



P U T U S A N

Nomor 181 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PIMPINAN PT. PG. GORONTALO UNIT PG. TOLANGOHULA,
yang diwakili oleh Deputy General Manager, H. Surjanto, S.P.,
berkedudukan di Jalan Desa Gandaria, Kecamatan Tolangohula,
Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo, dalam hal ini memberi kuasa
kepada Drs. M. Wonggo Parlan, Staf Direksi, beralamat di Desa
Gandaria, Kecamatan Tolangohula, Kabuapten Gorontalo, berdasarkan
Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Januari 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

NURDIN ALI, bertempat tinggal di Desa Gandaria, Kecamatan
Tolangohula, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada PT. PG Gorontalo Unit Tolangohula Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo sejak bulan Juni tahun 2007 sampai dengan 31 Mei 2014 (7 tahun) dengan jabatan Mekanik;
2. Bahwa Jabatan Terakhir Penggugat adalah Mekanik dan menerima gaji sebesar Rp1.325.000,00;
3. Bahwa pada tanggal 1 bulan Juni 2014 Penggugat telah diputus hubungan kerja dengan alasan sudah selesai masa kerja sesuai Surat Perjanjian Kerja (PKWT);
4. Bahwa sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan

Hal. 1 dari 10 hal.Put.Nomor 181 K/Pdt.Sus-PHI/2015



tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

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

Ayat (2) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Ayat (3) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;

Ayat (4) : Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

Ayat (5) : Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

Ayat (6) : Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

Ayat (7) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Ayat (8) : Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

5. Bahwa sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (4), ayat (5), dan ayat (7) dijelaskan bahwa pembaharuan/ perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali maka berdasarkan ketentuan di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



antara Tergugat (Pengusaha PT. PG Gorontalo dengan Penggugat Lk. Nurdin Ali) tidak memenuhi ketentuan sebagaimana Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (4), ayat (5) oleh karena itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut maka demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap;

6. Bahwa oleh karena Penyelesaian di tingkat Bipartit menemui jalan buntu maka Penggugat mempersilahkan ke Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dan perundingannya dilakukan sebanyak 4 (empat) kali yaitu:

-- Perundingan Pertama pada tanggal 25 Juni 2014;
-- Perundingan Kedua tanggal 07 Juli 2014;
-- Perundingan Ketiga tanggal 17 Juli 2014;
-- Perundingan Keempat tanggal 12 Agustus 2014;

7. Bahwa mengingat PHK tersebut atas kemauan Tergugat dan bertentangan dengan undang-undang, maka pihak Tergugat diwajibkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk membayar 2 (dua) kali Pesangon, 1 (satu) kali Penghargaan masa kerja serta Penggantian Hak sebesar 15 % dengan rincian sebagai berikut:

-- Uang Pesangon	
8 bulan x Rp1.325.000,00 x 2	=Rp21.200.000,00
-- Penghargaan Masa Kerja	
3 Bulan x Rp1.325.000,00	=Rp 3.975.000,00
-- Uang Penggantian Hak	
15% dari uang Pesangon sebesar	<u>=Rp 3.776.250,00</u>
Jumlah	=Rp28.951.250,00
-- Uang Cuti Tahunan tahun 2014 yang tiap tahunnya sebanyak 12 hari sebesar:	
24 hr bagi 25 hr kerja kali Rp1.325.000,00	<u>=Rp 1.272.000,00</u>
Total	=Rp30.223.250,00

(tiga puluh juta dua ratus dua puluh tiga ribu dua ratus lima puluh rupiah)

8. Bahwa dikarenakan PHK ini belum ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan telah melewati Hari Raya Idul Fitri 1435 H, maka Tergugat berkewajiban membayar Tunjangan Hari Raya (THR) Penggugat untuk Hari Raya Idul Fitri 1435 H sebesar Rp1.325.000,00 (satu juta tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Hal. 3 dari 10 hal.Put.Nomor 181 K/Pdt.Sus-PHI/2015



