diputuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum, sehingga secara tegas sebenarnya Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja bukanlah gugatan perselisihan hak. Hal tersebut didalilkan Penggugat pada halaman 8 butir 13 gugatan Penggugat yang kami kutip sebagai berikut: "...maka Penggugat memohon kepada Ketua Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk sebaiknya memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum terhitung sejak dibacakannya putusan atas perkara ini..."
8. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat telah mencampur-adukkan dan/atau menggabungkan Gugatan Perselisihan Hak denaan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja. sehingga antara posita dengan petitum tidak sejalan. Dengan demikian, tidak terbantahkan lagi gugatan *a quo* menjadi tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) dan karena itu gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Konvensi pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Konvensi

1. Bahwa bagian dalam Konvensi mohon dianggap sebagai satu kesatuan dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan bagian dalam Konvensi ini. Selanjutnya, Tergugat Konvensi akan disebut juga Penggugat Konvensi, dan Penggugat Konvensi akan disebut juga Tergugat Konvensi;
 - a. Tergugat Konvensi wajib mengembalikan uang sejumlah USD113,570.00 (seratus tiga belas ribu lima ratus tujuh puluh dollar amerika serikat) yang telah diterima pada tanggal 23 september 2013 (uang mana adalah sebagai advance sebagai pembayaran yang tidak diwajibkan oleh hukum karena Tergugat Rekonvensi tidak menerima dengan baik/kekeluargaan pengakhiran hubungan antara Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi
2. Bahwa Tergugat Rekonvensi merupakan mantan Direktur dari Penggugat Konvensi yang diangkat berdasarkan keputusan RUPSLB Penggugat Konvensi pada tanggal 22 Desember 2010 sebagaimana

Hal. 14 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dibuktikan dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham Nomor 94 yang dibuat di hadapan B.R.A.Y. Mahyastoeti Notonagoro, SH, Notaris di Jakarta (vide Bukti PR-1);

3. Bahwa kemudian Tergugat Konvensi telah diberhentikan melalui keputusan Dewan Komisaris Penggugat Konvensi pada tanggal 29 Juli 2013 sebagaimana dibuktikan dalam Unanimous Written Resolution of the Board of Commissioners of PT. SNC Lavalin TPS (Suara Bulat Keputusan Tertulis Dewan Komisaris PT SNC Lavalin TPS) tanggal 25 Juli 2013 (vide Bukti PR-2) yang dikuatkan dalam RUPSLB Penggugat Konvensi pada tanggal 13 September 2013 sebagaimana dibuktikan dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham Nomor 3 tanggal 13 September 2013 yang dibuat di hadapan Sari Bhirawati, SH, Notaris di Jakarta (vide Bukti PR-3);
4. Bahwa kemudian Penggugat Konvensi telah mengirimkan uang sejumlah USD113,570.00 (Seratus Tiga Belas Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Dollar Amerika Serikat) pada tanggal 23 September 2013 (vide Bukti PR-4), (uang mana adalah sebagai advance sebagai pembayaran yang tidak diwajibkan oleh hukum, yang ditransfer Penggugat Konvensi ke Tergugat Konvensi dalam rangka Penggugat Konvensi menunjukkan itikad baik terhadap Tergugat Konvensi yang akan ditarik/dimintakan kembali dari Tergugat Konvensi seandainya hingga tanggal 31 Oktober 2013 Tergugat Konvensi tidak menerima dengan baik/kekeluargaan pengakhiran hubungan antara Tergugat Konvensi dan Penggugat Konvensi.
5. Pada Faktanya, Tergugat Konvensi tidak menerima pengakhiran hubungan kerja antara Tergugat Konvensi dan Penggugat Konvensi, dimana Tergugat Konvensi telah mengajukan gugatan dalam perkara perselisihan hak pada PHI dengan Nomor Perkara 76/PHI.G/2014/PN.JKT.PST, tertanggal 21 April 2014;
6. Oleh karena Tergugat Konvensi tidak menerima pengakhiran hubungan kerja antara Tergugat Konvensi dan Penggugat Konvensi malahan menggugat Penggugat Konvensi pada PHI maka sudah selayaknya Tergugat Konvensi mengembalikan uang sejumlah USD113,570.00 (Seratus tiga belas ribu lima Ratus Tujuh Puluh Dollar Amerika Serikat) yang telah di transfer-oleh Penggugat Konvensi ke Tergugat Konvensi pada tanggal 23 September 2013 (vide Bukti PR-5);



