



P U T U S A N
No. 119 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA, berkedudukan di Gedung Wisma Raharja Lantai 6 Zona A, Jalan LetJend. TB. Simatupang Kav. 1 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada 1.ERWAN M. SENTANA, SH., 2. SAOR R.S.S.S. PANJAITAN, SH., 3. VENCE TITAWAEL, SH., para Advokat, berkantor di Kantor PANJAITAN, SENTANA & PARTNERS LAW OFFICE, beralamat di JL. H. Sodon 18 Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Agustus 2010;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n :

RAMUALDO VELASQUES RAMIREZ, warganegara Venezuela, No. Paspor : 8464.931, beralamat di Puri Asih Pratama Blok B II No.2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat; 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 :

Bahwa PENGGUGAT (Ramualdo Velasquez Ramirez) adalah pekerja asing pada TERGUGAT (PT.TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja (employment agreement) tanggal 20 Oktober 2005 (Bukti tidak dimiliki oleh PENGGUGAT karena dikuasai oleh TERGUGAT) yang kemudian diperbaharui dengan Perjanjian Kerja tertanggal 04 Januari 2007 (vide Bukti P-01) dengan jabatan sebagai Country Management serta mendapat

Hal. 1 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upah/ gaji US\$ 3,500.- (tiga ribu lima ratus dollar Amerika) setiap bulannya dan upah terakhir yang diterima PENGGUGAT adalah September 2008 ditambah dengan tunjangan/ fasilitas lainnya berupa Tempat Tinggal, Biaya Pengobatan, Transportasi, Asuransi Jiwa serta cuti sesuai dengan Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditanda tangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT yang diwakili oleh NELSON MATA selaku Direktur;

Bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditanda tangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT telah sesuai dengan Pasal 1 butir 14, Pasal 51 ayat (2) dan Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur :

Pasal 1 butir 14 :

"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak";

Pasal 51 ayat (2) :

"Perjanjian kerja dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku";

Pasal 54 ayat (1):

"Perjanjian kerja tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- c. jabatan dan jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. jangka waktu perjanjian;
- h. tempat dan tanggal perjanjian;
- i. tanda tangan para pihak;

Bahwa Perjanjian Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah bukti tentang adanya hubungan kerja antara pekerja Ramualdo Velasquez Ramirez (PENGGUGAT) dengan perusahaan PT.TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA) TERGUGAT adalah hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa PENGGUGAT pada tanggal 16 September 2008 secara tiba-tiba dikejutkan dengan e-mail dari TERGUGAT yang diwakili Mr.FRANSISCO GALI selaku Presiden Direktur (vide Bukti P-02) yang menyatakan penggantian tugas

Hal. 2 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGGUGAT dari tugas sebelumnya menjadi Technical Advisor dan kemudian PENGGUGAT mendapat surat penonaktifan tugas/ pemberhentian tanpa alasan dan penjelasan resmi dan TERGUGAT meminta PENGGUGAT untuk mengembalikan semua fasilitas perusahaan, tanpa adanya ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu perjanjian kerja (sisa kontrak) sebagaimana yang diamanatkan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa tindakan penonaktifan/ pemberhentian yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tanpa peringatan dan atau pemberitahuan sebelumnya (secara sepihak) adalah tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang semena-mena dan tidak berdasar hukum karena dilakukan sebelum berakhirnya waktu perjanjian kerja yang dibuat antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tanpa adanya ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu perjanjian kerja (sisa kontrak) sebagaimana yang diamanatkan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa atas pemutusan hubungan kerja oleh TERGUGAT, pada tanggal 16 Oktober 2008 PENGGUGAT melaporkan dan mengadukan permasalahan tersebut ke Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) perihal perlakuan menyimpang dari perjanjian kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT dan atas pengaduan PENGGUGAT pada tanggal 21 Oktober 2008, Direktur Norma Pengawasan Kerja mengeluarkan surat tugas untuk memeriksa pihak Perusahaan (TERGUGAT) (vide Bukti P-03);

Bahwa pada tanggal 03 dan 10 November 2008 telah diadakan pertemuan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT serta petugas dari Depnaker yang membahas mengenai hak-hak PENGGUGAT atas pemutusan hubungan kerja sepihak, lalu kemudian tanggal 19 November 2008 diadakan negosiasi kembali yang mana pada akhirnya pihak perusahaan (TERGUGAT) dalam hal ini Mr. FRANCISCO GALI selaku Presiden Direktur PT. TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA menyatakan bersedia membayar hak PENGGUGAT melalui e-mail sebesar US\$ 95,000.00 (sembilan puluh lima ribu dollar Amerika) yang akan dibayar bertahap;

Bahwa setelah beberapa kali pertemuan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT serta petugas Depnaker, pada tanggal 07 Januari 2009, Direktur Pengawasan Norma Kerja menandatangani dan mengeluarkan Surat Nota Pemeriksaan terhadap TERGUGAT untuk membayar hak-hak PENGGUGAT sesuai dengan hukum yang berlaku (vide Bukti P-04);

Hal. 3 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa kemudian pada tanggal 27 Januari 2009 pihak TERGUGAT meminta kepada PENGGUGAT untuk sepakat menandatangani Surat Pernyataan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana PENGGUGAT menerima keputusan PHK dari pihak TERGUGAT dan TERGUGAT bersedia membayar seluruh hak-hak PENGGUGAT sebesar US\$ 95,000.00 (sembilan puluh lima ribu dollar Amerika) dengan pembayaran secara bertahap (vide Bukti P-05), atas kesepakatan tersebut pada tanggal 06 Februari 2009, TERGUGAT mengirimkan surat jawaban atas Surat Nota Pemeriksaan dari Depnaker yang menyatakan TERGUGAT bersedia membayar hak-hak PENGGUGAT berdasarkan kesepakatan sebelumnya dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (vide Bukti P-06);

Bahwa pada tanggal 06 Februari 2009 TERGUGAT melakukan pembayaran pertama kepada PENGGUGAT sebesar US\$ 20,000.00 (dua puluh ribu dollar Amerika) dengan cara mentransfer (vide Bukti P-07), namun pembayaran tersebut tidak sesuai dengan kesepakatan sebelumnya dimana TERGUGAT seharusnya membayar sebesar US\$ 45,000.00 (empat puluh lima ribu dollar Amerika) dan harus dilaksanakan seharusnya pada tanggal 29 Januari 2009;

Bahwa pada tanggal 15 Maret 2009 PENGGUGAT EPO dan kembali dengan visa turis dengan maksud menagih atau mengambil pembayaran selanjutnya atas hak PENGGUGAT yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT dan pada tanggal 31 Maret 2009 PENGGUGAT dipanggil oleh pihak perusahaan (TERGUGAT) untuk bertemu dan membicarakan perihal hak PENGGUGAT yang belum dibayarkan, dan pada pertemuan tersebut TERGUGAT tidak mau membayar hak PENGGUGAT yang telah disepakati sebelumnya, bahkan TERGUGAT mengancam akan mendeportasikan PENGGUGAT, ancaman ini sangat mengkhawatirkan PENGGUGAT dan keluarga dan tindakan TERGUGAT tersebut sangat merugikan PENGGUGAT karena PENGGUGAT hanya menuntut hak PENGGUGAT sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan;

Bahwa tindakan TERGUGAT sangat bertentangan dengan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi sbb. :

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";

Tergugat juga telah mengingkari kesepakatan yang dibuat sebelumnya dimana TERGUGAT telah berjanji untuk membayar hak PENGGUGAT sebesar US\$ 95,000.00 (sembilan puluh lima ribu dollar Amerika) dan baru dibayarkan sebesar US\$ 20,000.00 (dua puluh ribu dollar Amerika) sehingga TERGUGAT masih ada kewajiban untuk membayar hak PENGGUGAT sebesar US\$ 75,000.00 (tujuh puluh lima ribu dollar Amerika);

Maka berdasarkan dalil-dalil PENGGUGAT di atas, dengan ini PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkenan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT berdasarkan Surat Perjanjian Kerja tanggal 20 Oktober 2005 dan yang diperbaharui dengan Surat Perjanjian Kerja tanggal 04 Januari 2007 adalah sah;
3. Menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah pemutusan hubungan kerja yang sepihak tanpa membayar hak PENGGUGAT adalah tindakan sewenang-wenang dan melanggar Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar sisa hasil kesepakatan/ hak PENGGUGAT sebesar US\$ 75,000.00 (tujuh puluh lima ribu dollar Amerika) secara tunai;
5. Menyatakan putusan dalam perkara a quo dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada verzet dan atau kasasi;

Atau :

Mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

I. Eksepsi Tentang Kompetensi Absolut.

1. Bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka antara Tergugat dengan Penggugat telah tercapai kesepakatan penyelesaian sebagaimana dalil Penggugat poin 6, poin 8, poin 9, poin 10, dan poin 11 gugatan Penggugat serta di dalam Petitum poin 4 Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk

Hal. 5 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar sisa hasil kesepakatan antara Tergugat dengan Penggugat yakni sebesar US\$ 75,000.00 (tujuh puluh lima ribu dollar Amerika);

2. Bahwa Penggugat juga mendalilkan dalam gugatannya bahwa Tergugat tidak melaksanakan kesepakatan antara Tergugat dengan Penggugat tersebut, sehingga Penggugat merasa dirugikan atas perbuatan Tergugat tersebut dan akhirnya mengajukan gugatan a quo (vide poin 9, poin 10 dan poin 11 gugatan Penggugat);
3. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut, maka karena dasar gugatan Penggugat adalah berdasarkan kesepakatan para pihak yang tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh Tergugat, maka jelas Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo, karena kesepakatan antara Tergugat dengan Penggugat tersebut merupakan undang-undang bagi Tergugat maupun Penggugat yang menandatangani kesepakatan tersebut (vide Pasal 1320 KUHPerdara, Pasal 1338 KUHPerdara, 1340 KUHPerdara) sehingga apabila Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam kesepakatan tersebut (vide poin 9 gugatan Penggugat), maka perbuatan Tergugat tersebut merupakan perbuatan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1247 KUHPerdara, oleh karenanya jikalau Penggugat berkeinginan untuk menuntut Tergugat melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kesepakatan tersebut (vide poin 4 Petitum gugatan Penggugat), maka secara hukum Penggugat harus mengajukan gugatan wanprestasi kepada Pengadilan Negeri bukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;
4. Bahwa kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dengan jelas dan tegas dalam Pasal 56 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU No. 2/ 2004") yang dikutip sebagai berikut :
Pasal 56 UU No. 2/ 2004 berbunyi :
"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :
 - a. Di tingkat pertama mengena/perselisihan hak;
 - b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan";

Hal. 6 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



5. Bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa telah terjadi perselisihan hak maupun telah terjadi perselisihan PHK yang bersumber dan berdasarkan atas tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah disepakati oleh Tergugat dengan Penggugat, dengan demikian untuk lebih jelasnya, maka dalam eksepsi ini, Tergugat akan mengutip ketentuan-ketentuan yang menyebutkan pengertian perselisihan hak dan perselisihan PHK yakni sebagai berikut :
 - a. 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 (vide Pasal 1 ayat (2) jo. Pasal 2 huruf a UU No. 2/ 2004);
Penjelasan Pasal 2 huruf a mengatakan bahwa :
"Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan";
 - b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (vide Pasal 1 ayat (4) jo. Pasal 2 huruf c UU No. 2/ 2004);
6. Bahwa berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka dasar Penggugat menyatakan telah terjadinya Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK dalam perkara a quo yang bersumber pada tidak terlaksananya hak dan kewajiban para pihak yang tertuang dalam kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, maka sangat tidak tepat Penggugat mendalilkan bahwa telah terjadi perselisihan hak dan Perselisihan PHK akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena faktanya antara Tergugat dengan Penggugat telah mencapai kesepakatan terkait dengan PHK tersebut, oleh karenanya dalil Tergugat tentang Perselisihan PHK adalah dalil yang mengada-ada;
7. Bahwa demikian juga perkara a quo bukanlah perselisihan hak karena faktanya tidak ada satupun perselisihan antara Tergugat dengan Penggugat akibat tidak dipenuhinya hak, karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa sebagaimana dalil Penggugat dalam gugatannya bahwa objek sengketa perkara a quo adalah bersumber dan berdasarkan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat dimana para pihak tidak melaksanakan kesepakatan tersebut sebagaimana mestinya, sehingga jelas bukanlah merupakan Perselisihan Hak;

9. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka perkenankanlah Tergugat memohonkan agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan tidak berwenang memeriksa sengketa dalam perkara aquo;

II. Tentang Tidak Jelasnya Kualitas Kuasa Penggugat.

1. Bahwa pemberian kuasa oleh Penggugat kepada Kuasa Hukum Penggugat tidaklah memenuhi syarat formal tentang pemberian surat kuasa karena faktanya tidak jelas keberadaan Penggugat, apalagi melihat kewarganegaraan Penggugat yang merupakan warganegara asing, sehingga apabila benar telah terjadi pemberian kuasa dari Penggugat kepada Kuasa Hukumnya, maka dalam Surat Kuasa haruslah jelas alamat atau kedudukan dari Tergugat, namun dalam Surat Kuasa Penggugat kepada Kuasa Hukumnya ternyata tidak jelas alamat dan kedudukan alamat/ kedudukan Pemberi Kuasa;

