

### **BAB III**

## **UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN ATAS TERJADINYA SKORSING MENUJU PHK KARENA MELANGGAR PASAL 161 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

### **1. Upaya Hukum Non Litigasi Kasus Hubungan Industrial**

Skorsing yang diberikan terhadap pekerja yang melanggar Pasal 13 ayat (3) dan ayat (11) PKB dengan perbuatan menyanyikan lagu Indonesia raya dan mars serikat FSPMI, terhadap hal itu 159 pekerja dapat melakukan upaya hukum sebagai berikut :

#### **a. Perundingan Bipartit**

Pasal 106 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

Pengertian Perundingan Bipartit dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pemberi kerja untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>1</sup>

Menurut Libertus Jehani Perundingan Bipartit adalah yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih dengan musyawarah untuk mufakat. Setiap Perundingan Bipartit harus dibuat risalah. Jika Perundingan Bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang isinya mengikat para pihak. Perjanjian tersebut harus

---

<sup>1</sup><http://www.hukumtenagakerja.com/category/perundingan-bipartit/>.diakses. 9 januari 2015. Jam. 17.11

didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian tersebut.<sup>2</sup>

Kasus hubungan industrial antara 159 pekerja FSPMI dengan PT. Interbat. dikarenakan scorsing yang dilakukan HRD PT. Interbat pada tanggal 30 September 2013. Sesuai Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai suatu perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Sesuai dengan permohonan bipartit surat nomor : 023/ORG/PUK SPAI FSPMI/ITB/Sda/VIII/2013 tanggal 5 Agustus 2013 dan permohonan bipartit ke 2 (dua) surat nomor : 026/ORG/PUK SPAI FSPMI/ITB/Sda/VIII/2013 tanggal 27 Agustus 2013, namun PT. Interbat menolak melakukan perundingan surat nomor : 619/INT/HRD/IX/2013 tanggal 13 September 2013.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menerangkan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang

---

<sup>2</sup> Libertus Jehani, *Haka-Haka Karyawan Kontrak*, cetakan ke 2, Forum Sahabat, 2008, Hal. 67-68

ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

#### **b. Perundingan Tripartit (Mediasi)**

PT. Interbat sebagai penggugat dengan pekerja (sdr. Slamaet Budiono, dan 159 orang) sebagai tergugat dan dimediasi oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Sidoarjo (Dinsosnaker Sidoarjo) dalam perkara skorsing menuju PHK. Dalam perundingan bipartit kedua pihak tidak mendapatkan kesepakatan dalam penyelesaian hubungan industrial, dan dilanjutkan dengan mediasi. Dengan mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Mediasi adalah penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh atau lebih mediator yang netral. Perselisihan yang dapat diselesaikan oleh mediasi yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat, buruh dalam satu perusahaan. Apabila dalam mediasi para pihak bersepakat dalam penyelesaian masalah, maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial setempat.<sup>3</sup>

Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

Anjuran Dinsosnaker Sidoarjo nomor : 567/3946/404.3.3/2013 tanggal 30 Desember 2013 yang berisikan pengusaha PT. Interbat dengan pekerja (sdr. Slamet Budianto /159 pekerja) melalui PUK SPAI FSPMI PT.INTERBAT agar sepakat mengakhiri dan diakhiri hubungan kerjanya terhitung 31 Desember 2013, dan pengusaha agar memberikan hak-hak pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

---

<sup>3</sup>*Ibid.* Hal. 71

Bahwa untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT. Interbat dengan pekerja (sdr. Slamet Budianto /159 pekerja) melalui PUK SPAI FSPMI PT. INTERBAT, upaya penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi juga tidak mendapatkan kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang dimediasi oleh Disosnaker Sidoarjo dimana para pihak tidak hadir dalam mediasi.

Maka Dinsosnaker Sidoarjo mengeluarkan anjuran nomor : 567/3946/404.3.3/2013 tanggal 30 Desember 2013 yang berisikan pengusaha PT. Interbat dengan pekerja (sdr. Slamet Budianto /159 pekerja) melalui PUK SPAI FSPMI PT. INTERBAT agar sepakat mengakhiri dan diakhiri hubungan kerjanya terhitung 31 Desember 2013, dan pengusaha agar memberikan hak-hak pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a mengenai ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Dan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial, pada Pengadilan Negeri setempat .

Upaya non litigasi telah dilakukan dalam upaya penyelesaian hubungan industrial antara 159 pekerja dengan PT. Interbat melalui bipartit dan mediasi, tetapi upaya hukum tersebut gagal karena para pihak tidak ada kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan hak tersebut.

