



PUTUSAN

Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

Mr. HONG KYUNG HEE, Warga Negara Korea, bertempat tinggal di Rafless Hill Blok N 10/24, Cimanggis, Depok, Jawa Barat dalam hal ini memberi kuasa kepada Yi Seng Min, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum Yi Seng Min & Partners, beralamat di Korea Center Building, Suite 202, Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor 58, Jakarta 12950, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juni 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

melawan

1. PT M & S APPAREL, berkedudukan di Jalan Raya Cemplang RT 01 RW 01, Cibungbulang, Bogor 16630;
2. M & S CORPORATION, berkedudukan di Ilsandong-gu, Janghwang-dong 556-2, Goyang, Gyunggi, Seoul, Korea Selatan, kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Uray Agus Supaman, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Sukajaya I Nomor 7, Tajur, Kota Bogor, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Juli 2014, sebagai Para Termohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Tergugat dimuka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat I sejak tanggal 31 Juli 2012 sampai dengan pada tanggal 31 Juli 2013 sesuai Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) Nomor 2C11AL0345-L, berdasarkan Kontrak Kerja dengan Tergugat II terhitung sejak tanggal 19 Juli 2012 dengan gaji per bulan US\$ 4,000 (empat ribu Dollar Amerika Serikat) (bukti P-1a dan P-1b);

Hal. 1 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat adalah Warga Negara Korea, pemegang Paspor Republik Korea Nomor M04586002 (bukti P-2). Dengan demikian Penggugat adalah Tenaga Kerja Asing dengan jabatan terakhir sebagai Marketing Manager, yang karena bekerja di Indonesia maka tunduk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Asing jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tertanggal 28 Maret 2008; Lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tertanggal 28 Maret 2008 dinyatakan tentang pengertian Tenaga Kerja Asing dan Pemberi Tenaga Kerja Asing yang secara lengkap adalah sebagai berikut:
Angka 1:
Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA, adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja Warga Negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA;
Angka 3:
Pemberi kerja tenaga kerja asing yang selanjutnya disebut pemberi kerja TKA, adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbaian daiam bentuk lain.
3. Bahwa Penggugat adalah pemegang Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) Nomor 2C11AL0345-L (bukti P-3) yang mana berlaku sampai dengan 31 Juli 2013. Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS)/*Limited Stay Permit Card* dari Penggugat selaku Pekerja Nomor 2C11AL0345-L tersebut dikeluarkan tanggal 12 September 2012 oleh Kantor Imigrasi Depok dan dalam KITAS tersebut tertulis bahwa Sponsor dari Penggugat adalah PT M & S Apparel; KITAS dari Penggugat menegaskan bahwa Penggugat masuk daiam klasifikasi atau pengertian "Tenaga Kerja Asing" sesuai Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Dengan demikian KITAS dari Penggugat lebih jauh menegaskan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I daiam hal ini PT M & S Apparel selaku pemberi kerja tenaga kerja asing;
4. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat (dengan jabatan sebagai Marketing Manager) dengan Tergugat I diawali dengan adanya kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, dimana telah ditetapkan antara lain bahwa (Bukti P-1a dan P-1b):

Hal. 2 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Upah atau gaji pokok dari Penggugat adalah sebesar US\$ 4,000 (empat ribu Dollar Amerika Serikat) per bulan;
- b. Biaya Pendidikan Anak per semester $2,280\text{US\$} \times 2 = \text{US\$} 4,560$
- c. Penyediaan Akomodasi sebesar $400\text{US\$}$ perbulan dan setahun = $12 \times \text{US\$} 400 = \text{US\$} 4,800$
- d. Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan upah = $\text{US\$} 4,000$
5. Bahwa walaupun kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat II dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Penggugat dan Tergugat II, tidak serta merta meniadakan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat. Sebab menurut Pasal 42 sampai dengan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan Pasal 1 angka 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tertanggal 28 Maret 2008 sebagaimana dimaksud dalam point 2 gugatan ini maka kedudukan Penggugat adalah sebagai Tenaga Kerja Asing yang mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat I sebagai Pemberi Tenaga Kerja Asing. Sedangkan Kontrak Kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat II tersebut hanya merupakan penegasan dipekerjakannya Penggugat oleh Tergugat II pada Tergugat I dengan disertai adanya pemberian upah atau imbalan dalam bentuk lain kepada Penggugat sebagaimana diuraikan dalam point 4 gugatan;
6. Bahwa selama bekerja pada Tergugat I, Penggugat selaku Tenaga Kerja Asing (TKA) selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan hal itu dapat dibuktikan bahwa selain Tergugat I tidak pernah memberikan surat teguran maupun surat peringatan terhadap kinerja Penggugat, juga sampai Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat, Tergugat I tidak pernah memberikan surat teguran apapun menyangkut kinerjanya selama bekerja di Tergugat I;
7. Bahwa pada tanggal 12 November 2012, Tergugat I melalui Direktur Perseroan c.q. Mr. Kim IL Tae melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat. Padahal Penggugat masih mempunyai sisa masa kontrak selama 9 (sembilan) bulan berdasarkan Kontrak Kerja tertanggal 28 Juli 2012;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah ditetapkan bahwa: "apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya

Hal. 3 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 (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";

Berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas maka Penggugat selaku Tenaga Kerja Asing (TKA) yang juga sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan berhak memperoleh ganti rugi berupa upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu kerja berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

9. Bahwa sampai dengan gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, Penggugat belum juga menerima gajinya untuk periode Oktober 2012. Padahal Penggugat sudah melaksanakan semua tugas dan tanggungjawabnya sebagai Manager pada Tergugat I;
10. Bahwa terkait dengan adanya PHK oleh Tergugat I tersebut di atas maka Penggugat berhak atas:
 - a. Pembayaran gaji dari sisa masa kerja yang ada, yaitu 9 (sembilan) bulan ditambah gaji bulan Oktober 2012 yang belum dibayar sehingga total keseluruhannya adalah 10 (sepuluh) bulan = $10 \times \text{US\$ } 4,000 = \text{US\$ } 40,000$ (empat puluh Dollar Amerika Serikat);
 - b. Upah atau gaji pokok dari Penggugat adalah sebesar $\text{US\$ } 4,000$ (empat ribu Dollar Amerika Serikat) per bulan;
 - c. Biaya pendidikan anak selama 2 semester $\text{US\$ } 2,280\$ \times 2 = \text{US\$ } 4,560$;
 - d. Penyediaan akomodasi sebesar $400\$$ perbulan dan setahun = $12 \times \text{US\$ } 400 = \text{US\$ } 4,800$;
 - e. Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan upah = $\text{US\$ } 4,000 +$

Total	US\$ 57,360
-------	-------------

(lima puluh tujuh ribu tiga ratus enam puluh Dollar Amerika Serikat)
11. Bahwa sebagai akibat dari PHK yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat I, selanjutnya Tergugat I sama sekali tidak memberikan kompensasi dalam bentuk apapun terhadap Penggugat, walaupun Penggugat sudah berusaha menanyakan hak-haknya tersebut melalui e-mail maupun telepon kepada Tergugat I. Namun tidak ada respon positif apapun dari Tergugat I;
12. Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya telah menyampaikan surat somasi kepada Tergugat I pada tanggal 19 Desember 2012 dengan surat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ref.:197/YSM/XII/12, Perihal: Somasi (Bukti P-4), namun tidak ada tanggapan sama sekali;

13. Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya juga telah menyampaikan surat somasi kedua kepada Tergugat I pada tanggal 27 Desember 2012 dengan surat Ref.:200/YSM/XII/12, Perihal: Somasi Kedua (Bukti P-5), namun tetap saja tidak ada tanggapan sama sekali. Sehingga Penggugat berkesimpulan bahwa Tergugat I telah menolak penyelesaian secara musyawarah;
14. Bahwa sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, pada tanggal 3 Januari 2013, Penggugat mengajukan permohonan pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor (Bukti P-6);
15. Bahwa setelah melalui beberapa kali perundingan maka Mediator melalui suratnya pada tanggal 22 Pebruari 2013, yang diketahui oleh Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor telah menyampaikan Surat Anjuran Tertulis Nomor 565/038/HI Syaker/2013 (bukti P-7), yang amar anjurannya sebagai berikut:

MENGANJURKAN

1. Pemutusan hubungan kerja antara PT M & S Apparel yang beralamat di 11. Raya Cemplang RT 01/01 Cibungbulang Kabupaten Bogor dengan Pekerja (Sdr. Hong Kyung Hee) dapat dipertimbangkan untuk dilakukan sejak tanggal 12 November 2012;
2. Kepada pihak Perusahaan PT M & S Apparel agar memberikan kompensasi kepada Pekerja (Sdr. Hong Kyung Hee) sebesar sepuluh bulan Upah (10 x USD 4.400 dan THR tahun 2012 yang belum diterima agar dibayarkan;
16. Bahwa oleh karena tidak ada tanggapan dari pihak Tergugat I sebagaimana yang dianjurkan oleh pihak Mediator maka terhitung 10 (sepuluh) hari setelah surat anjuran itu diterima, maka Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor tertanggal 26 Maret 2013 (Bukti P-8) yang pada intinya pada point 7 (tujuh) menyatakan:
"Bahwa pihak Pekerja melalui kuasa hukumnya menerima anjuran kami, namun pihak Perusahaan hingga saat ini belum memberikan tanggapan/jawaban, sehingga berdasarkan Pasal 13 Ayat 2 huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, permasalahan ini tidak selesai pada tingkat mediasi, sehingga para pihak dapat melanjutkan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat guna penyelesaian lebih lanjut.";