2. Bahwa namun apabila dibandingkan antara Surat Kuasa Penggugat dengan gugatan Penggugat ditemukan fakta yuridis bahwa ternyata telah terjadi kontradiktif antara Surat Kuasa Penggugat dengan gugatan Penggugat karena di satu sisi dalam Surat Kuasa alamat maupun kedudukan Penggugat, sementara di sisi lain dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat "...beralamat di Puri Asih Pratama Blok B II, No. 2. Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat..." (bandingkan dengan dalil dalam perbaikan gugatan Penggugat);

3. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka fakta-fakta yuridis yang terungkap adalah sebagai berikut :

3.1. Bahwa Surat Kuasa telah tidak memenuhi syarat formal Surat Kuasa karena tidak dengan jelas dan tegas menyebutkan alamat/ kedudukan Penggugat, padahal dalam pemberian suara kuasa khusus telah diatur dengan dalam SEMA No. 6 Tahun 1996 yang mengharuskan bahwa dalam Surat Kuasa Khusus harus dengan jelas dan tegas menyebutkan pihak-pihak yang berperkara serta kedudukannya, maupun pokok sengketa yang disengkatakan serta kedudukan Pengadilan;

Hal. 8 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



- 3.2. Bahwa jika dibandingkan dengan kewarganegaraan Penggugat yang merupakan warganegara asing, maka pencantuman alamat/ kedudukan Penggugat merupakan bagian yang sangat esensial dan syarat sahnya suatu Surat Kuasa karena apabila benar Penggugat selaku warganegara asing yang beralamat di Indonesia, maka haruslah dicantumkan alamat jelas dan dasar dari mengapa pencantuman alamat tersebut, namun apabila Penggugat yang berwarganegara asing beralamat atau berkedudukan di luar negara Indonesia, maka penandatanganan Surat Kuasa tersebut haruslah dilegalisasi oleh KBRI atau Konsulat Jenderal setempat, oleh karenanya dengan tidak dicantumnya alamat dan kedudukan Penggugat tersebut, maka haruslah dikualifisir bahwa surat kuasa Penggugat kepada Kuasa Hukumnya tidak sah karena tidak memenuhi syarat formil Surat Kuasa;
- 3.3. Bahwa untuk menyembunyikan tidak sahnya Surat Kuasa Penggugat kepada Kuasa Hukumnya karena tidak terpenuhinya syarat formal Surat Kuasa Penggugat, maka di dalam perubahan gugatannya, Penggugat telah melakukan perubahan/ revisi terkait dengan alamat Penggugat secara tidak jelas dan tepat, sehingga haruslah dikualifisir sebagai upaya Penggugat untuk memanipulir fakta karena faktanya alamat yang dicantumkan dalam perubahan gugatan Penggugat adalah tidak benar dan tidak berdasar, karena faktanya Penggugat bukanlah beralamat "Puri Asih Pratama Blok BII, No. 2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat sebagaimana dalil Penggugat dalam perubahan gugatannya bahkan yang lebih ironisnya lagi Penggugat tidak pernah sekalipun mendatangi bahkan bermalam pada alamat tersebut, sehingga bagaimana mungkin Penggugat dapat mengaku-ngaku beralamat di Puri Asih Pratama Blok BII, No. 2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat;
- 3.4. Bahwa fakta-fakta yang terurai di atas dibuktikan dengan Surat Pernyataan tertanggal 22 April 2010 yang dibuat dan ditandatangani oleh Ketua Rt. 004/ Rw. 07 Puri Asri Pratama mengetahui Ketua Rw. 07 Graha Asri Residence, Desa Telajung, Cikarang Barat, Bekasi dan Ketua Rt. 01/ Rw.07, serta Laporan Polisi yang diajukan oleh Tergugat sebagaimana Surat Tanda Penerimaan Laporan No. Pol. : LP/ 2568/ K/ X/2008/SPK Unit I tertanggal 23 Oktober 2008 yang salah satu terlapornya adalah Penggugat, namun panggilan Polisi tersebut tidaklah terlaksana karena Penggugat sebagai pembawa hak dan



kewajiban dalam hukum sebagai akibat tidak jelas keberadaannya (bukti T-1 dan T-2);

4. Bahwa berdasarkan Kartu Ijin Tinggal Sementara ("KITAS") maupun dokumen-dokumen yang lain, Penggugat berkedudukan/ beralamat di Apartemen Bona Vista Tower 1-B Unit No. 1050, Jl. Bona Vista Raya, Lebak Bulus, Jakarta Selatan, namun dalam perubahan gugatan a quo Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat beralamat di Puri Asih Pratama Blok B II, No. 2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat sehingga yang menjadi pertanyaan yuridisnya adalah kapan Penggugat melakukan perpindahan alamat tersebut, dan seandainya pun benar quod noon Penggugat telah berpindah alamat, maka secara hukum Penggugat wajib melapor tentang perpindahan tersebut, apabila Penggugat tidak melaporkan perpindahannya tersebut, maka perpindahan alamat tersebut merupakan perpindahan alamat yang tidak sah dan patut diduga merupakan perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan Pasal 51 jo. Pasal 39 Undang-Undang No. 37 Tahun 2009 tentang Keimigrasian ("UU No. 37/2009");
 5. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka menimbulkan konstruksi yuridis tentang kebenaran pemberian kuasa Penggugat kepada Kuasa Hukumnya untuk mewakili Penggugat di hadapan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara a quo;
 6. Bahwa dengan demikian secara hukum haruslah dikualifisir bahwa Kuasa Penggugat tidaklah berada dalam kualitas "persona standi in iudicio" untuk mewakili Penggugat dalam persidangan perkara ini sehingga nilai yuridis dalam gugatannya pun haruslah diragukan kebenarannya;
 7. Bahwa oleh karenanya jelas Surat Kuasa Penggugat kepada Kuasa Hukumnya adalah Surat Kuasa yang tidak sah karena tidak memenuhi syarat formal sebuah Surat Kuasa;
- III. Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel) Karena Tidak Jelas Dalil-dalil Gugatan.
1. Bahwa di dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tertentu (vide dalil poin 3 jo. poin 2 gugatan Penggugat), disamping itu juga Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut sehingga bertentangan dengan Pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun



2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13/ 2003") n (vide dalil poin 4 jo. poin 11 gugatan) bahkan di dalam Petitum poin 3 gugatannya Penggugat mohon agar Pengadilan "Menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah pemutusan hubungan Kerja yang sepihak tanpa membayar hak PENGGUGAT adalah tindakan sewenang-wenang dan melanggar Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003";

2. Bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat yang dinyatakan oleh Tergugat tersebut di atas, maka jelas gugatan Penggugat adalah kabur karena Penggugat dengan jelas dan tegas atau telah dengan kabur menyebutkan Tergugat harus membayar sisa upah/ gaji akibat terjadinya PHK kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 62 UU No. 13/ 2003, namun faktanya di dalam gugatannya Penggugat tidak hal-hal yang diamanatkan dalam perjanjian kerja maupun ketentuan Pasal 62 UU No. 13/ 2003 yakni sebagai berikut :

2.1. Faktanya, dalam gugatannya Penggugat tidak menguraikan jangka waktu perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yakni tentang sejak kapan berlakunya perjanjian tersebut dan kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut;

2.2. Faktanya, dalam gugatannya, Penggugat telah tidak jelas menyebutkan tentang berapa sisa jangka waktu sesuai dengan perjanjian kerja tersebut setelah dilakukannya PHK oleh Tergugat;

2.3. Faktanya, dalam gugatannya Penggugat telah tidak dengan jelas dan tegas menyebutkan berapa besar upah terakhir yang diterima Penggugat selama bekerja pada Tergugat, dengan tanpa menyebutkan besarnya upah Penggugat di dalam posita maka upah sebagai dasar perhitungan hak Penggugat akibat PHK yang didalilkan oleh Penggugat melanggar Ketentuan Pasal 62 UU No. 13/ 2003 adalah kabur;

3. Bahwa selain itu, di dalam perubahan gugatannya ternyata Penggugat telah salah mengutip halaman 2 gugatan awal yakni sebagai berikut :

Perbaikan gugatan pada halaman 2 :

"Semula berbunyi :

Tinggal, Biaya Pengobatan, Transportasi, Asuransi Jiwa serta cuti sesuai dengan Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT yang diwakili oleh NELSON MATA selaku Direktur" padahal yang sebenarnya seperti dalam gugatan awal adalah "Tinggal, Biaya Pengobatan, Transportasi, Asuransi Jiwa serta cuti sesuai dengan



Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT yang diwakili oleh NELSON MATA selaku Presiden Direktur";

4. Bahwa sangat ironis apabila Penggugat yang membuat dan menandatangani gugatan tersebut salah mengutip gugatan yang dibuatnya sendiri, dengan demikian maka jelas gugatan Penggugat tersebut kabur;
 5. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka gugatan Penggugat jelas kabur (obscuur libel) Karena Tidak Jelas Dalil-dalil Gugatan, maka adalah tepat jika Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo menolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
- IV. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) Karena Tidak Jelas Obyek Gugatan Aquo.
1. Bahwa di satu sisi Penggugat mendalilkan di dalam gugatannya bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tertentu (vide dalil poin 3 jo. poin 2 gugatan Penggugat), disamping itu juga Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut sehingga bertentangan dengan Pasal 62 UU No. 13/ 2003, sementara di sisi yang lain dasar perhitungan Pesangon akibat PHK tersebut adalah berdasarkan kepada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, dimana Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat tidak melaksanakan kesepakatan tersebut bukan berdasarkan perhitungan besar upah terakhir dikalikan dengan sisa masa kerja akibat PHK tersebut;
 2. Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka timbul pertanyaan yuridis yang tidak terjawab oleh Penggugat dalam gugatannya adalah bahwa apakah dasar dari obyek gugatan a quo adalah kesepakatan para pihak yang dalam pelaksanaan kesepakatan tersebut tidak terlaksana sebagaimana mestinya termasuk Perselisihan Hak atau Perselisihan PHK adalah merupakan perselisihan PHK atau Perselisihan Hak ataukah wanperstasi yang tunduk pada Pasal 1247 KUHPerduta;
 3. Bahwa oleh karenanya Penggugat telah keliru merumuskan gugatannya karena gugatan a quo bukanlah gugatan Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak namun Perselisihan PHK atau setidaknya di dalam gugatannya Penggugat telah mencampur adukan 3 (dua) objek gugatan yakni Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak serta Perbuatan Wanperstasi dimana ketiga objek gugatan tersebut adalah berbeda satu dengan yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lainnya baik dari segi dasar hukum maupun konsekwensi yuridis serta kompetensi Pengadilan yang mengadilinya;

4. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka gugatan Penggugat jelas kabur (obscuur libel) Karena Tidak Jelas Obyek Gugatan a quo, maka adalah tepat jika Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo menolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

V. Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu (Daluwarsa).

1. Bahwa seandainya pun benar quod non perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah perselisihan PHK, maka gugatan yang diajukan oleh Pengugat telah lewat jangka waktu;
2. Bahwa tata cara serta jangka waktu pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial khususnya mengenai gugatan yang objeknya tentang Perselisihan PHK telah diatur dengan tegas di dalam UU No. 2/ 2004 sebagaimana Pasal 82 mengatakan bahwa : "Gugatan oleh pekerja/ buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha" (garis bawah oleh Tergugat);
3. Bahwa berdasarkan hal tersebut dikaitkan dengan dalil-dalil gugatan Penggugat sebagaimana poin 4 gugatan Penggugat yang menyatakan pada pokoknya bahwa pada tanggal 16 September 2008 telah terjadi PHK kepada Tergugat, sehingga apabila merujuk pada ketentuan Pasal 82 UU No. 2/ 2004 tersebut di atas, maka jangka waktu mengajukan gugatan oleh Penggugat adalah 1 tahun sejak tanggal 16 September 2008 yakni selambat-lambatnya tanggal 16 September 2009, namun faktanya Penggugat baru mendaftarkan gugatannya pada tanggal 18 Maret 2010 oleh karenanya gugatan Penggugat telah lewat waktu selama 7 (tujuh) bulan;
4. Bahwa berdasarkan alasan-alasan yuridis tersebut di atas, maka haruslah dikualifisir bahwa gugatan Penggugat telah daluwarsa oleh karenanya gugatan Penggugat secara hukum haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

VI. Gugatan Prematur Karena Tidak Didasarkan Pada Proses Mediasi Yang Sah.

1. Bahwa dalam Perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak terlebih dahulu menempuh Bipartit dan apabila dalam Proses Bipartit tidak tercapai

Hal. 13 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



kesepakatan, maka dilanjutkan dengan proses Mediasi, selanjutnya apabila dalam proses mediasi tidak tercapai kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan masalahnya, maka dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

2. Bahwa karena Penyelesaian Hubungan Industrial merupakan penyelesaian bersifat integral yakni antara satu proses dengan proses yang lain tidak dapat dilepas pisahkan satu dengan yang lainnya hal ini sebagaimana dalam Pasal 4 ayat 1 dan 2 jo. Pasal 83 ayat (1) UU No. 2/ 2004 yang berbunyi :
Pasal 4 ayat 1 dan 2 UU No. 2/ 2004 yang berbunyi :

- (1). Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), 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;
- (2). Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas";

Pasal 83 ayat (1) UU No. 2/ 2004 yang berbunyi :

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat";

3. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial haruslah didasarkan pada proses penyelesaian lewat Mediasi yang sah secara hukum;
4. Bahwa oleh karenanya apabila diteliti secara seksama ternyata penyelesaian perselisihan hubungan antara Tergugat dengan Penggugat lewat proses mediasi adalah proses yang tidak sah secara hukum karena Penggugat yang pada saat mediasi diwakili oleh Marta Salomonz yang merupakan orang yang tidak jelas kapasitas legalnya, dimana faktanya Marta Salomonz bukanlah Advokat tetapi mengaku-ngaku Advokat;
5. Bahwa dalam Undang-undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat ("UU No.18/ 2003") telah mensyaratkan dengan tegas mengenai persyaratan-persyaratan untuk menjadi Advokat sebagaimana diisyaratkan dalam Pasal 3 UU No. 18/ 2003 yang berbunyi :



- (1). Untuk dapat diangkat menjadi Advokat harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. warga negara Republik Indonesia;
 - b. bertempat tinggal di Indonesia;
 - c. tidak berstatus sebagai pegawai negeri atau pejabat negara;
 - d. berusia sekurang-kurangnya 25 (dua puluh lima) tahun;
 - e. berijazah sarjana yang belatar belakang pendidikan tinggi hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1);
 - f. lulus ujian yang diadakan oleh Organisasi Advokat;
 - g. magang sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun terus menerus pada kantor Advokat;
 - h. tidak pernah dipidana karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
 - i. berperilaku baik, jujur, bertanggung jawab, adil dan mempunyai integritas yang tinggi;
- (2). Advokat yang telah diangkat berdasarkan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjalankan praktiknya dengan mengkhususkan diri pada bidang tertentu sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan";
6. Bahwa berdasarkan Pasal 3 UU No. 18/ 2003, maka salah satu syarat mendasar yang harus dimiliki oleh seorang Advokat adalah harus berpendidikan tinggi hukum, namun ternyata Marta Salomonz tidak berpendidikan tinggi hukum, sehingga bagaimana mungkin jadi Advokat ? Lagipula tidak jelas kualitas Marta Solomonz berkapitas sebagai apa ?;
7. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, maka proses mediasi yang dilakukan oleh Penggugat dengan Tergugat adalah tidak sah, sehingga segala produk hukum yang dihasilkan dalam proses mediasi tersebut yakni Anjuran adalah juga tidak sah secara hukum, oleh karenanya berdasarkan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2/ 2004 Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo wajib mengembalikan gugatan kepada Pengugat;
8. Bahwa oleh karenanya, maka terbukti gugatan Penggugat prematur karena Tidak Didasarkan Pada Proses Mediasi yang sah secara hukum, sehingga gugatan Penggugat secara hukum haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusannya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No. 75/PHI.G/2010/PN.JKT PST tanggal 27 Juli 2010 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja pada tanggal 20 Oktober 2005 dan pembaharuan perjanjian kerja pada tanggal 04 Januari 2007 adalah sah;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 17 September 2008 adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003;
4. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 27 Januari 2009;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai sebesar US \$.75.000,00 (tujuh puluh lima ribu dolar Amerika);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang hingga kini sebesar Rp. 347.000,- (tiga ratus empat puluh tujuh ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 27 Juli 2010 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Agustus 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 11 Agustus 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 121/Srt.KAS/PHI/2010/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 24 Agustus 2010;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 28 September 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 12 Oktober 2010;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam

Hal. 16 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

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

Dalam Eksepsi :

I. Eksepsi Tentang Kompetensi Absolut.

1. Bahwa adapun pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama menolak Eksepsi Kompetensi Absolut yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat adalah tercermin dalam pertimbangan hukum pada halaman 34 alinea 2 jo. halaman 46 alinea 1 Putusan yang dikutip sebagai berikut :

Halaman 34 alinea 2 Putusan yang berbunyi :

"Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat angka 1 yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial secara absolut tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo Majelis Hakim telah menjatuhkan Putusan Sela Nomor : 75/PHI.G/2010 PN.JKT.PST., pada tanggal 25 Mei 2010 yang amarnya menyatakan :

1. Menolak eksepsi Tergugat tersebut di atas;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara ini;
4. Menanggung biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir";

Halaman 46 alinea 1 Putusan yang berbunyi :

"Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis tidak dapat mempertimbangkan pendapat saksi ahli yang diajukan oleh Tergugat bernama Basani Situmorang, SH. MH., yang menyatakan gugatan perselisihan Hak dan PHK yang didasarkan pada kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat yang tidak dilaksanakan oleh Tergugat bukanlah merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial tetapi kemenangan Pengadilan Negeri, karena pada kenyataannya substansi dan objek yang diperjanjikan oleh oleh kedua belah pihak dalam persetujuan bersama tersebut adalah berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban normatif pekerja dan pengusaha yaitu mengenai kekurangan upah Penggugat dan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang timbul dari adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga dan karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17) jo. Pasal 2 jo. Pasal

Hal. 17 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



57 UU No. 2 Tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo";

2. Bahwa Pertimbangan Hukum Pengadilan Tingkat pertama tersebut di atas merupakan kesimpulan dan pertimbangan hukum yang keliru, dimana Majelis Hakim Tingkat Pertama telah keliru memaknai substansi dari gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat bahkan Majelis Hakim Tingkat Pertama telah keliru menginterpretasi ketentuan Pasal 1 angka 17 jo. Pasal 2 jo. Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- 2.1. Bahwa dalam rangka menentukan dengan jelas mengenai objek gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat, maka di dalam Memori Kasasi ini Pemohon Kasasi/ Tergugat akan mengutip tentang pengertian Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak dan dikaitkan dengan dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat yakni sebagai berikut :

"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak" (vide Pasal 1 ayat (4) jo. Pasal 2 huruf c UU No. 2/ 2004);

- 2.2. Bahwa berdasarkan pengertian Perselisihan PHK di atas, dikaitkan dengan dalil-dalil gugatan yang mendalilkan sebagai berikut :

Dalil poin 6 Posita Gugatan yang dikutip sebagai berikut :

"Bahwa pada tanggal 03 dan 10 November 2008 telah diadakan pertemuan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT serta petugas dari Depnaker yang membahas mengenai hak-hak PENGGUGAT atas pemutusan hubungan kerja sepihak, lalu kemudian tanggal 19 November 2008 diadakan negosiasi kembali yang mana pada akhirnya pihak perusahaan (TERGUGAT) dalam hal ini Mr. FRANCISCO GALI selaku Presiden Direktur PT. TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA menyatakan bersedia membayar hak PENGGUGAT melalui e-mail sebesar USS 95,000.00 (sembilan puluh lima ribu dollar Amerika) yang akan dibayar bertahap" (Garis bawah oleh Pemohon Kasasi);

Dalil Poin 8 Posita Gugatan yang dikutip sebagai berikut :

"Bahwa kemudian pada tanggal 27 Januari 2009 pihak TERGUGAT meminta kepada PENGGUGAT untuk sepakat menandatangani Surat Pernyataan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana PENGGUGAT menerima keputusan PHK dari pihak TERGUGAT dan TERGUGAT



bersedia membayar seluruh hak-hak PENGGUGAT sebesar US\$ 95,000.00 (sembilan puluh lima ribu dollar Amerika) dengan pembayaran secara bertahap (vide Bukti P-05), atas kesepakatan tersebut pada tanggal 06 Februari 2009, TERGUGAT mengirimkan surat jawaban atas Surat Nota Pemeriksaan dari Depnaker yang menyatakan TERGUGAT bersedia membayar hak-hak PENGGUGAT berdasarkan kesepakatan sebelumnya dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (vide Bukti P-06)" (Garis bawah oleh Pemohon Kasasi);

Dalil Poin 9 Posita Gugatan yang dikutip sebagai berikut :

"Bahwa pada tanggal 06 Februari 2009 TERGUGAT melakukan pembayaran pertama kepada PENGGUGAT sebesar USS 20,000.00 (dua puluh ribu dollar Amerika) dengan cara mentransfer (vide Bukti P-07). namun pembayaran tersebut tidak sesuai dengan kesepakatan sebelumnya dimana TERGUGAT seharusnya membayar USS 45,000.00 (empat puluh lima ribu dollar Amerika) dan harus dilaksanakan seharusnya pada tanggal 29 Januari 2009" (Garis bawah oleh Pemohon Kasasi);

Dalil Poin 10 Posita Gugatan yang dikutip sebagai berikut :

"Bahwa pada tanggal 15 Maret 2009 PENGGUGAT EPO dan kembali dengan visa turis dengan maksud menagih atau pembayaran selanjutnya atas hak PENGGUGAT yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT dan pada tanggal 31 Maret 2009 PENGGUGAT dipanggil oleh pihak perusahaan (TERGUGAT) untuk bertemu dan membicarakan perihal Hak PENGGUGAT yang belum dibayarkan, dan pada pertemuan tersebut TERGUGAT tidak mau membayar hak PENGGUGAT yang telah disepakati sebelumnya, bahkan Tergugat mengancam akan mendepotasikan PENGGUGAT ancaman ini sangat mengkhawatirkan PENGGUGAT dan keluarga dan tindakan TERGUGAT tersebut sangat merugikan PENGGUGAT karena PENGGUGAT hanya menuntut hak PENGGUGAT sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan;

Dalil Poin 11 Posita Gugatan yang dikutip sebagai berikut :

"Bahwa tindakan TERGUGAT sangat bertentangan dengan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi sbb. :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu



tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Tergugat juga telah mengingkari kesepakatan yang dibuat sebelumnya dimana TERGUGAT telah berjanji untuk membayar hak PENGGUGAT sebesar US\$ 95,000.00 (sembilan puluh lima ribu dollar Amerika) dan baru dibayarkan sebesar US\$ 20,000.00 (dua puluh ribu dollar Amerika) sehingga TERGUGAT masih ada kewajiban untuk membayar hak PENGGUGAT sebesar US\$ 75,000.00 (tujuh puluh lima dollar Amerika); (Garis bawah oleh Pemohon Kasasi);

Dalil Poin 4 Petitum Gugatan yang dikutip sebagai berikut :

"Menghukum TERGUGAT untuk membayar sisa hasil kesepakatan/ hak PENGGUGAT sebesar US\$ 75,000.00 (tujuh puluh lima dollar Amerika) secara tunai"; (Garis bawah oleh Pemohon Kasasi);

2.3. Bahwa berdasarkan pengertian Perselisihan PHK dikaitkan dengan dalil-dalil Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut di atas, maka yang menjadi pertanyaan yuridisnya adalah bahwa apakah masih terdapat Perselisihan PHK antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat ?;

2.4. Bahwa pertanyaan yuridis tersebut di atas akan terjawab dengan alasan-alasan sebagai berikut :

2.4.1. Bahwa karena pengertian Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, maka secara hukum perselisihan antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat dapat dikategorikan sebagai Perselisihan PHK apabila Termohon Kasasi/ Penggugat tidak dapat menerima atau berkeberatan atas tindakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat;

2.4.2. Bahwa oleh karenanya berdasarkan dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut di atas, maka awalnya telah terjadi Perselisihan PHK karena Termohon Kasasi/ Penggugat tidak dapat menerima atau berkeberatan dengan tindakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penggugat, namun setelah melalui



perundingan antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, maka telah tercapai kesepakatan antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat tentang PHK tersebut, dimana dalam kesepakatan tersebut Pemohon Kasasi/ Tergugat berkewajiban membayar kompensasi PHK sebesar US\$ 95,000.00 (sembilan puluh lima ribu dollar Amerika) dengan pembayaran secara bertahap (vide dalil poin 6 gugatan), lagipula Termohon Kasasi/ Penggugat pun telah mengakui menerima secara sukarela tindakan Pemutusan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut sebagaimana dalil poin 8 gugatan dikuatkan dengan Bukti P-5 yang sama dengan Bukti T-7;

2.4.3. Bahwa dengan adanya kesepakatan yang terjadi antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat ditambah dengan pengakuan dan bukti bahwa Termohon Kasasi/ Penggugat menerima tindakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penggugat, maka jelas telah berakhir/ telah selesai perselisihan PHK antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat;

2.4.4. Bahwa alasan-alasan tersebut di atas, maka jelas tidak terdapat atau telah berakhir Perselisihan PHK antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat;

2.5. Bahwa selain itu pengertian 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 (vide Pasal 1 ayat (2) jo. Pasal 2 huruf a UU No. 2/2004);

Penjelasan Pasal 2 huruf a mengatakan bahwa :

"Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan";

2.6. Bahwa berdasarkan pengertian Perselisihan PHK tersebut dikaitkan dengan dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat, maka dengan ditandatangani kesepakatan bersama antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat dan dengan ditantangi pernyataan pemutusan PHK oleh Termohon Kasasi/



Penggugat adalah merupakan pengakhiran dari Perselisihan PHK maupun perselisihan Hak atau setidaknya tidak terdapat perselisihan PHK dan Perselisihan Hak ketika ditandatanganinya kesepakatan bersama maupun pernyataan PHK oleh Termohon Kasasi/ Penggugat;

2.7. Bahwa apabila Termohon Kasasi/ Penggugat dalam gugatannya mempersoalkan pelaksanaan kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, dimana Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi/ Tergugat telah tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam kesepakatan tersebut (vide poin 9 gugatan Penggugat), maka hal tersebut bukan merupakan atau setidaknya tidak termasuk pada Perselisihan PHK maupun Perselisihan Hak karena Perselisihan PHK telah berakhir dengan ditandatanganinya kesepakatan bersama tersebut, demikian juga tidak dilaksanakannya hak Termohon Kasasi/ Penggugat oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat yang tertuang dalam kesepakatan bersama tersebut bukanlah merupakan Perselisihan Hak apalagi Perselisihan PHK karena Perselisihan Hak adalah perselisihan antara pekerja dengan pengusaha karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau "perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan, dengan demikian Perselisihan Hak tidak timbul karena tidak terpenuhinya hak Termohon Kasasi/ Penggugat dalam Kesepakatan Bersama, namun Perselisihan Hak timbul karena tidak terpenuhinya atau tidak dilaksanakannya pembayaran hak-hak Termohon Kasasi/ Penggugat sebagaimana yang ditetapkan oleh Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maupun Peraturan Perundang-Undangan;