7. Adapun tuntutan Penggugat Konvensi kepada Tergugat Konvensi untuk pengembalian advance sebagai pembayaran yang tidak diwajibkan oleh hukum tersebut berdasarkan pasal 1359 ayat (1) KUH Perdata berikut ini: "Tiap-tiap pembayaran memperkirakan adanya suatu utang: apa yang telah dibayarnya dengan tidak diwajibkan, dapat dituntut kembali" Ketentuan dalam pasal 1359 ayat (1) KUH Perdata di atas sejalan dengan pendapat Prof. Mariam Darus Badruzaman, dalam bukunya yang berjudul "KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dan Penjelasan" (vide Bukti PR-6) yang menegaskan syarat pembayaran kembali tidak lepas dari pasal 1362 KUH Perdata yaitu :
"Siapa yang dengan iktikad jahat telah menerima sesuatu yang tidak harus dibayarkan kepadanya, diwajibkan mengembalikan dengan bunga dan hasil, terhitung dari hari pembayaran
8. Berdasarkan alasan-alasan yang Penggugat Konvensi uraikan diatas, maka dengan ini Penggugat Konvensi menuntut kepada Tergugat Konvensi untuk mengembalikan uang sejumlah USD113,570.00 (Seratus Tiga Belas Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Dollar Amerika Serikat) kepada Penggugat Konvensi.
- B. Apabila majelis hakim menyatakan bahwa Tergugat Konvensi adalah pekerja dari Penggugat Konvensi dan oleh karenanya hubungan antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi tunduk pada undang-undang Ketenagakerjaan, maka pengakhiran hubungan kerja dilakukan atas dasar Pasal 62 Jo Pasal 61 ayat (1) huruf d undang-undang ketenagakerjaan Juncto Pasal 14 ayat 1 butir k perjanjian kerja yaitu kinerja Tergugat Konvensi yang tidak memuaskan sebagai direktur komersial, sehingga Tergugat Konvensi tidak berhak atas sisa upah sampai dengan berakhirnya masa kontrak. Dengan demikian Tergugat rekonsensi harus mengembalikan uang sebesar USD113,570.00 (seratus tiga belas ribu lima ratus tujuh puluh dollar amerika serikat) yang telah ditransfer Penggugat rekonsensi pada tanggal 23 september 2013;
9. Bahwa hubungan kerja Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi adalah hubungan kerja waktu tertentu dimana Tergugat Konvensi adalah pekerja dari Penggugat Konvensi sebagaimana terlihat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat yang berlaku sejak 27 Januari 2013 dan berakhir 26 Januari 2014. (Vide Bukti PR-7);

Hal. 16 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



10. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut juga sejalan dengan ketentuan pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia;

"Pasal 42

(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu."

11. Status hubungan kerja Tergugat Konvensi sebagai tenaga kerja asing dengan Penggugat Konvensi tersebut mutlak tunduk terhadap ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan perkataan lain, dalam hal apapun juga, status hubungan kerja tenaga kerja asing di Indonesia harus tetap dinyatakan sebagai perjanjian kerja dengan waktu tertentu, tidak dapat berubah menjadi perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu, serta tidak berhak atas hak-hak pekerja waktu tidak tertentu sebagaimana Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan;
12. Dalil Penggugat Rekopensi tersebut di atas sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung No 115 PK/PDT.SUS/2009 tertanggal 22 November 2010 antara PT Minahasa Lagoon melawan Antonio G. Rezzonico (sebagaimana dimuat di website resmi Mahkamah Agung RI) menyatakan bahwa dalam hal tenaga kerja asing, maka ketentuan yang harus diterapkan adalah Pasal 42 ayat (4) dan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengesampingkan Pasal 59 ayat (1), ayat (4) dan (7) dan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana berikut ini:
- Bahwa Penggugat adalah Tenaga Kerja Warga Negara Asing, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu hubunggn kerjg wuktu tertentu (PKWT);
 - Bahwa penerapan hukum *Judex Facti* dalam perkara perselisihan aquo yaitu Bab IX Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) dengan Pasal 59 ayat (1) ayat (4) dan ayat (7) dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah salah atau keliru, karena *Judex Facti* seharusnya menerapkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, maka *Judex Facti* seharusnya tidak menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat;" (Vide Bukti PR-8);

