



P U T U S A N
No. 47 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

memeriksa perkara perdata khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

PT. ASMIN KOALINDO TUHUP, diwakili oleh Maxwell Armand selaku Presiden Direktur, berkedudukan di Menara Danamon, Lt. 15 Jl. Prof. Dr. Satrio Kav. E.IV No. 6, Mega Kuningan, Setiabudi, Jakarta 12950, dalam hal ini memberi kuasa kepada: **GP. AJI WIJAYA, SH. dan kawan-kawan**, para Advokat pada Law Firm Aji Wijaya, Sunarto Yudo & Co. berkantor di Sequis Plaza, Lantai 18, Jl. Jend. Sudirman Kav. 25, Jakarta 12920, berdasarkan surat kuasa khusus pada tanggal 7 Juli 2010;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

PETER DAVID ELLIS, Kewarganegaraan Australia, bertempat tinggal di Hapton Park, Tower A, Apartemen 20 A, Terogong, Pondok Indah, Jakarta Selatan;

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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil- dalil:

Hal. 1 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa pada tanggal 26 Februari 2008, Penggugat dan Tergugat telah menandatangani dokumen *offer of employment* (penawaran kerja), yang berisi ketentuan-ketentuan mengenai hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat, dan oleh karena itu merupakan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat (selanjutnya disebut sebagai "perjanjian kerja"). Perjanjian kerja mulai berlaku sejak tanggal 19 Maret 2008. Tidak disebutkan tanggal berakhirnya perjanjian kerja;
2. Bahwa Penggugat adalah Warga Negara Australia, pemegang paspor Australia E 3085162. Dengan demikian Penggugat adalah tenaga kerja asing, yang karena bekerja di Indonesia tunduk kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Kepmenakertrans RI No. Kep. 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Kepmenakertrans RI No. Kep. 20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing serta Permennakertrans No. Per. 07/MEN/III/ 2007 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh IMTA;
3. Bahwa Penggugat adalah pemegang Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) No. 2CIJE 4001-G, yang berlaku sampai tanggal 1 April 2009;
4. Bahwa dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat telah disepakati antara lain hal-hal sebagai berikut:
 - a. Gaji pokok Penggugat sebesar USD 110,000 (seratus sepuluh ribu USD) per tahun, ditambah dengan 40% tunjangan lokasi atau USD 12,833 (dua belas ribu delapan ratus tiga puluh tiga USD) per bulannya;
 - b. Bonus penyelesaian sebesar 20% dari gaji pokok, yang dibayarkan pada saat penyelesaian 12 (dua belas) bulan masa kerja yang memuaskan, sebesar USD 22,000 (dua puluh dua ribu USD);

Hal. 2 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011

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)



- c. Bonus kinerja yaitu bonus kerja yang akan diberikan atas diskresi perusahaan, dan akan dievaluasi setiap 6 (enam bulan) dan dibayarkan pada saat penyelesaian 12 (dua belas) bulan kerja di atas rata-rata". Jumlah minimum bonus kerja yang dijamin akan diberikan adalah sebesar 10% dari gaji pokok, yaitu sebesar USD 11,000 (sebelas ribu USD);
5. Bahwa ketika dipekerjakan, kepada Penggugat diberitahukan bahwa ia akan ditempatkan di lokasi Tuhup dan gaji Penggugat adalah termasuk tunjangan lokasi (*site allowance*) sebesar 40%;
6. Bahwa karena tertarik dengan iming-iming adanya tunjangan beserta bonus-bonus itulah yang sesungguhnya membuat Penggugat pindah dari perusahaan tempat bekerja Penggugat yang lama dan memutuskan untuk bergabung dengan Tergugat;
7. Bahwa ketika Penggugat mulai bekerja pada Tergugat, tidak disediakan akomodasi di lokasi di Tuhup, Kalimantan Timur. Penggugat kemudian diminta oleh Tergugat untuk menyiapkan sistem administrasi/akuntansi dan prosedur untuk kantor Tergugat di Jakarta, yang tidak akan berpengaruh pada tunjangan *site allowance* sebesar 40% tersebut;
8. Bahwa dalam kurun waktu Maret 2008 sampai bulan Oktober 2008, Penggugat bekerja dan sering menghadiri rapat di kantor Tergugat di Jakarta. Selama waktu itu, keberadaan Penggugat di kantor Tergugat di Jakarta, tidak pernah dipermasalahkan, baik secara lisan maupun tertulis;
9. Bahwa pada bulan Oktober 2008, Penggugat diminta oleh Tergugat untuk mendirikan kantor di Balikpapan, Kalimantan Timur. Penggugat berada di sana selama 2 (dua) bulan;
10. Bahwa pada bulan Desember 2008, Penggugat diminta oleh Tergugat untuk kembali membantu di kantor Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Jakarta. Penggugat tetap dibayar sesuai dengan perjanjian kerja. Tidak pernah ada pembahasan, baik lisan maupun tertulis, mengenai keberatan Tergugat dalam membayarkan tunjangan *site allowance* sebesar 40% kepada Penggugat;