9. Bahwa PHK terhadap Penggugat tidak pernah dirundingkan dengan Penggugat/ Pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (2), “dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh” dan dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud di atas tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
10. Bahwa selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun Penggugat/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajiban dan Penggugat masih ingin melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan keinginan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan akan tetapi keinginan tersebut tidak diperbolehkan oleh Pengusaha;
11. Bahwa sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Tergugat maka Tergugat harus mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja dengan Kriteria Baik kepada Penggugat;
12. Bahwa karena PHK ini belum di putuskan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Tergugat harus membayar upah dan segala kewajiban kepada Penggugat sejak diberhentikan bulan Juni 2014 sampai dengan PHK ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap;

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

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk membayar 2 (dua) kali pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja serta penggantian hak sebesar 15 % dengan rincian sebagai berikut:

-- Uang Pesangon

$$8 \text{ bulan} \times \text{Rp}1.325.000,00 \times 2 = \text{Rp}21.200.000,00$$



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

-- Penghargaan Masa Kerja	
3 Bulan x Rp1.325.000,00	=Rp 3.975.000,00
-- Uang Penggantian Hak	
15% dari uang Pesangon sebesar	=Rp 3.776.250,00
Jumlah	=Rp28.951.250,00
-- Uang Cuti Tahunan tahun 2014 yang tiap tahunnya sebanyak 12 hari sebesar:	
24 hr bagi 25 hr kerja kali Rp1.325.000,00	=Rp 1.272.000,00
Total	=Rp30.223.250,00

(tiga puluh juta dua ratus dua puluh tiga ribu dua ratus lima puluh rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Idul Fitri 1435 H sebesar Rp1.325.000,00 (satu juta tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah);
 5. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji bulan berjalan Penggugat terhitung mulai bulan Juni 2014 sampai dengan PHK Penggugat mempunyai putusan hukum tetap;
 6. Menghukum Tergugat agar mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja kepada Penggugat dengan kriteria baik;
 7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun timbul kasasi;
- Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil- adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Penyelesaian Perselisihan di Tingkat Mediasi tidak sesuai dengan Ketentuan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Jo* Kepmenakertrans RI Nomor KEP-92/MEN/2004

1. Bahwa berdasarkan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri;
2. Bahwa berdasarkan Kepmenakertrans RI Nomor KEP-92/MEN/2004, tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi Bab VI Pasal 11 ayat (2) menyebutkan "Mediator yang berkedudukan di Instansi yang bertanggungjawab dibidang Ketenaga-kerjaan Provinsi, melakukan mediasi

Hal. 5 dari 10 hal.Put.Nomor 181 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari satu wilayah Kabupaten/Kota“;

3. Bahwa berdasarkan Kepmenakertrans RI Nomor KEP-92/MEN/2004, tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi Bab VI Pasal 11 ayat (3) menyebutkan “Mediator yang berkedudukan di Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenaga-kerjaan Kabupaten/Kota, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi Kabupaten/Kota tempat pekerja buruh bekerja“;
4. Bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat bukanlah perselisihan yang terjadi lebih dari satu wilayah Kabupaten Kota, perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan yang terjadi hanya dalam satu wilayah Kabupaten yaitu Kabupaten Gorontalo dimana domisili PT. PG Tolangohula tempat Penggugat bekerja;
5. Bahwa sebagaimana Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan yang ditandatangani oleh Mediator atas nama Gudwer Ismail Nasaru, S.H., disampaikan bahwa perundingan dilaksanakan sebanyak 4 kali pertemuan yaitu pada tanggal 25 Juni 2014, 7 Juli 2014, 17 Juli 2014 dan tanggal 12 Agustus 2014;
6. Bahwa berdasarkan Kepmenakertrans RI Nomor KEP.163/MEN/V/2009, tentang Pengangkatan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas/Instansi Yang Bertanggung Jawab dibidang Ketenagakerjaan Provinsi, Kabupaten/ Kota di wilayah Provinsi Gorontalo tanggal 18 Mei 2009 telah ditetapkan saudara Gudwer Ismail Nasaru, S.H., adalah Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo;
7. Bahwa berdasarkan Kepmenakertrans RI Nomor KEP-92/MEN/2004, tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi Bab VI Pasal 11 ayat (3) seharusnya yang menangani perselisihan antara Tergugat dan Penggugat adalah mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo sesuai dengan domisili PT. PG. Gorontalo tempat penggugat bekerja;
8. Bahwa berdasarkan Kepmenakertrans RI Nomor KEP-180/MEN/V/2014, tentang Pengangkatan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas/Instansi Yang Bertanggung Jawab dibidang Ketenagakerjaan Provinsi, Kabupaten/ Kota di wilayah Provinsi Gorontalo tanggal 16 Mei 2014 telah ditetapkan saudari Lusi, Djafar. S.H., adalah Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo;