Hal. 17 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



13. Selain itu, Putusan Mahkamah Agung Nomor 286 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tertanggal 9 Juli 2013 antara PT. Siemens Indonesia melawan Stephen Michael Young (sebagaimana dimuat di website resmi Mahkamah Agung RI) menyatakan bahwa untuk tenaga kerja asing, yang berlaku adalah pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan ditegaskan bahwa pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku bagi tenaga kerja asing, sebagaimana berikut ini:

- "1. Bahwa sekalipun Pemohon Kasasi H/Penggugat bekerja pada Pemohon Kasasi I/Tergugat +/- 13 (tiga belas) tahun namun karena Pemohon Kasasi II/Penggugat adalah Tenaga Kerja Asing (TKA) maka berlaku Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
2. Bahwa untuk memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) ditentukan persyaratan khusus diantaranya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Ijin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), dan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) yang kesemuanya tergantung pada persetujuan pemerintah, apabila pemerintah menyetujuinya maka Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat dipekerjakan di Indonesia. Berdasarkan Permenakertrans Nomor Per.02/Men/II1/2008 Pasal 24 ayat (3) jangka waktu berlakunya Ijin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang dan Pasal 28 menentukan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun dan meskipun Penggugat telah bekerja selama 13 (tiga belas) tahun dengan diizinkan oleh Pemerintah dengan beberapa kali penerbitan Ijin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), hal tersebut tidak menjadikan hubungan kerja demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana dimaksud Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, karena ketentuan Pasal tersebut tidak berlaku untuk Tenaga Kerja Asing (TKA);
3. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 595 K/Pdt.Sus/2010 tanggal 29 Juli 2010 telah menguatkan bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) hanya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan;" (Vide Bukti PR-9);

Hal. 18 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



14. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan status Tergugat Konvensi yang adalah warga negara asing, maka menurut Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan berbagai Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung tersebut di atas, hubungan kerja Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi adalah hubungan kerja waktu tertentu yang tunduk pada pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan;
15. Selanjutnya, terdapat fakta bahwa Tergugat Konvensi sebagai tenaga kerja asing ketika diberhentikan dengan mengacu kepada Pasal 14 ayat 1 butir k Perjanjian Kerja yaitu kinerja Tergugat Konvensi yang tidak memuaskan sebagai direktur komersial. Hal ini dibuktikan sebagaimana Keputusan Dewan Komisaris Tergugat tertanggal 25 Juli 2013. (Vide Bukti PR-10);
16. Adapun Keputusan Dewan Komisaris Penggugat Konvensi itu adalah sesuai dengan kewenangannya selaku pengawas pekerjaan Direksi sesuai dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas (Vide Pasal 114 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas) sebagai berikut: "(2) Setiap anggota Dewan Komisaris wajib dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan."
17. Keputusan Dewan Komisaris Penggugat Konvensi tersebut kemudian dikuatkan oleh RUPSLB pemegang saham Penggugat Konvensi tertanggal 13 September 2013 sebagaimana dibuktikan dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham Nomor 3 yang dibuat di hadapan Sari Bhirawati, SH, Notaris di Jakarta;
18. Dengan demikian, oleh karena pengakhiran hubungan kerja Tergugat Konvensi termasuk dalam kategori pasal 61 ayat (1) huruf D juncto pasal 14 ayat (1) huruf K Perjanjian Kerja, maka secara hukum, Penggugat Konvensi tidak berkewajiban dan sebaliknya Tergugat Konvensi tidak berhak atas pembayaran apapun juga. Namun faktanya Penggugat Konvensi telah mentransfer uang sejumlah USD 113,570.00 (seratus tiga belas ribu lima ratus tujuh puluh Dollar Amerika Serikat) pada tanggal 23 September 2013 sebagai advance dari Penggugat Konvensi kepada Tergugat Konvensi terkait pengakhiran hubungan kerja, namun karena tidak ada kewajiban dari Penggugat Konvensi kepada Tergugat Konvensi maka sudah seharusnya-lah dikembalikan

Hal. 19 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uang advance sejumlah USD 113,570.00 (seratus tiga belas ribu lima ratus tujuh puluh Dollar Amerika Serikat) oleh Tergugat Konvensi Kepada Penggugat Konvensi.