2.8. Bahwa oleh karenanya perselisihan antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat bukanlah merupakan Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK, namun merupakan wanprestasi karena berdasarkan dalil-dalil Termohon Kasasi/ Penggugat dalam gugatannya yang mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi/ Tergugat tidak melaksanakan kewajiban untuk membayar hak



Termohon Kasasi/ Penggugat sebagaimana termuat dalam kesepakatan bersama, dimana kesepakatan bersama tersebut merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, maka perbuatan Pemohon Kasasi/ Tergugat yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam kesepakatan bersama adalah merupakan perbuatan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 s/d 1247 KUHPerdara, oleh karenanya jikalau Termohon Kasasi/ Penggugat berkeinginan untuk menuntut Pemohon Kasasi/ Tergugat melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kesepakatan bersama tersebut (vide poin 4 Petitum Gugatan Termohon Kasasi Penggugat), maka secara hukum Termohon Kasasi/ Penggugat harus mengajukan gugatan wanprestasi kepada Pengadilan Negeri bukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;

3. Bahwa berdasarkan alasan-alasan yuridis tersebut di atas, maka terbukti pertimbangan-pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama adalah pertimbangan-pertimbangan hukum yang keliru oleh karenanya adalah tepat apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo berkenan membatalkan Putusan Pengadilan Tingkat Pertama tersebut sebaliknya menerima eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut dan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang memeriksa, memutuskan perkara a quo;

II. Tidak Jelas Kualitas Kuasa Penggugat.

1. Bahwa adapun pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama menolak Eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut adalah tercermin pada halaman 35 alinea 1 Putusan yang dikutip sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan dan meneliti surat kuasa khusus yang ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 13 Maret 2010 menurut Majelis Hakim surat kuasa tersebut telah memenuhi syarat-syarat formil sebagaimana diatur dalam SKMA No. 6 Tahun 1996 karena pada kenyataannya surat kuasa tersebut telah menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak yang berperkara yaitu Sdr. Ramualdo Velasquez Ramires yang berkedudukan sebagai Penggugat melawan PT. Tucan Pumpco Services yang berkedudukan sebagai Tergugat, sedangkan mengenai alamat atau domisili Penggugat yang menunjuk pada alamat kantor Kuasa Hukumnya dapat dibenarkan dan tidak mengakibatkan



cacatnya surat kuasa Penggugat, karenanya eksepsi Tergugat angka (2) yang menyatakan Surat Kuasa Penggugat cacat formil karena tidak menyebutkan alamat Penggugat haruslah ditolak”;

2. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama adalah merupakan pertimbangan hukum maupun kesimpulan yang keliru dengan alasan-alasan sebagai berikut :

2.1. Bahwa merupakan suatu kekeliruan apabila pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama menyatakan surat kuasa yang diberikan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat kepada Kuasa Hukumnya telah lengkap identitas para pihak karena dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 6 Tahun 1996 mengharuskan bahwa pembuatan surat kuasa khusus harus dengan penyebutan identitas pihak-pihak yang berperkara secara jelas dan tegas. Yang dimaksud dengan identitas pihak-pihak yang berperkara dalam SEMA No. 6 Tahun 1996 adalah nama disertai alamat pihak-pihak yang dicantumkan secara jelas dan lengkap dalam surat kuasa, sedangkan dalam Surat Kuasa dari Termohon Kasasi/ Penggugat kepada Kuasa Hukumnya ternyata tidak disebutkan/ mencantumkan tentang alamat Pemberi Kuasa (Termohon Kasasi/ Penggugat), namun justru yang ada adalah pemilihan domisili hukum Termohon Kasasi/ Penggugat yang menunjuk pada alamat Kantor Kuasa Hukumnya adalah tidak dibenarkan oleh hukum sehingga Surat Kuasa demikian merupakan Surat Kuasa telah cacat formil atau tidak memenuhi syarat formal suatu Surat Kuasa;

2.2. Bahwa apalagi dibandingkan dengan kewarganegaraan Termohon Kasasi/ Penggugat yang merupakan Warga Negara Asing (WNA), maka pencantuman alamat/ kedudukan Termohon Kasasi/ Penggugat merupakan bagian yang sangat esensial dalam pemberian Surat Kuasa sekaligus merupakan syarat sahnya suatu surat kuasa karena apabila benar Termohon Kasasi/ Penggugat selaku warganegara asing yang beralamat di Indonesia, maka haruslah dicantumkan alamat jelas dan dasar dari mengapa pencantuman alamat tersebut, namun apabila Termohon Kasasi/ Penggugat yang berwarganegara asing beralamat atau berkedudukan di luar negara Indonesia, maka penandatanganan surat kuasa tersebut haruslah dilegalisasi oleh KBRI atau Konsulat Jendral setempat, oleh karenanya dengan tidak dicantumkannya alamat dan kedudukan Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut, maka haruslah dikualifisir bahwa surat kuasa Termohon Kasasi/ Penggugat



kepada Kuasa Hukumnya tidak sah karena tidak memenuhi syarat formil surat kuasa;

- 2.3. Bahwa untuk menyembunyikan tidak sahnya surat kuasa Termohon Kasasi/ Penggugat kepada Kuasa Hukumnya karena tidak terpenuhi syarat formal surat kuasa Termohon Kasasi/ Penggugat maupun untuk menyembunyikan kaburnya gugatan Penggugat, maka di dalam perubahan gugatannya, Termohon Kasasi/ Penggugat telah melakukan perubahan/ revisi terkait dengan alamat Termohon Kasasi/ Penggugat secara tidak jelas dan tepat yang kemudian diubah lagi oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dalam repliknya, sehingga haruslah dikualifisir sebagai upaya Termohon Kasasi/ Penggugat untuk memanipulir fakta, dimana faktanya alamat yang dicantumkan dalam perubahan gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat yang kemudian diubah/ direvisi lagi oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dalam repliknya adalah alamat yang tidak benar dan tidak berdasar, karena faktanya Termohon Kasasi/ Penggugat bukanlah beralamat "Puri Asih Pratama Blok B II, No. 2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat" atau beralamat di Puri Asri Pratama Blok B II, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat" sebagaimana dalil Termohon Kasasi/ Penggugat dalam perubahan gugatan maupun dalam repliknya bahkan yang lebih ironisnya lagi Termohon Kasasi/ Penggugat tidak pernah sekalipun mendatangi bahkan bermalam pada alamat tersebut, sehingga bagaimana mungkin Termohon Kasasi/ Penggugat dapat mengaku-ngaku beralamat di Puri Asih Pratama Blok B II, No. 2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat" atau beralamat di Puri Asri Pratama Blok B II, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat;
- 2.4. Bahwa dalil-dalil Termohon Kasasi/ Penggugat yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi/ Penggugat beralamat di Puri Asih Pratama Blok B II, No. 2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat" atau beralamat di Puri Asri Pratama Blok B II, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, diduga kuat merupakan alamat dari Marta Salomonz yang tidak jelas kapasitas legal dan hubungan hukum antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Marta Salomonz;
- 2.5. Bahwa berdasarkan KITAS maupun dokumen-dokumen yang lain, Termohon Kasasi/ Penggugat berkedudukan/ beralamat di Aparteman



Bona Vista Tower 1-B Unit No. 1050, Jl. Bona Vista Raya Lebak Bulus Jakarta Selatan, namun dalam perubahan gugatan a quo maupun repliknya Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa Termohon Kasasi/ Penggugat berlatar di Puri Asih Pratama Blok B II, No. 2, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat" atau berlatar di Puri Asri Pratama Blok B II, Jalan Setu, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, sehingga yang menjadi pertanyaan yuridisnya adalah kapan Termohon Kasasi/ Penggugat melakukan perpindahan alamat tersebut, dan seandainya pun benar quod noon Termohon Kasasi/ Penggugat telah berpindah alamat, maka secara hukum Termohon Kasasi/ Penggugat wajib melapor tentang perpindahan tersebut, dimana apabila Termohon Kasasi/ Penggugat tidak melaporkan perpindahannya tersebut, maka perpindahan alamat tersebut merupakan perpindahan alamat yang tidak sah dan patut diduga merupakan perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan Pasal 51 jo. Pasal 39 Undang-undang No. 37 Tahun 2009 tentang Keimigrasian ("UU No. 37/ 2009"), oleh karenanya Pemohon Kasasi/ Tergugat akan mereserver untuk menuntut secara pidana;

2.6. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka menimbulkan konstruksi yuridis tentang kebenaran pemberian kuasa Termohon Kasasi/ Penggugat kepada Kuasa Hukumnya untuk mewakili Termohon Kasasi/ Penggugat di hadapan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negari Jakarta Pusat dalam perkara a quo, maupun terbukti gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat kabur karena tidak jelasnya alamat Termohon Kasasi/ Penggugat atau setidaknya tidaknya alamat Termohon Kasasi/ Penggugat yang tertera dalam gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat adalah alamat yang tidak benar;

3. Bahwa dengan demikian secara hukum haruslah dikualifisir bahwa Kuasa Termohon Kasasi/ Penggugat tidaklah berada dalam kualitas "persona standi in judicio" untuk mewakili Termohon Kasasi/ Penggugat dalam persidangan pada Pengadilan Tingkat Pertama, sehingga nilai yuridis dalam gugatannya pun haruslah diragukan kebenarannya, oleh karenanya adalah tepat dan berdasar hukum apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo berkenan membatalkan Putusan Pengadilan Tingkat Pertama sebaliknya menerima eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut dan menolak gugatan a quo



secara keseluruhan atau setidaknya menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

III. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) Karena Tidak Jelas Dalil-dalil Gugatan.

1. Bahwa adapun pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama menolak Pemohon Kasasi/ Eksepsi Tergugat tersebut adalah tercermin pada halaman 35 alinea 2 sampai dengan alinea 3 pada halaman 36 Putusan yang dikutip sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa berkaitan dengan eksepsi Tergugat angka (3) dan (4) yang pada pokoknya menyalakan gugatan Penggugat tidak jelas (obscur libel) Majelis akan mempertimbangkan secara sekaligus karena masih terikat antara yang satu dengan yang lainnya sebagai berikut :

- Bahwa jika diperhatikan dari gugatan Penggugat yang diuraikan dalam posita gugatan maupun dalam petitum gugatannya maka senyatanya objek gugatan Penggugat dalam perkara a quo adalah mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan sama sekali tidak ada perselisihan perkara perbuatan wanprestasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1247 KUHPerdara;
- Bahwa perselisihan hak antara Penggugat dengan Tergugat timbul sebagai akibat dari dan oleh karena Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat setiap bulannya sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan tidak membayarkan sepenuhnya uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja pada Penggugat sebagaimana telah disepakati oleh kedua belah pihak, uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja tersebut timbul dari adanya hubungan kerja antara Penggugat sebagai pekerja dengan Tergugat sebagai pengusaha. Sedangkan perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat berkaitan dengan keputusan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 17 September 2008 secara sepihak dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku;
- Bahwa dalam hal terdapat pertentangan dalil-dalil gugatan Penggugat antara satu dengan yang lainnya sepanjang hal tersebut tidak berkaitan dengan pokok perkara gugatan menurut Majelis hal tersebut tidak mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur tetapi hal tersebut akan dipertimbangkan oleh Majelis dalam bagian Pokok Perkara;



- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut Majelis berpendapat eksepsi Tergugat angka (3) dan (4) tidak beralasan hukum dan karenanya haruslah ditolak;

2. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama adalah merupakan pertimbangan hukum maupun kesimpulan yang keliru dengan alasan-alasan sebagai berikut :

2.1. Bahwa antara eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat angka III yakni gugatan Penggugat kabur (obscuur libel) karena tidak jelas dalil-dalil gugatan dengan eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat angka IV yakni gugatan Penggugat kabur (obscuur libel) karena tidak jelas obyek gugatan a quo adalah 2 (dua) eksepsi yang berbebe satu dengan yang lainnya, sehingga tidak tepat Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama mempertimbangkan ke - 2 (dua) eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut secara sekaligus;

2.2. Bahwa lagipula setelah Pemohon Kasasi/ Tergugat mencermati dan meneliti dengan seksama pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama tersebut, merupakan pertimbangan hukum yang hanya membahas tentang objek dalam gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat yang merupakan pertimbangan hukum mengenai pengajuan eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat angka IV yakni gugatan Penggugat kabur (obscuur libel) karena tidak jelas obyek gugatan a quo, sedangkan eksepsi Termohon Kasasi/ Tergugat angka III yakni gugatan Penggugat kabur (obscuur libel) karena tidak jelas dalil-dalil gugatan sama sekali tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama;

2.3. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Majelis Hakim telah salah menerapkan hukum, lagipula pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama tersebut di atas merupakan pengakuan Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama atas kebenaran ekspesi angka III yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat, oleh karenanya dalam Memori Kasasi ini Pemohon Kasasi/ Tergugat akan kembali mengutip eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat angka III tersebut sebagai berikut :

1. Bahwa di dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tertentu (vide dalil poin 3 jo. poin 2 gugatan Penggugat), disamping itu juga Penggugat mendalilkan bahwa



Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut sehingga bertentangan dengan Pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13/ 2003") n (vide dalil poin 4 jo. poin 11 gugatan) bahkan didalam Petitem poin 3 gugatannya Penggugat mohon agar Pengadilan "Menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah pemutusan hubungan Kerja yang sepihak tanpa membayar hak PENGGUGAT adalah tindakan sewenang-wenang dan melanggar Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003";

2. Bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat yang dinyatakan oleh Tergugat tersebut di atas, maka jelas gugatan Penggugat adalah kabur karena Penggugat dengan jelas dan tegas atau telah dengan kabur menyebutkan Tergugat harus membayar sisa upah/gaji akibat terjadinya PHK kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 62 UU No. 13/ 2003, namun faktanya didalam gugatannya Penggugat tidak hal-hal yang yang diamanatkan dalam perjanjian kerja maupun ketentuan Pasal 62 UU No. 13/ 2003 yakni sebagai berikut :

2.1. Faktanya, dalam gugatannya Penggugat tidak menguraikan jangka waktu perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yakni tentang sejak kapan berlakunya perjanjian tersebut dan kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut;

2.2. Faktanya, dalam gugatannya, Penggugat telah tidak jelas menyebutkan tentang berapa sisa jangka waktu sesuai dengan perjanjian kerja tersebut setelah dilakukannya PHK oleh Tergugat;

3. Bahwa selain itu, di dalam perubahan gugatannya ternyata Penggugat telah salah mengutip halaman 2 gugatan awal yakni sebagai berikut :

Perbaikan Gugatan pada halaman 2 :

"Semula berbunyi :

Tinggal, Biaya Pengobatan, Transportasi, Asuransi Jiwa serta cuti sesuai degan Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT yang diwakili oleh NELSON MATA selaku Direktur" padahal yang sebenarnya seperti dalam gugatan awal adalah "Tinggal, Biaya Pengobatan, Transportasi, Asuransi



Jiwa serta cuti sesuai dengan Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT yang diwakili oleh NELSON MATA selaku Presiden Direktur";

4. Bahwa sangat ironis apabila Penggugat yang membuat dan menandatangani gugatan tersebut salah mengutip gugatan yang dibuatnya sendiri, dengan demikian maka jelas gugatan Penggugat tersebut kabur;
 5. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka gugatan Penggugat jelas kabur (obscuur libel) karena tidak jelas dalil-dalil gugatan, maka adalah tepat jika Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo menolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
3. Bahwa oleh karenanya adalah tepat dan berdasar hukum apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo berkenan membatalkan Putusan Pengadilan Tingkat Pertama, sebaliknya menerima eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut dan menolak gugatan a quo secara keseluruhan atau setidaknya menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
- V. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) Karena Tidak Jelas Obyek Gugatan A quo.
1. Bahwa sebagaimana dijelaskan pada pembahasan eksepsi angka III di atas yakni pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama yang mempertimbangkan ke-2 (dua) eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat yakni eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat angka III dan eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat Angka IV secara sekaligus, padahal ke- 2 (dua) ekspesi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut adalah berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga tidak tepat Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama mempetimbangkan sekaligus ke-2 (dua) eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut;
 2. Bahwa lagipula pertimbangan hukum pada garis datar pertama dan garis datar ke-2 (dua) pada halaman 35 dan disambung pada halaman 36 Putusan adalah pertimbangan yang keliru, serta membuktikan bahwa Majelis Hakim Tingkat Pertama telah tidak tepat menyimpulkan dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat karena dalam gugatan a quo, Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah Hubungan Kerja Waktu Tertentu (vide dalil poin 3 jo. poin 2 gugatan



Termohon Kasasi/ Penggugat), disamping itu juga Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi/ Tergugat telah melakukan PHK kepada Termohon Kasasi/ Penggugat sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut, sehingga bertentangan dengan Ketentuan Pasal 62 UU No. 13/ 2003, sementara di sisi yang lain dasar perhitungan Pesangon akibat PHK tersebut adalah berdasarkan kepada kesepakatan antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, dimana Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi/ Tergugat tidak melaksanakan kesepakatan tersebut bukan berdasarkan perhitungan besar upah terakhir dikalikan dengan sisa masa kerja akibat PHK tersebut;

3. Bahwa lagi pula jika diteliti secara saksama tentang Perihal Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat adalah tentang Gugatan Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun dalam gugatannya baik dalam Posita maupun Petitum Gugatan a quo, Termohon Kasasi/ Penggugat tidak dapat menguraikan secara jelas dan terang tentang adanya Perselisihan Hak, oleh karenanya pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menyatakan "Bahwa perselisihan hak antara Penggugat dengan Tergugat timbul dari dan oleh karena Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat setiap bulannya sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan tidak membayarkan sepenuhnya uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat sebagaimana telah disepakati oleh kedua belah pihak, uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja tersebut timbul dari adanya hubungan kerja antara Penggugat sebagai pekerja dengan Tergugat sebagai pengusaha; Sedangkan perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat berkaitan dengan keputusan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 17 September 2008 secara sepihak dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku; "adalah pertimbangan hukum yang hanya didasarkan pada panafsiran yang keliru dari Majelis Hakim Tingkat Pertama terhadap gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat bahkan Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama adalah Pertimbangan Hukum yang didasarkan pada ketidak telitian Majelis Hakim dalam meneliti gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat;
4. Bahwa selain itu pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama tersebut telah membangun konstruksi yuridis bahwa seolah-olah dalam gugatannya Penggugat menguraikan tentang adanya pembayaran



upah Termohon Kasasi/ Penggugat yang tidak dibayarkan sebagaimana mestinya oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat, padahal setelah diteliti secara saksama ternyata tidak ada satupun dalil Termohon Kasasi/ Penggugat dalam gugatannya yang mendalilkan hal tersebut, dimana dalam gugatannya Termohon Kasasi/ Penggugat hanya menguraikan tentang adanya kewajiban Pemohon Kasasi/ Tergugat untuk membayar hak Termohon Kasasi/ Penggugat sebagaimana disepakati oleh kedua belah pihak, bahkan konstruksi yuridis lain yang terbangun dari Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama tersebut adalah seolah-olah dalam gugatannya Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan tentang adanya 2 (dua) tuntutan pokok Termohon Kasasi/ Penggugat dalam gugatannya yakni tentang tuntutan mengenai kekurangan pembayaran upah Termohon Kasasi/ Penggugat yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat serta tuntutan tentang kekurangan pembayaran uang kompensasi PHK kepada Termohon Kasasi/ Penggugat sebagaimana telah disepakati oleh kedua belah pihak, padahal dalam gugatannya Termohon Kasasi/ Penggugat hanya mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi/ Tergugat tidak membayar hak Termohon Kasasi/ Penggugat atas kompensasi PHK yang telah disepakati bersama;

5. Bahwa demikian juga pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama yang menyatakan "bahwa dalam hal terdapat pertentangan dalil-dalil gugatan Penggugat antara satu dengan yang lainnya sepanjang hal tersebut tidak berkaitan dengan pokok perkara gugatan menurut Majelis hal tersebut tidak mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur tetapi hal tersebut akan dipertimbangkan oleh Majelis dalam bagian Pokok Perkara" (vide garis datar ke-3 pada halaman 36 Putusan), merupakan pertimbangan hukum yang sangat keliru dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- 5.1. Bahwa Majelis Hakim telah mengakui bahwa telah terdapat pertentangan antara dalil posita gugatan yang satu dengan dalil posita gugatan yang lain, namun Majelis Hakim menganggap bahwa pertentangan dalil-dalil gugatan tersebut tidak menyebabkan gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat kabur adalah merupakan panafsiran maupun kesimpulan yang sangat keliru, bahkan Majelis Hakim yang tidak cermat dalam meneliti surat gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat a quo;

Bahwa oleh karenanya dalam Memori Kasasi ini Pemohon Kasasi/ Tergugat akan mengungkapkan pertentangan yang sangat substansial antara



dalil gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat yang satu dengan dalil gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat yang lain bahkan pertentangan dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut sangat berkaitan erat dengan materi pokok perkara yakni sebagai berikut :

Dalil poin 1 posita gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat menyatakan sebagai berikut :

"Bahwa PENGGUGAT (Ramualdo Valesques Ramires) adalah pekerja asing pada TERGUGAT (PT. PUMPCO SERVICES INDONESIA) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja (employment agreement) tanggal 20 Oktober 2005 (Bukti tidak dimiliki oleh PENGGUGAT karena dikuasai oleh TERGUGAT) yang diperbaharui dengan Perjanjian Kerja tertanggal 04 Januari 2007 (vide bukti P-01) dengan jabatan sebagai Country Management serta mendapat upah/ gaji US\$ 3,500,- (tiga ribu lima ratus dollar Amerika) setiap bulannya dengan upah terakhir yang diterima PENGGUGAT adalah September 2008 ditambah dengan tunjangan dan fasilitas lainnya berupa Tempat Tinggal, Biaya Pengobatan, Transportasi, Asuransi Jiwa serta cuti sesuai dengan Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT yang diwakili oleh TRISULA DEWANTARA selaku President Direktur. (Garis bawah oleh Pemohon Kasasi);

6. Bahwa dalil poin 1 posita gugatannya tersebut di atas merupakan dalil yang sangat bertentangan dengan dalil-dalil Posita Gugatan lainnya bahkan Petitum Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat yakni dalil-dalil poin 3, poin 4, Poin 11 dalil-dalil Posita Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat dan dalil poin 3 Petitum Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat, dimana dalil-dalil gugatan tersebut, Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan "Bahwa Perjanjian Kerja antara Ramualdo Valesques Ramires (PENGGUGAT) dengan perusahaan PT. TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA (TERGUGAT) adalah hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" (vide dalil poin 3 Posita Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat), demikian juga Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa tindakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penggugat tanpa membayar sisa upah pekerja sampai batas waktu perjanjian kerja (sisa kontrak) sebagaimana diamanatkan dalam Ketentuan



Pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tindakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut adalah tindakan PHK sepihak (vide dalil Poin 4 Posita gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat) yang bertentangan dengan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja" (vide poin 11 Posita Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat), demikian juga dalam poin 3 Petitum Gugatan, Termohon Kasasi/ Penggugat mohon agar Pengadilan Tingkat Pertama memutuskan sebagai berikut : "Menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah pemutusan hubungan kerja yang sepihak tanpa membayar hak PENGGUGAT adalah tindakan sewenang-wenang dan melanggar Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003";

7. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, maka jelas telah terjadi pertentangan antara dalil-dalil Posita Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat satu dengan yang lainnya, dimana dalam poin 1 Posita Gugatannya Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan hubungan kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah berdasarkan PKWTT sedangkan dalil poin 3, point 4, poin 11, Posita Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat dan dalil poin 3 Petitum Gugatannya, Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat didasarkan pada PKWT, sehingga Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi/ Tergugat telah melakukan PHK kepada Termohon Kasasi/ Penggugat tanpa adanya ganti rugi sebesar upah/ gaji Termohon Kasasi/ Penggugat sampai dengan batas waktu Perjanjian Kerja, sehingga bertentangan dengan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003;
8. Bahwa sementara sisi yang lain Pengadilan Tingkat Pertama mengakui bahwa Hubungan Kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah didasarkan pada PKWTT bukan PKWT yang dikuatkan dengan pertimbangan hukum alinea ke-3 halaman 41 Putusan jo. alinea 1 s/d alinea 4 halaman 44 Putusan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa dengan demikian pertentangan atau kontradiksi antara posita yang satu dengan posita yang lainnya serta dengan Petitum Gugatan, sehingga menimbulkan konsekwensi yuridisnya bahwa Gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat a quo kabur (Obscur Libel) dan di sisi yang lain Termohon Kasasi/ Penggugat telah keliru menyusun Posita Gugatan secara tidak jelas/ kabur serta memakai dasar hukum yang keliru;
10. Bahwa sesuai dengan Ketentuan Pasal 8 ayat (3) Rv suatu gugatan harus memenuhi 3 (tiga) syarat pokok yang bersifat kumulatif yaitu :
 1. Bagian komperasi berisi indentitas pada pihak yang memiliki legal standing atau kualitas yang tepat baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat atau para Penggugat dan sebagai para Tergugat atau Turut Tergugat;
 2. Bagian fundamentum petendi atau posita gugatan berisi uraian sistematis, jelas dan ringkas tentang suatu peristiwa hukum, dan didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dalam mengajukan surat gugatan tersebut;
 3. Bagian petitum atau petitum yang berisi permohonan/ permintaan yang disusun secara jelas, padat yang merupakan intisari dari apa yang telah diuraikan dalam bagian posita gugatan, sehingga apa yang ada dalam petitum harus terlebih dahulu diuraikan dalam bagian posita;
11. Bahwa dengan demikian terbukti bahwa Termohon Kasasi/ Penggugat telah tidak cermat dalam menyusun gugatannya karena Termohon Kasasi/ Penggugat tidak menyusun Posita Gugatan secara sistematis, namun justru bertentangan antara satu dalil Posita Gugatan dengan dalil Posita Gugatan yang lain, bahkan tidak jelas dan keliru peristiwa hukum dan dasar pengajuan gugatan a quo oleh Termohon Kasasi/ Penggugat, disamping itu juga ternyata Termohon Kasasi/ Penggugat telah salah menggunakan/ memakai dasar hukum yang keliru dalam penyusunan/ pembuatan gugatan a quo;
12. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka jelas pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama merupakan pertimbangan hukum yang keliru bahkan bertentangan dengan hukum, sehingga adalah tepat dan berdasar hukum apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo berkenan membatalkan Putusan Pengadilan Tingkat Pertama, sebaliknya menerima eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut dan menolak gugatan a quo