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

9. Bahwa oleh karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo sejak tanggal 16 Mei 2014 telah mempunyai Mediator yang memiliki Surat Keputusan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang secara hukum memiliki kewenangan untuk melakukan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial maka sejatinya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dimediasi oleh saudari Lusi Djafar, S.H., Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo bukan ditangani oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo;
10. Bahwa oleh karena penyelesaian perselisihan di tingkat mediasi dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Juncto* Pasal ayat (3) Kepmenakertrans RI Nomor KEP-92/MEN/2004, tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi maka beralasan jika gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo telah memberikan putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Gto., tanggal 22 Desember 2014, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak Eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 156 yang perinciannya sebagai berikut:

-- Uang Pesangon (7 bulan x Rp.1.325.000 X 1)	=Rp 9.275.000,00
-- Penghargaan masa kerja (3 bulan x Rp1.325.000,00)	=Rp 3.975.000,00
	=Rp13.250.000,00
-- Uang Penggantian Hak	
15 % dri uang Pesangon & penghargaan sebesar	=Rp 1.987.500,00
Jumlah	=Rp15.237.000,00
-- Uang Cuti Tahunan satu tahun terakhir yang tiap-	
tahunnya sebanyak 12 hari sebesar:	
12 hr bagi 25 hr kerja kali Rp1.325.000,00=	Rp636.000,00

Hal. 7 dari 10 hal.Put.Nomor 181 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji bulan berjalan Penggugat terhitung mulai bulan Juni 2014 sejak di PHK sampai dengan Putusan ini dibacakan dikalikan Upah/gaji Rp1.325.000,00;
5. Menghukum Tergugat agar mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja kepada Penggugat dengan kriteria baik;
6. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 22 Desember 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Januari 2015, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 Januari 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 02/Kas/2015/ PHI.PN.Gto., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada tanggal 16 Januari 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 26 Januari 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada tanggal 9 Februari 2015;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya 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 permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat diterima oleh karena Surat Kuasa Khusus Pemohon Kasasi tertanggal 2 Januari 2015, dibuat dan ditanda tangani oleh Deputy General Manager PT. PG. Gorontalo Unit PG.Tolanghula tanpa ada kuasa dari Direktur Perseroan, sehingga Surat Kuasa Khusus tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, oleh karenanya permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PIMPINAN PT. PG. GORONTALO Unit PG. TOLAHULA** tersebut, dinyatakan tidak dapat diterima;

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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

Menyatakan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PIMPINAN PT. PG. GORONTALO UNIT PG. TOLANGOHULA**, tersebut tidak dapat diterima;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 30 Maret 2015, oleh H. Yulius, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H., dan Arsyad, 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 Endang Wahyu Utami, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-Anggota

K e t u a

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

ttd/ H. Yulius, S.H.,M.H.

ttd/ Arsyad, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti

ttd/ Endang Wahyu Utami, S.H.,M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.
NIP 19591207.1985.12.2.002

Hal. 9 dari 10 hal.Put.Nomor 181 K/Pdt.Sus-PHI/2015



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

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)