PETITUM

Berdasarkan uraian dalil hukum dan penolakan-penolakan di atas, Tergugat mohon kepada Majelis ikim yang Mulia agar menerima dalil-dalil Tergugat dengan memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI KOMPETENSI ABSOLUT

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Kompetensi Absolut Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*.
3. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

DALAM EKSEPSI DILUAR EKSEPSI KOMPETENSI ABSOLUT

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

DALAM PROVISI

Menolak provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

DALAM REKONVENSI

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Rekonvensi yang diajukan oleh Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat Konvensi untuk mengembalikan uang sejumlah USD113,570.00 (seratus tiga belas ribu lima ratus tujuh puluh Dollar Amerika Serikat) kepada Penggugat Konvensi;
3. Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar biaya perkara

Atau

Apabila Majelis Hakim yang terhormat dalam perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang | seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor

Hal. 20 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

76/PHI.G/2014/PN.Jkt.Pst., tanggal 16 Oktober 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat Tersebut;

Dalam Pokok Perkara

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Konvensi

- Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Konvensi membayar biaya perkara sebesar Rp422.000,00 (empat ratus dua puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 16 Oktober 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Oktober 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 Oktober 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 113/Srt.KAS/PHI/2014/PN.Jkt.Pst., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 5 November 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 16 Desember 2014 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 12 Desember 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 adalah:

1. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun

Hal. 21 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1985 tentang Mahkamah Agung, menyatakan Mahkamah Agung berwenang membatalkan putusan atau Penetapan Pengadilan berdasarkan parameter sebagai berikut:

- a. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. Pengadilan salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. Pengadilan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

2. Bahwa berdasarkan parameter tersebut, *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusannya telah memenuhi parameter yang ditentukan tersebut, antara lain Pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;

3. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat Asal tidak dapat menerima dan menolak seluruh pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, perkara Nomor 76/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 16 Oktober 2014;

4. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya halaman 45/46 yang pada intinya menyatakan dalil Penggugat/Pemohon Kasasi yang mengatakan telah bekerja pada Tergugat/Pemohon Kasasi sejak tahun 2008 tidak didukung dengan bukti yang sah telah menunjukkan bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dengan penjelasan sebagai berikut :

4.1 Bahwa Termohon Kasasi/Tergugat Asal telah mengakui dengan bukti T-16 -T-17A yang dikutip *Judex Facti* dimana Pemohon Kasasi/Penggugat Asal telah menanda tangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan SNC Lavalin Australia PTY LTD yang berlaku sejak tanggal 23 Maret 2008 sampai dengan 20 Maret 2009;

4.2 Bahwa sesuai bukti T-18 periode Maret 2008 sampai dengan tahun 2010 Pemohon Kasasi merupakan karyawan dari SNC Lavalin PTY LTD, dan sesuai dengan bukti T-20 sampai dengan bukti T-24 dapat disimpulkan bahwa pada periode 2008 sampai dengan 26 Januari 2011 Pemohon Kasasi/Penggugat Asal bekerja pada SNC Lavalin Australia PTY LTD tetapi diperbantukan pada Termohon Kasasi/Tergugat Asal;