Hal. 35 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



secara keseluruhan atau setidaknya menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

V. Gugatan Penggugat Telah Lewat waktu (Daluwarsa).

1. Bahwa adapun pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama menolak eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut adalah tercermin pada halaman 36 alinea 2 sampai dengan alinea 2 pada halaman 37 Putusan yang dikutip sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim ketentuan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 hanya mengatur mengenai daluarsanya gugatan PHK dengan alasan karena pekerja melakukan pelanggaran berat dan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158, Pasal 159 dan Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 17 September 2008 bukan karena Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 dan Pasal 159 ataupun karena Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 162, tetapi alasan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena adanya ketidakcocokan Tergugat terhadap posisi dan kinerja Penggugat yang tidak baik sehingga Penggugat dimutasi dari posisi/ jabatannya yang semula sebagai Country Operational Manager menjadi Technical Advisor, lagi pula ketentuan mengenai pelanggaran berat sebagaimana di alur dalam Pasal 158 dan Pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh putusan Mahkamah Konstitusi RI dalam perkara Nomor : 012/PUU-V/2003 tanggal 28 Oktober 2004;

Menimbang, bahwa fakta lainnya Penggugat dengan Tergugat telah membuat kesepakatan bersama mengenai uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar \$ 95.000 pada bulan Januari 2009 tetapi Tergugat hanya membayarkan kepada Penggugat uang kompensasi tersebut sebesar \$ 20.000 pada tanggal 6 Februari 2009 sedangkan sisanya sampai dengan sekarang Tergugat tidak membayarnya; Menimbang, bahwa dengan demikian menurut Majelis ketentuan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2003 tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menyatakan gugatan Penggugat yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Maret 2010 telah daluarsa, karenanya eksepsi Tergugat angka (5) yang menyatakan gugatan Penggugat kadaluarsa haruslah ditolak;

Hal. 36 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



2. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama adalah merupakan pertimbangan hukum maupun kesimpulan yang keliru dengan alasan-alasan sebagai berikut :

2.1. Bahwa Majelis Hakim telah keliru menafsirkan Ketentuan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 jo. Pasal 171 UU No. 13/ 2003, oleh karenanya bersama ini Pemohon Kasasi/ Tergugat akan mengutip kembali Ketentuan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 dan Pasal 171 UU No. 13/ 2003 sebagai berikut :

Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 berbunyi :

"Gugatan oleh pekerja buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha";

Pasal 171 UU No. 13/ 2003 berbunyi :

Pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/ buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya;

Penjelasan Pasal 171 UU No. 13/ 2003 berbunyi "Tenggang waktu 1 tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak untuk mengajukan gugatan";

2.2. Bahwa walaupun Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan Pasal-Pasal di dalam UU. 13/ 2003 yang keseluruhannya bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat adalah Pasal 158 dan Pasal 159 UU. 13/ 2003 sedangkan Pasal 171 UU. 13/ 2003 tidak secara keseluruhan dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, namun hanya sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1)... ", Keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut dimanifestasikan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK//



2005 tertanggal 7 Januari 2005, dimana dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005 jangka waktu pengajuan gugatan Perselisihan PHK masih tetap berlaku dan mempunyai kekuatan mengikat;

2.3. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka pengajuan gugatan mengenai Perselisihan PHK harus tunduk pada jangka waktu yang ditentukan dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 jo. UU No. 171 No. 13/ 2003 maupun Penjelasan Pasal 171 UU No. 13/ 2003 yang mengatur dengan tegas mengenai jangka waktu pengajuan gugatan perselisihan PHK yakni 1 (satu) tahun sejak dilakukan PHK oleh Pengusaha, karena jangka waktu 1 (satu) tahun merupakan jangka waktu yang layak bagi Termohon Kasasi/ Penggugat mengajukan gugatan tentang Perselisihan PHK;

2.4. Bahwa dengan demikian, maka apabila dalam gugatannya Termohon Kasasi/ Penggugat mendalilkan bahwa pada tanggal 16 September 2008 telah terjadi PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penggugat, maka perhitungan jangka waktu pengajuan gugatan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat tentang Perselisihan PHK adalah 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal 16 September 2008 yakni selambat-lambatnya tanggal 16 September 2009, namun faktanya Termohon Kasasi/ Penggugat baru mendaftarkan gugatannya pada tanggal 18 Maret 2010, oleh karenanya gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat telah lewat waktu selama 7 (tujuh) bulan;

3. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka jelas pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama merupakan pertimbangan hukum yang keliru bahkan bertentangan dengan hukum, sehingga adalah tepat dan berdasar hukum apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo berkenan membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama, sebaliknya menerima eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut dan menolak gugatan a quo secara keseluruhan atau setidaknya menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

VI. Gugatan Prematur Karena Tidak Didasarkan Pada Proses Mediasi Yang Sah.



1. Bahwa adapun pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama menolak eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut adalah tercermin pada halaman 37 alinea 3 s/d alinea 4 Putusan yang dikutip sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan eksepsi Tergugat angka (6) yang menyatakan gugatan Penggugat adalah prematur, karena faktanya Penggugat dengan Tergugat telah melakukan proses penyelesaian perselisihan a quo melalui perundingan bipartit dan proses mediasi sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (bukti T-26, T-27, dan T-28), karenanya gugatan perkara yang diajukan oleh Penggugat telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Majelis sependapat dengan dalil Penggugat yang menyatakan bahwa tidak ada ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur penyelesaian hubungan industrial di lembaga mediasi harus diwakili oleh advokat pengacara;

2. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Tingkat Pertama adalah merupakan pertimbangan hukum maupun kesimpulan yang keliru dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- 2.1. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menguatkan serta mengambil alih dalil-dalil Termohon Kasasi/ Penggugat yang menyatakan bahwa tidak ada keharusan pemberian kuasa kepada Advokat untuk menyelesaikan pengurusan perihal ketenagakerjaan pada Suku Dinas Tenaga Kerja adalah pertimbangan hukum yang tidak dapat dibenarkan secara hukum dan pertimbangan hukum yang telah menampilkan keberadaan Undang-undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat ("UU No. 18/ 2003") yang dalam Pasal 1 angka 1 dan 2 telah mengatur dengan tegas mengani tugas profesi Advokat yang dikutip sebagai berikut :

Pasal 1 angka 1 UU No. 18/ 2003 berbunyi :

"Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan Undang-Undang ini";

Pasal 1 angka 2 UU No. 18/ 2003 berbunyi :

"Jasa Hukum adalah jasa yang diberikan Advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili,



mendampingi, membela dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien";

- 2.2. Bahwa seandainya pun benar quod noon tidak ada larangan pemberian kuasa kepada seseorang yang bukan Advokat untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, maka selain Advokat yang dapat juga mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial adalah Serikat Pekerja sebagaimana diatur dengan tegas dalam Pasal 87 UU No. 2/ 2004 yang berbunyi "Serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya";
- 2.3. Bahwa demikian juga pemberian kuasa dapat dilakukan oleh pemberi kuasa kepada penerima kuasa yang bukan Advokat hanya dapat dimungkinkan jikalau antara pemberi kuasa dengan penerima kuasa terdapat hubungan darah atau hubungan kekeluargaan, maupun hubungan pekerjaan, namun penerima kuasa sebagaimana surat kuasa tersebut sangat terbatas dan limitatif tugas-tugasnya;
- 2.4. Bahwa oleh karenanya apabila diteliti secara seksama ternyata penyelesaian perselisihan hubungan antara Pemohon Kasasi/ Tergugat dengan Termohon Kasasi/ Penggugat lewat proses mediasi adalah proses yang tidak sah secara hukum karena Termohon Kasasi/ Penggugat yang pada saat mediasi diwakili oleh Marta Salomonz yang merupakan orang yang tidak jelas kapasitas legalnya, dimana faktanya Marta Salomonz bukanlah Advokat tetapi mengaku-ngaku Advokat;
- 2.5. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas, maka telah jelas kedudukan Marta Solomonz bukan sebagai Advokat sebagaimana diakui oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dalam repliknya di samping itu kedudukan dan kualitas Marta Solomonz juga tidak jelas dalam mewakili Termohon Kasasi/ Penggugat pada proses mediasi oleh karenanya proses mediasi yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah tidak sah, sehingga segala produk hukum yang dihasilkan dalam proses mediasi tersebut yakni Anjuran adalah juga tidak sah secara hukum, oleh karenanya berdasarkan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2/ 2004 Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo wajib mengembalikan gugatan kepada Termohon Kasasi/ Penggugat;

Hal. 40 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



3. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka jelas pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama merupakan Pertimbangan hukum yang keliru bahkan bertentangan dengan hukum, sehingga adalah tepat dan berdasar hukum apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo berkenan membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama, sebaliknya menerima eksepsi Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut dan menolak gugatan a quo secara keseluruhan atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa adapun yang menjadi dasar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memutuskan Pokok Perkara a quo adalah tercermin dalam pertimbangan hukum halaman 40 alinea 5 s/d alinea 2 halaman 41 Putusan yang dikutip sebagai berikut :

Menimbang, bahwa menurut Majelis perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang diwakili oleh sdr.Nelson Mata selaku Direktur perusahaan Tergugat pada tanggal 04 Januari 2007 adalah sah dan menurut hukum, karena berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (5) jo. Pasal 92 ayat (2) jo. Pasal 98 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Direksi berwenang mengurus, menjalankan dan mewakili perseroan di dalam maupun di luar pengadilan. Oleh karena kedudukan dan jabatan Nelson Matta dalam perusahaan Tergugat adalah direktur perseroan maka Nelson Matta berhak dan mewakili perusahaan Tergugat untuk membuat perjanjian kerja dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 jo. Pasal 2 jo. Pasal 5 perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang ditandatangani pada tanggal 20 Oktober 2005 (bukti T-1) dan berdasarkan pada poin 2, 4, dan 8 pembaharuan perjanjian kerja tertanggal 4 Januari 2007 (bukti P-1 = T-2) diperoleh fakta hukum bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT), jabatan Penggugat adalah sebagai Country Operasional Manager sedangkan upah Penggugat setiap bulannya adalah sebesar US \$. 3.500,- (tiga ribu lima ratus dollar Amerika);

Menimbang, bahwa mengacu pada asas perjanjian (fakta sunt servanda) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara dan dengan



tidak bermaksud mengabaikan ketentuan Pasal 42 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Majelis berpendapat perjanjian yang dibuat oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah dan berlaku sebagai undang-undang yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang membuatnya, sehingga dan karenanya petitum Penggugat angka 2 agar Majelis menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat pada tanggal 20 Oktober 2005 dan pembaharuan perjanjian kerja pada tanggal 04 Januari 2007 adalah sah haruslah dikabulkan;

2. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama adalah pertimbangan-pertimbangan hukum yang keliru karena Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama telah menggunakan/ memakai dasar hukum ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata sehingga menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah sah, padahal sesuai dengan salah satu asas perundang-undangan yakni Lex Specialis Derogat Lex Generalis, maka dengan berlakunya UU No. 13/ 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 telah mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum in casu KUHPerdata sepanjang mengenai ketentuan ketenagakerjaan dan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga tidak tepat Majelis Hakim memakai Ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata untuk menyatakan Perjanjian Kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah sah, semetara di sisi yang lain Majelis Hakim tidak mempertimbangkan Ketentuan Pasal 42 UU No. 13/ 2003 yang merupakan parameter untuk mengukur sah tidaknya perjanjian kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat hal ini dikarenakan Termohon Kasasi/ Penggugat merupakan warganegara asing yang diperkerjakan di Indonesia, sehingga perjanjian kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat harus mengacu pada Ketentuan Pasal 42 UU No. 13/ 2003, namun dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim tidak menggunakan Ketentuan Pasal 42 UU No. 13/ 2003 untuk menilai sah tidaknya Perjanjian Kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, namun Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama memakai/ menggunakan ketentuan yang bersifat umum yakni ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata;
3. Bahwa sebagaimana Pertimbangan Hukum Pengadilan Tingkat Pertama di atas bahwa Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah Perjanjian Kerja

Hal. 42 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Waktu Tidak Tertentu dikaitkan dengan Pasal 42 UU No. 13/ 2003, maka jelas Perjanjian Kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut adalah bertentangan dengan Pasal 42 UU No. 13/ 2003, hal ini disebabkan karena Termohon Kasasi/ Penggugat selaku warganegara asing yang dipekerjaan di Indonesia harus menduduki/ menjabat jabatan tertentu maupun untuk waktu tertentu, sehingga hubungan kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut harus dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

4. Bahwa oleh karenanya pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama tersebut, merupakan pertimbangan-pertimbangan tidak tepat bahkan keliru, sehingga adalah tepat apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung membatalkan Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama tersebut dan menyatakan bahwa Perjanjian Kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah tidak sah;
5. Bahwa selain itu pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama pada halaman 43 alinea 2 s/d alinea 3 adalah pertimbangan hukum yang tidak tepat bahkan keliru, dengan demikian untuk jelasnya dalam Memori Kasasi ini, Pemohon Kasasi/ Termohon Kasasi akan mengutip pertimbangan-pertimbangan Hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama tersebut sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa oleh karena yang menjadi alasan pokok pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebagaimana dikemukakan oleh Tergugat dalam jawabannya karena Penggugat sering melakukan berbagai pelanggaran yaitu berupa tindak pidana penggelapan atas asset inventaris perusahaan sehingga merugikan perusahaan Tergugat, maka mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi RI No. : 012/PUU-V/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004 jo. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : SE.I3/MEN/S.J-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005 alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dijadikan sebagai dasar hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat selama belum ada putusan dari pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap”;