11. Bahwa selama bekerja, Penggugat telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jabatan dan kedudukannya selaku General Manager untuk Tuhup Coking Coal Project, sebuah proyek pekerjaan yang tengah dilakukan oleh Tergugat (PT. Asmin Koalindo Tuhup). Hal tersebut terbukti dengan tidak pernah dikeluarkannya satu kalipun surat peringatan oleh Tergugat kepada Penggugat;
12. Bahwa pada tanggal 2 Maret 2009 terjadi pembicaraan antara Penggugat dengan Tergugat, dimana pada saat itu diberitahukan kepada Penggugat bahwa masa kontraknya akan diakhiri pada tanggal 19 Maret 2009;
13. Bahwa pada tanggal 4 Maret 2009 Penggugat mengirimkan email / surat elektronik kepada Tergugat, untuk merespon pembicaraan-pembicaraan sebelumnya yang terjadi pada tanggal 2 Maret 2009 antara dirinya dengan Tergugat, (terkait dengan rencana Tergugat untuk memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat terhitung mulai 19 Maret 2009). Pada prinsipnya Penggugat dapat menerima pemberhentian tersebut, asalkan Tergugat membayarkan apa-apa yang menjadi hak dari Penggugat sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja yakni:
 - a. Membayarkan gaji bulan Februari 2009 sebesar USD 12,833 (dua belas ribu delapan ratus tiga puluh tiga USD), yang belum dibayarkan oleh Tergugat;
 - b. Membayar gaji bulan Maret 2009, dihitung sampai hari kerja Penggugat yang terakhir (tanggal 1 sampai 9 Maret 2009), sebesar USD 8,127 (delapan ribu seratus dua puluh tujuh USD);
 - c. Membayarkan bonus penyelesaian (*completion bonus*)

Hal. 4 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar 20% (dua puluh persen) dari gaji pokok, yakni 20% dari USD 110,000 sebesar USD 22,000 (dua puluh dua ribu USD);

d. Membayarkan bonus kinerja (*performance bonus*) sebesar minimum 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok, yakni 10% dari USD 110,000 sebesar USD 11,000 (sebelas ribu USD);

e. Pembayaran gaji pokok untuk 3 bulan pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan Pasal 18 dalam perjanjian kerja;

f. Membayarkan tiket sekali jalan ke Brisbane melalui Singapura (*repatriasi*);

g. Membayarkan ongkos bagasi berlebih yang masih wajar untuk perjalanan kembali ke Brisbane, Australia (sebesar USD 700);

h. Penggantian uang sewa rumah sebesar Rp. 8.800.000,- (delapan juta delapan ratus ribu rupiah) dan biaya pemeliharaan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), yang telah dibayarkan oleh Penggugat, dari tanggal 28 Februari 2009 sampai 27 Maret 2009;