## **2. Upaya Hukum Litigasi (Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial)**

### **a. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum/Negeri. Pengadilan hubungan industrial mempunyai tugas dan wewenang untuk memeriksa dan memutus sebagai berikut :

1. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai antara pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku. Gugatan perselisihan hubungan industrial di ajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat apabila para pihak yang berkepentingan sesuai Pasal 98 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu Pasal 98 (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. (2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak

dikabulkannya permohonan tersebut. (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Dalam hal putusan pengadilan hubungan industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak pertama sidang.<sup>4</sup>

Adapun pun syarat-syarat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial sebagai berikut :

- 1) Diajukannya di pengadilan hubungan industrial yang daerahnya hukumnya meliputi tempat domisili pekerja.
- 2) Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- 3) Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumentasi yang menguatkan gugatan.
- 4) Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Dalam proses persidangan antara pihak pengugat PT. Interbat dengan pihak tergugat 159 pekerja PUK FSPMI PT. INTERBAT Dalam perkara perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya pada Pengadilan Negeri Surabaya. Pihak tergugat, oleh penggugat didalilkan telah melanggar ketentuan Pasal 13 ayat (3) *jo* ayat (11) PKB PT. Interbat.

---

<sup>4</sup> Andi Fariana, *Apek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Mitra Wacana, 2012, hal. 51-52

- Pasal 13 ayat (3) PKB mengenai setiap pekerja/buruh wajib mengikuti dan mematuhi semua protap (prosedur tetap), petunjuk atau instruksi yang diberikan oleh atasannya atau pimpinan yang berwenang.
- Pasal 13 ayat (11) PKB mengenai pekerja/buruh wajib memelihara serta mengutamakan terciptanya sarana lingkungan kerja yang tertib, aman, tenang, dan harmonis dengan jalan bertingkah.

Terhadap pekerja diberikan surat skorsing mengarah kePHK tanpa melalui SP I, II, dan III secara berturut-turut. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai 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.

Akibat hukumnya adalah batal demi hukum, dan harus diperkerjakan kembali seperti biasanya. Dan dalam putusan PHI oleh Pengadilan Negeri adalah memutuskan untuk memenangkan kepada pihak tergugat dengan pertimbangan bahwa terhadap surat gugatan yang tidak sesuai dengan PKB dan pemberian skorsing terhadap 159 pekerja tidak sesuai dengan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 16 ayat (4) huruf b PKB PT. Interbat.

Tetapi dalam kenyataannya hakim Pengadilan Negeri Surabaya memutus perkara penyelesaian hubungan industrial nomor : 67/G/2014/PHI.SBY tanggal 23 Juni 2014 dimenangkan pihak penggugat dengan alasan dasar hukum yang kabur. Pihak yang merasa dirugikan dalam hal ini 159 pekerja PUK.FSPMI. PT.INTERBAT atas putusan PHI-PN dapat mengajukan permohonan kasasi melalui sub panitera PHI-PN dalam tenggang waktu selambat-lambatnya 14 hari bagi pihak yang hadir dalam pembacaan putusan, dan bagi pihak yang tidak hadir sejak putusan diberitahukan secara sah.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup><http://steveniwangginkafiarpapuakonsultan.blogspot.com/2010/05/upaya-hukum-hubungan-industrial.html>. diakses 30 Januari 2015. Jam 13.11 wib.



## **b. Mahkamah Agung**

### **1) Kasasi**

Kasasi adalah pembatalan atas keputusan pengadilan-pengadilan yang lain yang dilakukan pada tingkat peradilan terakhir dan dimana menetapkan perbuatan Pengadilan-pengadilan lain dan para hakim yang bertentangan dengan hukum, kecuali keputusan pengadilan dalam perkara pidana yang mengandung pembebasan terdakwa dari segala tuduhan.<sup>6</sup>

Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menerangkan mahkamah agung berwenang :

- a. Mengadili pada tingkat kasasi terhadap putusan yang diberikan pada tingkat terakhir oleh pengadilan disemua lingkungan pradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung, kecuali Undang-Undang menentukan lain.
- b. Menguji peraturan perundang-undang di bawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang.
- c. Kewenangan lainnya yang diberikan Undang-Undang.

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Pengajuan permohonan kasasi pemohon wajib menyampaikan pula memori kasasi yang memuat alasan-alasannya, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan

---

<sup>6</sup> <http://advokatku.blogspot.com/2010/06/kasasi-pengertian-dan-prosedurnya.html>.diakses tanggal 4 Februari 2015. Jam 17.39 wib

kasasi dimaksud dicatat dalam buku daftar. panitera pengadilan tingkat pertama memberikan tanda terima atas penerimaan memori kasasi dan menyampaikan salinan memori kasasi tersebut kepada pihak lawan dalam perkara yang dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari. Dalam hal ini, pihak lawan berhak mengajukan surat jawaban terhadap memori kasasi kepada panitera pengadilan tingkat pertama, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya salinan memori kasasi.