”Menimbang, bahwa faktanya sampai dengan saat ini belum ada putusan hukum dari pengadilan pidana yang menyatakan bahwa Penggugat terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan tindak pidana penggelapan terhadap asset inventaris perusahaan Tergugat, dengan demikian alasan



Tergugat tersebut belum bisa dibuktikan kebenarannya, karenanya Majelis tidak dapat mempertimbangkan bukti-bukti surat yang berkaitan dengan tindak pidana yang diduga dilakukan oleh Penggugat berupa T-3, T-4, T-14, T-15, T-16, T-17, T-21, T-31A s/d T-31D karena bukti-bukti tersebut harus diuji dan diperiksa terlebih dahulu melalui yurisdiksi pengadilan pidana";

6. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama tersebut di atas, merupakan pertimbangan-pertimbangan hukum yang keliru karena dasar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penggugat adalah berawal dari tindakan tidak terpuji yang telah mencederai kepercayaan yang selama ini diberikan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat pada Termohon Kasasi/ Penggugat, oleh karenanya selaku pengusaha yang bijak Pemohon Kasasi/ Tergugat tidak langsung melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/ Penggugat, namun awalnya Pemohon Kasasi/ Tergugat terlebih dahulu menegor Termohon Kasasi/ Penggugat, akan tetapi Termohon Kasasi/ Penggugat sama sekali tidak mau menyadari perbuatannya bahkan perbuatan Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut terulang kembali, dengan demikian Pemohon Kasasi/ Tergugat telah melakukan upaya penyadaran bagi Termohon Kasasi/ Penggugat dengan memindahkan tugas Termohon Kasasi/ Penggugat dari posisi country manager yang mempunyai fungsi dan kewenangan yang terlampau luas, sehingga menduduki jabatan/ tugas yang baru yakni Technical Advisor, namun ternyata Termohon Kasasi/ Penggugat tidak juga menyadari perbuatannya tersebut bahkan Termohon Kasasi/ Penggugat justru tidak mau menerima perpindahan jabatan tersebut, sehingga berimbas pada ketidak nyamanan aktivitas Pemohon Kasasi/ Tergugat akhirnya dalam rangka mencegah kerugian yang lebih besar bagi aktivitas Pemohon Kasasi/ Tergugat, bahkan untuk mencegah Termohon Kasasi/ Penggugat menghilangkan barang bukti yang ada, maka dengan terpaksa Pemohon Kasasi/ Tergugat melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/ Penggugat, kemudian ditindaklanjuti dengan pengaduan/ pelaporan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Penyidik atas dugaan tindak pidana Penggelapan yang diduga kuat dilakukan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat;
7. Bahwa berdasarkan bukti-bukti Pemohon Kasasi/ Tergugat yang sama sekali tidak dibantah kebenarannya oleh Termohon Kasasi/ Penggugat bahwa Termohon Kasasi/ Penggugat telah diduga melakukan Tindak Pidana



Penggelapan yang sementara dalam proses penyidikan, sehingga pengajuan gugatan a quo merupakan strategi Termohon Kasasi/ Penggugat untuk menghindari dari tanggung jawab ganti rugi atas kerugian yang dialami oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat akibat perbuatan penggelapan yang diduga dilakukan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat;

8. Bahwa Majelis Hakim Tingkat Pertama telah tidak melaksanakan fungsi sebagai Hakim yang baik karena laporan/ pengaduan Pemohon Kasasi/ Tergugat atas dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat masih dalam proses penyidikan, namun proses penyidikan tersebut terhambat atau terhalangi karena ketidakjelasan kedudukan Termohon Kasasi/ Penggugat, oleh karenanya seharusnya Majelis Hakim dalam putusnya menunda proses pemeriksaan atas gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat a quo dan memerintahkan Termohon Kasasi/ Penggugat untuk segera melaksanakan hak dan kewajiban untuk diperiksa pada tingkat penyidikan, dalam rangka menentukan bersalah tidaknya Termohon Kasasi/ Penggugat melakukan tindak pidana yang disangkakan kepada dirinya, namun anehnya justru Majelis Hakim Tingkat Pertama tetap melakukan pemeriksaan terhadap gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat a quo bahkan memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat;
9. Bahwa Putusan Pengadilan Tingkat Pertama tersebut Tergugat sangat merugikan Pemohon Kasasi/ Tergugat selaku korban dan/ atau pihak yang dirugikan atas perbuatan Termohon Kasasi/ Penggugat justru dihukum untuk membayar ganti rugi sebesar US\$ 75.000,- (tujuh puluh lima ribu dollar Amerika) sebagaimana Putusan Pengadilan Tingkat Pertama a quo, sebaliknya sampai saat ini Termohon Kasasi/ Penggugat masih bebas berkeliaran tanpa tersentuh oleh pihak yang berwajib dikarenakan tidak jelasnya keberadaan Termohon Kasasi/ Penggugat, bahkan yang menjadi pertanyaan yuridisnya adalah apabila nantinya perkara pidana yang dilaporkan Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut dilanjutkan pemeriksaannya sampai dengan adanya putusan pengadilan yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi/ Penggugat terbukti bersalah melakukan tindak pidana penggelapan, maka jelas putusan Pengadilan Tingkat Pertama yang memutuskan menghukum Pemohon Kasasi/ Tergugat membayar ganti rugi kepada Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut telah berpotensi merugikan Pemohon Kasasi/ Tergugat;
10. Bahwa sesuai dengan alasan-alasan tersebut di atas, maka Pemohon Kasasi/ Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Agung berkenan



membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama serta menyatakan menunda pemeriksaan perkara a quo sampai dengan adanya putusan dalam perkara pidana atas laporan Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut;

11. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama sebagaimana alinea pertama dan alinea 3 pada halaman 41, alinea pertama pada halaman 42, alinea 1 s/d alinea 4 pada halaman 44 Putusan Pengadilan Tingkat Pertama merupakan pertimbangan-pertimbangan hukum yang telah membenarkan kekeliruan pembuatan serta penyusunan gugatan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat, karena hubungan hukum antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat adalah berdasarkan PKWTT bukan PKWT sebagaimana dalil-dalil Termohon Kasasi/ Penggugat poin 3, poin 4, poin 11 Posita gugatan dan dalil poin 3 petitum gugatan, sehingga dasar hukum perhitungan kompensasi PHK adalah berdasarkan ketentuan Pasal 156 jo. Pasal 157 UU No. 13/ 2003 bukan berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU No. 13/ 2003 sebagaimana dijelaskan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat dalam memori kasasi tentang eksepsi angka IV poin 6 s/d 12, oleh karenanya dalam rangka efektivitas maupun efisiensi penyusunan memori kasasi ini, maka Pemohon Kasasi/ Tergugat mohon sudilah kiranya Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa perkara a quo berkenaan mempertimbangkan dalil-dalil Termohon Kasasi/ Tergugat pada eksepsi angka IV poin 6 s/d 12 tersebut di atas sebagai bagian integral dari pembahasan atas pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim alinea pertama dan alinea 3 pada halaman 41, alinea pertama pada halaman 42, alinea 1 s/d alinea 4 pada halaman 44 Putusan;
12. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka terbukti Termohon Kasasi/ Penggugat telah keliru membuat, menyusun gugatan a quo, sehingga gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat a quo kabur, maka adalah tepat apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa perkara a quo membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama serta menolak gugatan a quo secara keseluruhan atau setidaknya menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
13. Bahwa selain itu pertimbangan-pertimbangan hukum alinea 2 s/d 3 pada halaman 42, alinea 1, alinea 2 dan alinea 4 halaman 44 putusan yang merupakan pertimbangan-pertimbangan tentang perhitungan Majelis Hakim mengenai besaran hak-hak yang harus diterima oleh Termohon Kasasi/



Penggugat sebagai akibat adanya tindakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penguat;

14. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim tersebut di atas, merupakan pertimbangan-pertimbangan hukum yang tidak relevan dalam perkara a quo karena faktanya telah ada kesepakatan bersama antara Pemohon Kasasi/ Tergugat dengan Termohon Kasasi/ Penguat mengenai hak dan kewajiban Pemohon Kasasi/ Tergugat maupun hak dan kewajiban Termohon Kasasi/ Penguat atas PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat kepada Termohon Kasasi/ Penguat, sehingga perhitungan besar/ jumlah kompesasi PHK Termohon Kasasi/ Penguat adalah berdasarkan pada kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penguat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat bukan lagi berdasarkan ketentuan Pasal 156 dan Pasal 157 UU No. 13/ 2003;
15. Bahwa oleh karenanya sangat tepat apabila Majelis Hakim Mahkamah Agung mengesampingkan pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama tersebut;
16. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim pada halaman 44 alinea 5 s/d halaman 47 bagian teratas yang merupakan bagian dari sambungan alinea 3 di halaman 46 yang dikutip sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa sekalipun secara yuridis Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penguat sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja sebesar US\$. 111.250,0 (seratus sebelas ribu dua ratus lima puluh dollar Amerika) namun demikian oleh karena antara Penguat dengan Tergugat telah membuat kesepakatan bersama mengenai besarnya uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang dibayar oleh Tergugat kepada Penguat sebesar US\$.95.000,00 (vide bukti P-5=T-6, P-6, P-7, P-7A, T-10 s/d T-12A) maka Tergugat hanya berkewajiban membayar uang kompensasi pemutusan hubungannya kepada Penguat sebesar US. S. 95.000 (sembilan puluh lima ribu dolar Amerika) sebagaimana telah diperjanjikan dalam kesepakatan bersama antara Penguat dengan Tergugat";

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat juga terbukti telah membayar uang kompensasi kepada Penguat sebesar US S. 20.000 pada tanggal 6 Januari 2009 (bukti T-9 dan T-10) maka Tergugat hanya berkewajiban membayar kepada Penguat sisa uang kompensasi yang belum dibayarkan sebesar US\$. 95.000,0 - US\$. 20.000,- = US\$. 75.000,0 (tujuh puluh lima ribu dolar Amerika);

Hal. 47 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Menimbang, bahwa mengingat uang kompensasi yang diperjanjikan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat merupakan hak normatif Penggugat yang wajib dibayar oleh Tergugat, maka perjanjian tambahan berupa "Adjustment for consideration for final global agreement" yang ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat yang berisi persyaratan-persyaratan yang harus dilakukan oleh Penggugat untuk mendapatkan sisa uang kompensasi sebesar US\$. 75.000,0 dari Tergugat bukti T-7 dan T-7A) menurut Majelis perjanjian tambahan (Adjustment for Agreement) tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak karena dengan ada atau tanpa persyaratan apapun yang harus dilakukan oleh Penggugat, secara yuridis Tergugat wajib hak-hak Penggugat sebagai uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut yang merupakan hak normatif Penggugat yang dilindungi oleh undang-undang, karenanya petitum Penggugat angka 3 agar Majelis menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tanpa membayar hak-hak Penggugat adalah bertentangan dengan undang-undang haruslah dikabulkan sebagaimana;

Menimbang, bahwa begitu pula berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas maka petitum Penggugat angka 4 agar Majelis menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi yang belum dibayarkan sebesar US\$. 75.000,0 sesuai dengan kesepakatan bersama adalah beralasan hukum yang cukup dan karenanya haruslah dikabulkan;

17. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama tersebut di atas, adalah pertimbangan-pertimbangan hukum yang keliru karena disatu sisi Majelis Hakim Tingkat Pertama telah mengakui atas tindakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat dengan pihak Termohon Kasasi/ Penggugat telah ada penyelesaian perselisihan dengan adanya kesepakatan bersama;
18. Bahwa kesepakatan bersama antara Pemohon Kasasi/ Tergugat dengan Termohon Kasasi/ Penggugat tersebut merupakan kesepakatan bersama tertulis yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Adjustments for consideration for final Global agreement (vide bukti T-7 dan bukti T-7A);
19. Bahwa sangat tidak tepat bahkan mengada-mengada pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menyatakan bahwa Adjustments for consideration for final Global agreement (vide bukti T-7 dan bukti T-7 A) merupakan perjanjian tambahan yang ditandatangani oleh Termohon



Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat yang berisi persyaratan-persyaratan yang harus dilakukan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat untuk mendapatkan sisa uang kompensasi sebesar US.\$ 75.000,0 dari Pemohon Kasasi/ Tergugat karena faktanya Adjustments for consideration for final Global agreement (vide bukti T-7 dan bukti T-7A) merupakan kesepakatan awal yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat dengan Termohon Kasasi/ Penggugat dalam rangka mengakhiri Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, dimana dalam Kesepakatan Bersama sebagaimana tertuang dalam Adjustments for consideration for final Global agreement (vide bukti T-7 dan bukti T-7A) berisi hak yang diperoleh oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat sebaliknya juga sama dengan Termohon Kasasi/ Penggugat yakni ada hak yang diperoleh oleh Termohon Kasasi/ Penggugat serta ada kewajiban yang harus dipenuhi oleh Termohon Kasasi/ Penggugat;