14. Bahwa pada tanggal 11 Maret 2009, email tersebut ditanggapi oleh Tergugat, yang menyatakan persetujuannya untuk membayar hal-hal yang disebutkan dalam point-point yang disampaikan oleh Penggugat, kecuali point e: Pembayaran yang mengacu kepada Pasal 18 perjanjian kerja, yaitu gaji pokok untuk 3 (tiga) bulan. Alasannya adalah bahwa Tergugat tidak memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat, melainkan Tergugat telah memilih untuk tidak memperpanjang perjanjian kerja Penggugat. Tergugat juga menyatakan bahwa perjanjian kerja Penggugat adalah untuk periode 1 (satu) tahun atau 12 bulan. Dengan demikian, perjanjian kerja Penggugat akan berakhir pada tanggal 19 Maret 2009;

Hal. 5 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



15. Bahwa pada tanggal 20 Maret 2009, Tergugat mengeluarkan surat yang isinya menyatakan bahwa masa kerja Penggugat pada Tergugat telah berakhir pada tanggal 19 Maret 2009. Dalam surat tersebut juga disebutkan bahwa selama periode 1 (satu) tahun atau 12 (dua belas) bulan tersebut, Penggugat telah menjalankan tanggung jawabnya dengan sangat kompeten di masa-masa yang cukup sulit. Juga disebutkan bahwa Penggugat menunjukkan bahwa ia memiliki ketekunan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan anggaran. Surat tersebut merupakan surat rekomendasi yang sangat baik atas kinerja Penggugat selama masa kerjanya pada Tergugat;
16. Bahwa setelah pemutusan hubungan kerja terhitung tanggal 19 Maret 2009 tersebut, Tergugat hanya membayarkan hak-hak Penggugat, yaitu gaji Penggugat bulan Februari, tiket sekali jalan kembali ke Brisbane, Australia, dan ongkos bagasi berlebih;
17. Bahwa sampai saat ini Penggugat belum menerima hak-hak kompensasi-nya (yang sebelumnya telah disetujui oleh Tergugat dalam emailnya kepada Penggugat tertanggal 11 Maret 2009), terdiri dari:
 - a. Gaji bulan Maret dihitung sampai hari kerja Penggugat yang terakhir tanggal 1 sampai 9 Maret 2009, sebesar USD 8,127 (delapan ribu seratus dua puluh tujuh USD);
 - b. Membayarkan bonus penyelesaian (completion bonus) sebesar 20% (dua puluh persen) dari gaji pokok, yakni 20% dari USD 110,000 sebesar USD 22,000 (dua puluh dua ribu USD);
 - c. Membayarkan bonus kinerja (*performance bonus*) sebesar minimum 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok, yakni 10% dari USD 110,000 sebesar USD 11,000 (sebelas ribu USD);
 - d. Penggantian uang sewa rumah sebesar Rp. 8.800.000,-

Hal. 6 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(delapan juta delapan ratus ribu rupiah) dan biaya pemeliharaan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), yang telah dibayarkan oleh Penggugat, dari tanggal 28 Februari 2009 sampai 27 Maret 2009;

18. Bahwa pada tanggal 23 Juni 2009 dan 7 Juli 2009, Penggugat telah pula 2 (dua) kali mengirim surat kepada Tergugat, yang pada intinya meminta penyelesaian pembayaran hak kompensasi Penggugat secara musyawarah. Tetapi kedua surat tersebut tidak mendapat tanggapan dari Tergugat sehingga Penggugat berkesimpulan bahwa Tergugat telah menolak penyelesaian dengan cara musyawarah;
19. Bahwa sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, pada tanggal 28 Juli 2009, Penggugat mengirimkan surat kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, perihal Laporan dan Permohonan Pemerantaraan, yang kemudian telah dicatat oleh Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta dengan nomor: 1122 tertanggal 29 Juli 2009;
20. Bahwa mengenai permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan mediasi dan telah dikeluarkan anjuran oleh pihak Mediator dengan nomor 4880/- 1.835.3 tertanggal 20 November 2009, yang amar anjurannya sebagai berikut:
 - a. Agar pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha atas dasar *offer of employment* yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak tanggal 26 Februari 2008 yang berlaku mulai tanggal 20 Maret 2008;
 - b. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
 - c. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka

Hal. 7 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



Mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

- d. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator;

21. Bahwa dengan telah dikeluarkannya anjuran oleh Mediator Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Selatan, Penggugat berpendapat bahwa apabila pemutusan hubungan kerja Penggugat terjadi akibat dari berakhirnya *offer of employment* (perjanjian kerja), setelah masa kerja 1 tahun (12 bulan) dengan surat rekomendasi yang baik dari Tergugat, maka Penggugat berhak atas:

- a. Gaji bulan Maret dihitung sampai hari kerja Penggugat yang terakhir, tanggal 1 sampai 9 Maret 2009, sebesar USD 8,127 (delapan ribu seratus dua puluh tujuh USD);
- b. Membayarkan bonus penyelesaian (*completion bonus*) sebesar 20% (dua puluh persen) dari gaji pokok, yakni 20% dari USD 110,000 sebesar USD 22,000 (dua puluh dua ribu USD);
- c. Membayarkan bonus kinerja (*performance bonus*) sebesar minimum 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok, yakni 10% dari USD 110,000 sebesar USD 11,000 (sebelas ribu USD);

22. Bahwa karena dalam surat rekomendasi tersebut tidaklah dengan tegas dan terperinci menjelaskan apa-apa yang menjadi hak dari Penggugat apabila Penggugat menerima pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat, maka Penggugat-pun memutuskan untuk tidak secara penuh menyetujui isi dari surat rekomendasi tersebut, dan memilih untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

23. Bahwa perbuatan Tergugat yang tidak melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat adalah jelas-jelas merupakan suatu perbuatan melawan hukum, yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana sudah sepatutnya pihak Tergugat haruslah menghormati dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan dan karyawannya;

24. Bahwa selama berlangsungnya Mediasi sampai dengan dikeluarkannya anjuran tersebut, keterangan Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat tidak melaksanakan tugas maupun kewajibannya sebagai Commercial/Contract Manager sebagaimana diperjanjikan, yakni melakukan penyimpangan dengan kepala Executive Manager GA & HR (HRD), tidak didukung oleh bukti-bukti ataupun data-data yang dapat membuktikan keterangan tersebut. Sehingga Penggugat keberatan atas sikap Mediator yang maklum dengan keterangan pihak Tergugat, seperti yang tertulis dalam anjuran;

25. Bahwa terlebih-lebih lagi, bekerjanya Penggugat di tempat Tergugat adalah semata-mata karena tawaran-tawaran yang cukup menarik yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat sebagaimana dituangkan dalam perjanjian kerja tersebut. Perlu disampaikan kembali, bahwa sebelum bekerja untuk Tergugat, Penggugat telah memiliki pekerjaan. Namun oleh karena tawaran yang cukup menarik yang disodorkan oleh pihak Tergugat, yaitu adanya bonus-bonus yang akan diberikan pada saat perjanjian kerja berakhir, maka selanjutnya Penggugat memilih untuk meninggalkan pekerjaannya yang lama dan pindah bekerja di tempat Tergugat;

26. Bahwa oleh karenanya adalah sangat beralasan

Hal. 9 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011

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 Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa perkara *a quo* ini untuk dapat mengabulkan gugatan dari Penggugat agar menghukum Tergugat untuk melaksanakan isi dari perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat, yaitu:

- a. Gaji bulan Maret dihitung sampai hari kerja Penggugat yang terakhir, tanggal 1 sampai 9 Maret 2009, sebesar USD 8,127 (delapan ribu seratus dua puluh tujuh USD);
- b. Membayarkan bonus penyelesaian (*completion bonus*) sebesar 20% (dua puluh persen) dari gaji pokok, yakni 20% dari USD 110,000 sebesar USD 22,000 (dua puluh dua ribu USD);
- c. Membayarkan bonus kinerja (*performance bonus*) sebesar minimum 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok, yakni 10% dari USD 110,000 sebesar USD 11,000 (sebelas ribu USD);

27. Bahwa disamping itu berdasarkan persetujuan yang telah diberikan oleh Tergugat dalam korespondensinya dengan Penggugat, melalui email tertanggal 11 Maret 2009, maka Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat, yang memeriksa perkara *a quo* ini, untuk menghukum Tergugat untuk juga membayar kepada Penggugat;

- Penggantian pembayaran uang sewa dan biaya pemeliharaan yang telah dibayarkan, dari tanggal 28 Februari 2009 sampai 27 Maret 2009. Sewa sebesar Rp. 8.800.000,- (delapan juta delapan ratus ribu rupiah) dan biaya pemeliharaan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah);

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar tunai dan sekaligus kepada Penggugat, hak-hak Penggugat yaitu:

- a. Gaji bulan Maret dihitung sampai hari kerja Penggugat yang terakhir, tanggal 1 sampai 9 Maret 2009, sebesar USD 8,127 (delapan ribu seratus dua puluh tujuh USD);
- b. Membayarkan bonus penyelesaian (*completion bonus*) sebesar 20% (dua puluh persen) dari gaji pokok, yakni 20% dari USD 110,000 sebesar USD 22,000 (dua puluh dua ribu USD);
- c. Membayarkan bonus kinerja (*performance bonus*) sebesar minimum 10% (sepuluh persen) dari gaji pokok, yakni 10% dari USD 110,000 sebesar USD 11,000 (sebelas ribu USD);
- d. Penggantian pembayaran uang sewa dan biaya pemeliharaan yang telah dibayarkan, dari tanggal 28 Februari 2009 sampai 27 Maret 2009. Sewa sebesar Rp. 8.800.000,- (delapan juta delapan ratus ribu rupiah) dan biaya pemeliharaan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah);

3. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

- Apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain, maka Penggugat mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 23/PHI.G/2010/PN.JKT.PST. tanggal 11 Mei 2010 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja (*offer of employment*) tanggal 26 Februari 2008;
3. Menghukum kepada Tergugat untuk membayar secara tunai

Hal. 11 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



dan sekaligus hak-hak Penggugat yaitu:

- a. Gaji bulan Maret dihitung sampai hari kerja Penggugat yang terakhir, tanggal 1 sampai 9 Maret 2009, sebesar USD 3,294 (tiga ribu dua ratus sembilan puluh empat USD);
- b. *Completion bonus* (bonus penyelesaian) sebesar 20% dari gaji pokok yakni 20% dari USD 110,000 sebesar USD 22,000 (dua puluh dua ribu USD);
- c. *Performance bonus* (bonus kinerja) sebesar minimum 10% dari gaji pokok, yakni 10% dari USD 110,000 sebesar USD 11,000 (sebelas ribu USD);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dan perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 347.000,- (tiga ratus empat puluh tujuh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 25 Juni 2010 kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 Juli 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 8 Juli 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 98/Srt. KAS/PHI/2010/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 21 Juli 2010;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 18 Agustus 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada



Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Agustus 2010;

Menimbang bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

Judex Facti salah dan keliru dalam mempertimbangkan mengenai penerapan hukum dalam perjanjian kerja:

1. Sebagaimana diakui secara tegas oleh Termohon Kasasi/Penggugat dalam dalil gugatan angka 1 (dan juga sesuai dengan bukti P1b/T-1) yang menyatakan:

"Bahwa pada tanggal 26 Februari 2008, Penggugat dan Tergugat telah menandatangani dokumen *offer of employment* (penawaran kerja) tidak disebutkan tanggal berakhirnya perjanjian kerja;

2. Berdasarkan dokumen *offer of employment* tersebut memang tidak disebutkan tanggal berakhirnya perjanjian kerja. Namun demikian, Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 19 telah secara keliru menafsirkan bahwa perjanjian kerja tersebut hanya berlaku selama 1 tahun, sebagaimana kami kutip pertimbangan hukum tersebut sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa awal perselisihan ini terjadi karena antara Penggugat dengan Tergugat telah menandatangani suatu perjanjian kerja (*offer of employment*) tanggal 26 Februari 2008 yang berlaku selama satu tahun";

3. Majelis Hakim yang terhormat, perselisihan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak akan pernah muncul apabila tidak dipicu oleh suatu permasalahan, dimana permasalahan tersebut adalah tidak terpenuhinya standar kinerja dan performance yang

Hal. 13 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



bagus dari Termohon Kasasi;

4. Sebagaimana diakui secara tegas oleh Termohon Kasasi dalam berbagai dalil gugatannya bahwa Termohon Kasasi menerima penawaran kerja tersebut karena adanya penawaran yang sangat menarik dari Pemohon Kasasi. Dalam memberikan penawaran yang menarik tersebut, tentu saja Pemohon Kasasi berharap ada suatu timbal balik yaitu kinerja yang bagus dari Termohon Kasasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi Pemohon Kasasi dalam menjalankan proyek pekerjaannya. Karena itulah perjanjian kerja mengandung adanya klausul tentang *completion bonus* dan *performance bonus*;
5. Bahwa apabila kinerja Termohon Kasasi memang terbukti bagus dan hal itulah yang diharapkan oleh Pemohon Kasasi diawal penawarannya, maka tidak ada alasan apapun bagi Pemohon Kasasi untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Termohon Kasasi;
Mohon perhatian Majelis Hakim Agung Yang Terhormat, bahwa Pemohon Kasasi selaku pelaku bisnis tidak akan pernah menawarkan suatu paket yang menarik secara membabi buta tanpa mempertimbangkan pengalaman kerja dan hal tersebut tentu saja wajib diimbangi dengan prestasi dari pekerja;
6. Merupakan fakta hukum bahwa pada tanggal 2 Maret 2009 antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah bertemu dimana Pemohon Kasasi telah menyampaikan maksud untuk mengakhiri hubungan kerja. Apabila dikaitkan dengan perjanjian kerja yang tidak mencantumkan adanya tanggal berakhir perjanjian kerja tersebut, secara logika bisnis dan umum hal tersebut membuktikan adanya prestasi dan kontra prestasi yang tidak seimbang, *in casu* kinerja Termohon Kasasi telah terbukti tidak baik dan tidak seimbang dengan prestasi Pemohon Kasasi, serta Termohon Kasasi sama sekali tidak memberikan kontribusi positif bagi Pemohon Kasasi;