Setelah menerima memori kasasi dan jawaban terhadap memori kasasi, panitera pengadilan dalam tingkat pertama mengirimkan permohonan kasasi, memori kasasi, jawaban atas memori kasasi, beserta berkas perkaranya kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari. Panitera Mahkamah Agung mencatat permohonan kasasi tersebut dalam buku daftar dengan membubuhkan nomor urut menurut tanggal penerimaannya, membuat catatan singkat tentang isinya, dan melaporkan semua itu kepada Mahkamah Agung.<sup>7</sup>

Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Pasal 24 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pihak-pihak yang bersangkutan dapat mengajukan peninjauan kembali pada Mahkamah Agung, apabila terdapat hal atau keadaan tertentu yang ditentukan dalam Undang-Undang.

---

<sup>7</sup> *Ibid*

## 2) Peninjauan Kembali (PK)

Peninjauan Kembali merupakan suatu upaya hukum luar biasa yang disediakan oleh Mahkamah Agung sebagai Pengadilan Negara Tertinggi dari semua Lingkungan Peradilan. Maksud dibentuk sebuah lembaga Peninjauan Kembali adalah untuk memberikan kesempatan yang terakhir kalinya kepada masyarakat guna mencari sebuah keadilan apabila suatu perkara sudah diputus dengan kekuatan hukum tetap.<sup>8</sup>

Pasal 66 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung menyebut, Permohonan peninjauan kembali dapat diajukan hanya 1 (satu kali). Permohonan kembali tidak menangguhkan atau menghentikan pelaksanaan putusan Pengadilan. Permohonan kembali dapat dicabut selama belum diputus, dan dalam hal sudah dicabut permohonan peninjauan kembali itu tidak dapat diajukan lagi. Pasal 67 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung, permohonan peninjauan kembali putusan perkara perdata yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dapat diajukan hanya berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti-bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
- b. Apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat-surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;
- c. Apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
- d. Apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;
- e. Apabila antara pihak-pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh Pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain;
- f. Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata.

---

<sup>8</sup> <http://lib.unnes.ac.id/835/.diakses>. 5 Februari 2015. Jam 12.02

Tenggang waktu pengajuan PK adalah 180 hari sejak diketahui kebohongan, atau sejak putusan Hakim memperoleh kekuatan hukum tetap, atau sejak ditemukan surat-surat bukti (novum). Permohonan PK tidak menanggukhan atau menghentikan pelaksanaan putusan pengadilan (eksekusi). Permohonan PK diajukan oleh pemohon kepada MA melalui Ketua PHI-PN yang memutus perkara itu.

Adapun proses penyelesaian perkara peninjauan kembali yang dilakukan oleh Mahkamah Agung adalah :

- a. Permohonan PK diteliti kelengkapan berkasnya oleh Mahkamah Agung, kemudian dicatat dan diberi nomor register perkara PK.
- b. Mahkamah Agung memberitahukan kepada Pemohon dan Termohon PK bahwa perkaranya telah diregistrasi
- c. Ketua Mahkamah Agung menetapkan tim dan selanjutnya ketua tim menetapkan Majelis Hakim Agung yang akan memeriksa perkara PK.
- d. Penyerahan berkas perkara oleh asisten koordinaator (Askor) kepada panitera pengganti yang membantu menangani perkara PK tersebut.
- e. Panitera pengganti mendistribusikan berkas perkara ke Majelis Hakim Agung masing-masing (pembaca 1, 2 dan pembaca 3) untuk diberi pendapat.
- f. Majelis Hakim Agung memutus perkara.
- g. Mahkamah Agung mengirimkan salinan putusan kepada para pihak melalui pengadilan tingkat pertama yang menerima permohonan PK.<sup>9</sup>

Setelah itu Mahkamah Agung memberikan putusan atas apa yang diajukan kepada Mahkamah Agung yaitu peninjauan kembali atas putusan kasasi. dengan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Permohonan upaya hukum luar biasa ini hanya dapat diajukan satu kali dan tidak bisa diulang lagi.

Jadi upaya hukum yang dapat dilakukan atas terjadinya skorsing menuju PHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 adalah melalui bipartid, mediasi, PHI, kasasi dan peninjauan kembali.

---

<sup>9</sup> <http://pa-tangerangkota.go.id/index.php/proses-penyelesaian-perkara-peninjauan-kembali>.diakses 5 februari 2015. jam 11.40 wib