20. Bahwa adapun hak dan kewajiban Termohon Kasasi/ Penggugat maupun Pemohon Kasasi/ Tergugat yang tertuang dalam kesepakatan bersama tertulis yakni Adjustments for consideration for final Global agreement (vide bukti T-7 dan bukti T-7A) adalah sebagai berikut :
- Kewajiban Pemohon Kasasi/ Tergugat untuk memberikan kompensasi kepada Termohon Kasasi/ Penggugat yaitu sebesar US\$ 95,000 (sembilan puluh lima ribu Dollar Amerika Serikat) yang dibayarkan beberapa kali angsuran yakni US\$ 20,000 (dua puluh ribu Dolar Amerika Serikat), pembayaran sebesar US\$ 25,000 (dua puluh lima ribu Dollar Amerika) pada saat penandatanganan Global Agreement (vide bukti T-13) dan sisanya sebesar US\$ 50,000 (lima puluh ribu Dollar Amerika Serikat);
 - Kewajiban Termohon Kasasi/ Penggugat untuk menandatangani Global Agreement (vide bukti T-13) yang merupakan tindak lanjut dari kesepakatan yang dibuat oleh dan ditandatangani oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat dengan Termohon Kasasi/ Penggugat, disamping itu juga kewajiban Termohon Kasasi/ Penggugat yang lain adalah mengembalikan seluruh barang-barang milik Pemohon Kasasi/ Tergugat yang diduga digelapkan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat selama bekerja pada Pemohon Kasasi/ Tergugat;



21. Bahwa oleh karenanya kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat sebagaimana dalam Adjustments for I consideration for final Global agreement (vide bukti T-7 dan bukti T-7A) adalah mengikat sebagai undang-undang bagi Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat yang menandatangani kesepakatan bersama tersebut sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1338 KUHPerduta;
22. Bahwa faktanya Pemohon Kasasi/ Tergugat telah merealisasikan sebagian kewajiban Pemohon Kasasi/ Tergugat sebagaimana yang disepakati bersama dengan Termohon Kasasi/ Penggugat yakni melakukan pembayaran cicilan pertama terhadap kompensasi PHK yakni sebesar US\$ 20,000 (dua puluh ribu Dolar Amerika Serikat) sebagaimana bukti T-9, namun ternyata justru Termohon Kasasi/ Penggugat yang tidak melakukan kewajibannya yakni menandatangani Global Agreement (vide bukti T-13) bahkan Termohon Kasasi/ Penggugat sama sekali tidak mengembalikan seluruh barang-barang milik Pemohon Kasasi/ Tergugat yang diduga digelapkan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat kepada Pemohon Kasasi/ Tergugat (vide bukti T-16), oleh karenanya Termohon Kasasi/ Tergugat akhirnya tidak melanjutkan melaksanakan kewajibannya disebabkan karena Termohon Kasasi/ Penggugat sendiri tidak melaksanakan kewajibannya;
23. Bahwa sangat aneh bahkan kontradiktif pertimbangan hukum Majelis Hakim tersebut di atas dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim pada halaman 41 alinea 2 putusan, dimana dalam rangka membenarkan Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat sebagai PKWTT, maka Majelis Hakim memakai dasar hukum dalam Pasal 1338 KUHPerduta, padahal jelas Perjanjian Kerja antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat tersebut bertentangan dengan Pasal 42 UU No. 13/2003, namun sebaliknya dalam tentang kesepakatan bersama yang telah ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, Majelis Hakim dalam pertimbangan hukum putusan Pengadilan Tingkat Pertama justru tidak memakai asas facta sunt servanda sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerduta, padahal kesepakatan bersama tersebut telah ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat tanpa adanya suatu unsur paksaan dari pihak manapun;
24. Bahwa apabila Majelis Hakim menyatakan dalam pertimbangan hukumnya bahwa Adjustments for consideration for final Global agreement (vide bukti



T-7 dan bukti T-7A) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat bagi Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, maka timbul pertanyaan yuridis yang tidak terjawab dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim tersebut adalah bahwa dasar kesepakatan bersama yang digunakan maupun Majelis Hakim menyatakan bahwa ada kewajiban Pemohon Kasasi/ Tergugat membayar kompensasi kepada Termohon Kasasi/ Penggugat sebesar US\$ 95,000 (sembilan puluh lima ribu Dollar Amerika Serikat) dengan tata cara pembayaran yakni beberapa kali angsuran?;

25. Bahwa karena dasar pengajuan gugatan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat adalah berdasarkan kesepakatan bersama antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat sebagaimana Adjustments for consideration for final Global agreement (vide bukti T-7 dan bukti T-7A) telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka tidak relevan bahkan suatu kekeliruan bagi Majelis Hakim Tingkat Pertama menerima gugatan Termohon Kasasi/ Penggugat a quo, disamping itu juga sangat tidak tepat Majelis Hakim Tingkat Pertama menghukum Pemohon Kasasi/ Tergugat untuk tunduk dan taat melaksanakan kesepakatan bersama antara Penggugat dengan Tergugat yang telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum tersebut;
26. Bahwa demikian juga pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama sebagaimana alinea 1 halaman 46 Putusan yang dikutip sebagai berikut :
- "Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis tidak dapat mempertimbangkan saksi ahli yang diajukan oleh Tergugat Bosani Situmorang, SH. MH., yang menyatakan bahwa gugatan Perselisihan Hak dan PHK yang didasarkan atas kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh dan diantara Penggugat dengan Tergugat yang tidak dilaksanakan oleh Tergugat bukanlah merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial tetapi kewenangan Pengadilan Negeri, karena pada kenyataannya substansi dan objek yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak dalam persetujuan bersama tersebut adalah berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban normatif pekerja dan pengusaha yaitu keuarangan upah Penggugat dan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang timbul dari adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sehingga dan karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17) jo. Pasal 2 jo. Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo";



27. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama adalah pertimbangan yang keliru dan merupakan penafsiran yang keliru terhadap ketentuan perundang-undang khususnya UU No. 2 Tahun 2004 karena dengan adanya kesepakatan bersama tersebut merupakan bentuk dari pengakhiran Perselisihan PHK maupun Perselisihan Hak antara Termohon Kasasi/ Penggugat dengan Pemohon Kasasi/ Tergugat, sedangkan apabila para pihak tidak melaksanakan hak dan kewajiban sebagaimana tercantum dalam Kesepakatan Bersama tersebut, maka hal tersebut bukan lagi Perselisihan Hubungan Industrial, namun merupakan cidera janji/ wanprestasi, sehingga harus diajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri bukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;
28. Bahwa tindakan Majelis Hakim sebagaimana dalam putusannya yang tidak mempertimbangkan kesaksian ahli merupakan tindakan yang telah melecehkan keahlian dari ibu Basani Situmorang, SH., MH., apalagi jika diteliti secara saksama mengenai kapasitas dan kualitas Saksi Ahli yang tercermin dari bio data yang diserahkan kepada Majelis Hakim Tingkat Pertama, maka keahlian Basani Situmorang, SH., MH., tidak dapat diragukan bahkan kebenaran kesaksiannya tidak dapat diragukan, apalagi Basani Situmorang telah disumpah sehingga Kesaksian Ahli merupakan keterangan yang mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna;
29. Bahwa Basani Situmorang, SH., MH., merupakan salah satu tim ahli dalam pembahasan dan pengesahan UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004, maka dasar maupun landasan filosofis, sosiologi maupun landasan yuridis yang terkandung dari setiap Pasal dalam UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004 diketahui bahkan dipahami secara benar oleh Basani Situmorang, SH., MH., oleh karenanya mestinya Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama mempertimbangkan serta mengambil keterangan saksi ahli Basani Situmorang, SH., MH., sebagai bagian dari pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama bukan sebaliknya menyempitkan Kesaksian Ahli Basani Situmorang, SH., MH., dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan hukum yang keliru;
30. Bahwa oleh karenanya adalah tepat jika Majelis Hakim Agung yang memeriksa, mengadili serta memutuskan perkara a quo membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat serta Pemohon Kasasi/ Tergugat mohon agar Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara a quo serta berkenaan menerima eksepsi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi/ Tergugat dan menolak gugatan Termohon Kasasi/ Penguat a quo atau setidaknya menyatakan gugatan Termohon Kasasi/ Penguat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

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

- Terlepas dari alasan kasasi pemohon Judex Facti salah menerapkan hukum dalam pertimbangan a quo menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penguat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat tetap. Masa kerja Penguat dihitung sejak tanggal 20 Oktober 2005 (3 tahun 4 bulan). Jabatan Penguat adalah Country Operational Manager dengan upah terakhir setiap bulan sebesar \$.3.500;
- Pertimbangan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 42 ayat (5) jo. Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan ini menggariskan bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja jabatan tertentu dan waktu tertentu dan berakhir pada saat jangka waktu yang ditetapkan atau selesainya pekerjaan;
- Berhubungan karena salah satu pihak yaitu Pemohon Kasasi/ semula Tergugat mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai bukti P-05/ T-6 dihubungkan dengan bukti p-07, P-07 A, T-7A dan T-9 antara Penguat dengan Tergugat telah tercapai kesepakatan dalam mengakhiri hubungan kerja, maka dengan demikian kesepakatan a quo dipersamakan dengan Perjanjian Bersama, oleh karena itu menjadi hukum dan wajib dilaksanakan para pihak, karena ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lain yaitu Termohon Kasasi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- Adapun sisa jangka waktu kerja yang belum dilaksanakan oleh Termohon Kasasi/ semula Penguat yang harus diberi ganti rugi oleh Pemohon Kasasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 dengan rincian berikut :
 1. Termohon Kasasi/ semula Penguat bekerja berdasarkan perjanjian kerja tanggal 20 Oktober tahun 2005 kemudian diperbaharui berdasarkan perjanjian kerja tanggal 4 Januari tahun 2007. Termohon Kasasi mendapat gaji terakhir sebesar \$.3.500. Adapun jabatan Termohon Kasasi sebagai Country Operational Manager;

Hal. 53 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



2. Termohon Kasasi di PHK-kan oleh Pemohon Kasasi pada tanggal 16 Oktober tahun 2008, masa kerja Termohon Kasasi selama 3 tahun 4 bulan;
3. Sisa masa kerja yang masih tersisa bagi Termohon Kasasi yang masih harus diterima namun diputusan Pemohon Kasasi sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan yaitu selama 5 bulan yaitu berdasarkan berakhirnya perjanjian kerja pada tanggal 14 Maret tahun 2009;
4. Nilai kompensasi yang harus diselesaikan oleh Pemohon Kasasi yaitu sebesar jumlah gaji dikalikan sisa jangka waktu yang diperjanjikan yaitu 5 bulan dikalikan gaji sebesar \$.3500 sehingga totalnya berjumlah \$.17.500;
5. Bahwa dasar hukum pembayaran hak bagi Termohon Kasasi yaitu berdasarkan Pasal 62 jo. Pasal 42 ayat (5) jo. Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No.75/PHI.G/2010/PN.JKT.PST., tanggal 27 Juli 2010 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dan lebih, maka biaya perkara dalam perkara ini dibebankan kepada pihak yang kalah, dalam hal ini dibebankan kepada Pekerja/ Termohon 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 lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. TUCAN PUMPCO SERVICES INDONESIA tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Jakarta Pusat No. 75/ PHI.G/ 2010/ PN.JKT.PST., tanggal 27 Juli 2010;

M E N G A D I L I S E N D I R I :

Hal. 54 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM EKSEPSI :

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 17 September 2008 adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 27 Januari 2009;
4. Menghukum Penggugat dan Tergugat melaksanakan Kesepakatan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat sebagai berikut :
 - a. Akan membebaskan dan mengganti rugi perusahaan atas klaim apapun oleh pihak ke tiga yang terkait dengan Romualdo dan disetujui atas nama perusahaan oleh persetujuannya dan tanda tangan selama kedudukannya di Tucan;
 - b. Akan membebaskan Tucan dan para pemegang sahamnya dari petunjuk atau instruksi-instruksi yang mungkin diberikannya selama tahun 2008 berhubungan dengan bisnis perusahaan;
 - c. Akan memastikan bahwa pompa tripleks ke 2 dari Dullah's Yard tetap berada di unit;
 - d. Tucan akan mempertahankan hak untuk menyesuaikan pembayaran-pembayaran jika Romualdo menanggung tanggung jawab atas tanggung jawab - tanggung jawab yang tidak dinyatakan atau tindakan yang telah ia ambil dalam atau atas nama Tucan. Akan tetapi Tucan akan memberitahukan Romualdo atas pemberitahuan hal-hal itu agar ia datang dan mengklarifikasi;Tucan akan :

Membayar Romualdo dengan maksud baik 15-20 k minggu pertama Februari 2009. Romualdo akan menerimanya ini sebagai pembayaran pertama penyelesaiannya sementaraa pembebasan global dan dokumen-dokumen yang berkaitan diselesaikan.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai sebesar US \$.75.000,00 (tujuh puluh lima ribu dolar Amerika);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Hal. 55 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011



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

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 11 April 2011 oleh Dr. SURYA JAYA, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, HORADIN SARAGIH, SH., MH., dan FAUZAN, SH., MH., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai 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 FLORENSANI KENDENAN, SH., MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota : Ketua :
TTD/HORADIN SARAGIH,SH.,MH. TTD/Dr. SURYA JAYA,SH.,MH.
TTD/FAUZAN,SH.,MH.

Panitera Pengganti :
TTD/FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH.

Biaya-biaya :

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. Meterai | Rp. 6.000,- |
| 2. Redaksi | Rp. 5.000,- |
| 3. Administrasi kasasi | <u>Rp.489.000,-</u> |
| Jumlah | Rp.500.000,- |

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP.19591207 1985 12 2 002.

Hal. 56 dari 56 hal. Put. No. 119 K/Pdt.Sus/2011