Hal. 14 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



7. Karenanya, maksud pengakhiran kerja oleh Pemohon Kasasi dalam perjanjian kerja yang tidak mencantumkan adanya tanggal berakhir adalah bukti nyata dari tidak bagusnya kinerja dari Termohon Kasasi;
8. Bahwa Judex Facti karenanya telah mempertimbangkan bukti P7b/T-3 tentang surat keterangan yang dikeluarkan oleh Executive Manager GA & HR secara keliru, dengan tanpa mengkaitkan latar belakang fakta adanya maksud pengakhiran hubungan kerja karena kinerja yang tidak bagus dari Termohon Kasasi dan justru mengabaikan bukti penilaian kerja terhadap Termohon Kasasi yang dilakukan langsung oleh atasan dari Termohon Kasasi (*vide* bukti T-6);
9. Bahwa Pemohon Kasasi tidak akan mungkin mengakhiri hubungan kerja dengan Termohon Kasasi apabila kinerja Termohon Kasasi bagus. Bahwa *performance bonus* dan *completion bonus* hanya akan diberikan apabila kinerja Termohon Kasasi bagus adanya. Karenanya, bukti P7b/T-3 tentang surat keterangan yang dikeluarkan oleh Executive Manager GA & HR adalah bertentangan dengan fakta-fakta yang terjadi, terlebih surat keterangan tersebut dikeluarkan oleh Executive Manager GA & HR yang tidak mengerti secara langsung atas kinerja harian dari Termohon Kasasi;
10. Hal tersebut secara nyata terbukti dari adanya penilaian kerja terhadap Termohon Kasasi yang dilakukan secara langsung oleh atasan dari Termohon Kasasi (*vide* bukti T-6 tentang penilaian kinerja ("KPI") Penggugat). Berdasarkan bukti T-6 tersebut, menjadi jelas bahwa Termohon Kasasi memiliki kinerja yang tidak baik dan karena itu maka berdasar perjanjian kerja, Termohon Kasasi tidak berhak untuk mendapatkan *completion bonus* dan *performance bonus*;
11. Judex Facti telah secara nyata-nyata mengabaikan fakta kinerja yang tidak bagus yang menjadi filosofi



pengakhiran hubungan kerja yang didukung dengan bukti T-6 ini, dimana pengabaian tersebut jelas telah membuat putusan PHI Jakarta menjadi cacat hukum dan menciderai rasa keadilan dari Pemohon Kasasi;

12. Bahwa, menyangkut bukti P7b/T-3, semata-mata dikeluarkan oleh Executive Manager GA & HR untuk membantu Termohon Kasasi mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Hal tersebut justru membuktikan adanya itikad baik dari Pemohon Kasasi dalam membantu Termohon Kasasi, namun yang terjadi justru sebaliknya, surat keterangan tersebut malah dimanfaatkan oleh Termohon Kasasi untuk mendapatkan *completion bonus* dan *performance bonus*;

13. Bahwa menyangkut pembayaran gaji bulan Maret 2009, merupakan fakta bahwa Termohon Kasasi sudah tidak menjalankan kewajibannya pada bulan Maret 2009. Oleh karenanya, sudah sepantasnyalah apabila Termohon Kasasi tidak berhak untuk menerima gaji bulan Maret 2009. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan";

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Mengenai alasan-alasan ke 1 s/d ke 13:

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan isi ketentuan perjanjian kerja (*offer of employment*/bukti P.1a- P.1b), karena terbukti pekerja telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik (*vide* bukti P-7b=T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT. ASMIN KOALINDO TUHUP**, diwakili oleh Maxwell



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

Armand selaku Presiden Direktur tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara di atas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L

I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. ASMIN KOALINDO TUHUP**, diwakili oleh Maxwell Armand selaku Presiden Direktur tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar [Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Senin, tanggal 31 Januari 2011** oleh **H. Yulius, SH., MH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Fauzan, SH., MH.** dan **Horadin Saragih, SH., MH.** Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI Mahkamah Agung sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis, dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Bongbongan Silaban, SH., LL.M.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hal. 17 dari 18 hal. Put. No. 47 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim- Hakim

Anggota:

K e t u a :

ttd/H. Yulius, SH., MH.
ttd/Fauzan, SH., MH.
ttd/Horadin Saragih, SH., MH.

Biaya- biaya:

Panitera Pengganti:

- | | | |
|------------------------------------|---------------|-----------|
| 1. M e t e r a i | Rp. | 6.000,- |
| ttd/Bongbongan Silaban, SH., LL.M. | | |
| 2. R e d a k s i | Rp. | 5.000,- |
| 3. Administrasi kasasi | Rp. 489.000,- | |
| J u m l a h | Rp. | 500.000,- |

= =====

Untuk Salinan:
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.MH.
Nip. 040049629