Hal. 22 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- 4.3 Bahwa dengan bukti-bukti yang disampaikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat Asal yang dikutip oleh *Judex Facti* terbukti Pemohon Kasasi/Penggugat Asal benar telah bekerja di lingkungan SNC Lavalin sejak tahun 2008 sebagaimana didalilkan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat Asal;
- 4.4 Bahwa benar SNC Lavalin/Termohon Kasasi/Tergugat Asal berkedudukan di Indonesia sedangkan SNC Lavalin Australia PTY LTD berkedudukan di Australia, namun dua Perusahaan yang berkedudukan pada dua negara berbeda ini sebenarnya satu Perusahaan yang sama dengan bidang usaha yang sama, sehingga adalah sah dan terbukti secara hukum Pemohon Kasasi/Penggugat Asal telah bekerja di lingkungan SNC Lavalin sejak tahun 2008;
5. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 46/47 kembali *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan menyatakan: "Menimbang bahwa dalil Penggugat yang mengatakan Tergugat tidak menyertakan Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping Penggugat bukan alasan yang tepat untuk mengubah hubungan kerja Penggugat dari PKWT menjadi PKWTT. Bila Tergugat terbukti melakukan apa yang didalilkan oleh Penggugat perbuatan itu bagian yang tidak relevan untuk mendalilkan Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003";
6. Bahwa terhadap pertimbangan hukum yang demikian Pemohon Kasasi/Penggugat Asal menolaknya, hal mana terlihat bahwa *Judex Facti* tidak cukup pertimbangan dan telah salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
7. Bahwa kalau dicermati dengan seksama, baik dalam surat gugatan maupun dalam repliknya Pemohon Kasasi/Penggugat Asal tidak pernah menggunakan alasan tidak disertakannya Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping Pemohon Kasasi / Penggugat Asal sebagai dasar untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003;
8. Bahwa dalil Pemohon Kasasi/Penggugat Asal yang menyatakan Termohon Kasasi/Tergugat Asal mempekerjakan Penggugat tanpa menunjuk Tenaga Kerja Indonesia (TKI Pendamping) sebagaimana

Hal. 23 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015



diamanatkan Pasal 44 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah hanya untuk menunjukkan fakta bahwa Termohon Kasasi/Tergugat Asal telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* sangat tidak beralasan dan cenderung mencari-cari kesalahan dalil Pemohon Kasasi/Penggugat Asal;

9. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat Asal sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* dimana landasan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dua jenis tenaga kerja yang boleh bekerja di Indonesia yaitu tenaga kerja domestik, yakni Warga Negara Indonesia (WNI) dan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, akan tetapi Pemohon Kasasi/Penggugat Asal tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia hanya boleh mengikatkan hubungan kerja dengan PKWT dan hubungan kerja tersebut tidak boleh berubah menjadi PKWTT dengan alasan penjelasan sebagai berikut :

9.1 Bahwa Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, secara jelas dan tegas tidak membedakan antara tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing, sehingga dengan demikian secara keseluruhan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berlaku bagi setiap pekerja yang bekerja di Indonesia;

9.2 Bahwa dengan demikian hubungan kerja waktu tertentu antara Pemohon Kasasi/Penggugat Asal dengan Termohon Kasasi/Tergugat Asal terikat dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

9.3 Bahwa fakta hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi/Penggugat Asal dengan Termohon Kasasi/Tergugat Asal, telah 2 (dua) kali mengalami perpanjangan dimana Termohon Kasasi/Tergugat Asal tidak pernah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Pemohon Kasasi/Penggugat Asal sehingga dengan demikian Termohon Kasasi terqualifikasi melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (5), maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon



Kasasi/Penggugat Asal dengan Termohon Kasasi/Tergugat Asal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

9.4 Bahwa dalam hal Termohon Kasasi/Tergugat Asal mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan PKWTT, maka prosedur penyelesaian hak-hak pekerja dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pekerja dengan status PKWTT atau pekerja tetap.

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 5 November 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 16 Desember 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan Kasasi tidak dapat dibenarkan, karena putusan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum, pertimbangan sudah tepat dan sudah benar untuk menolak gugatan didasari pertimbangan sebagai berikut :

Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat sebagai Tenaga Kerja Asing yang terikat dengan PKWT tidak berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **ANTHONY PRAMTON** tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 **ANTHONY PRAMTON** tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 28 Mei 2015 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H., CN., M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

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

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

Ketua Majelis,

Ttd

Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn.

Panitera Pengganti,

Ttd/Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai	: Rp	6.000,00
2. Redaksi	: Rp	5.000,00
3. Administrasi Kasasi	: Rp	498.900,00 +
Jumlah	: Rp	500.000,00

Untuk salinan :

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

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 195912071985122002

Hal. 26 dari 26 hal.Put.Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)