Hal. 5 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



17. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum serta terciptanya keadilan yang luhur lantak akibat perbuatan Tergugat I tersebut maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung sehingga dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh lembaga peradilan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku;
18. Bahwa dengan demikian kerugian materiil yang diderita Penggugat sesuai dengan sisa masa kontrak kerja Penggugat adalah berupa hak normatif dan hak lainnya sebagaimana diuraikan dibawah ini:
- Pembayaran gaji dari sisa masa kerja yang ada, yaitu 9 (sembilan) bulan ditambah gaji bulan Oktober 2012 yang belum dibayar sehingga total keseluruhannya adalah 10 (sepuluh) bulan = $10 \times \text{US\$ } 4,000 = \text{US\$ } 40,000$ (empat puluh Dollar Amerika Serikat);
 - Upah atau gaji pokok dari Penggugat adalah sebesar US\$ 4,000 (empat ribu Dollar Amerika Serikat) per bulan;
 - Biaya pendidikan anak per semester $2,280\$ \times 2 = \text{US\$ } 4,560$
 - Penyediaan Akomodasi sebesar 400\$ perbulan dan setahun = $12 \times \text{US\$ } 400 = \text{US\$ } 4,800$
 - Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan upah = US\$ 4,000 +
Total US\$ 57,360
(lima puluh tujuh ribu tiga ratus enam puluh Dollar Amerika Serikat)
19. Bahwa mengingat PHK dilakukan secara sepihak dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia yang berlaku maka oleh karenanya adalah sangat beralasan apabila Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa perkara *a-quo* untuk dapat mengabulkan gugatan dari Penggugat agar menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng untuk membayar sisa hak normatif Tergugat beserta hak-hak lainnya sebesar US\$ 57,360 (lima puluh tujuh ribu tiga ratus enam puluh Dollar Amerika Serikat) sebagaimana disebutkan dalam point 18 gugatan di atas:
20. Bahwa atas sikap Tergugat I dan Tergugat II yang tidak memiliki itikad baik untuk membayar hak-hak Penggugat walaupun sudah dikeluarkan anjuran oleh pihak Mediator dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor, sehingga perselisihan hubungan industrial ini menjadi berlarut-larut sampai dengan saat diajukannya gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, Jawa Barat maka Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim Yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terhormat, yang memeriksa perkara *a quo* ini, untuk menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng untuk membayar pembayaran sisa hak normatif masa kerja Penggugat beserta hak-hak terkait lainnya sebesar US\$ 57,360 (lima puluh tujuh ribu tiga ratus enam puluh Dollar Amerika Serikat) sebagaimana diuraikan dibawah ini kepada Penggugat:

- a. Pembayaran gaji dari sisa masa kerja yang ada, yaitu 9 (sembilan) bulan ditambah gaji bulan Oktober 2012 yang belum dibayar sehingga total keseluruhannya adalah 10 (sepuluh) bulan = $10 \times \text{US\$ } 4,000 = \text{US\$ } 40,000$ (empat puluh Dollar Amerika Serikat);
- b. Upah atau gaji pokok dari Penggugat adalah sebesar US\$ 4,000 (empat ribu Dollar Amerika Serikat) per bulan;
- c. Biaya Pendidikan Anak per semester $2,280\$ \times 2 = \text{US\$ } 4,560$
- d. Penyediaan Akomodasi sebesar 400\$ perbulan dan setahun = $12 \times 400\$ = \text{US\$ } 4,800$
- e. Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan upah = US\$ 4,000 +

Total US\$ 57,360

(lima puluh tujuh ribu tiga ratus enam puluh Dollar Amerika Serikat)

21. Bahwa Penggugat khawatir terhadap iktikad baik dari Tergugat I untuk memenuhi putusan dalam perkara ini setelah putusan mempunyai kekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, maka agar gugatan Penggugat ini tidak menjadi sia-sia dan untuk menghindari Tergugat I lari dari tanggung jawab dan kewajiban mereka, maka Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung untuk dapat meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap:

- I. Tanah dan bangunan milik Tergugat I yang terdapat dan terletak di Jalan Raya Cemplang RT 01 RW 01, Cibungbulang, Bogor 16630;
- II. Saham M & S Corporation sebanyak 6.969.600 lembar saham pada PT M & S Apparel (Tergugat I);

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

PRIMAIR:

DALAM PROVISI:

Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap:

- I. Tanah dan bangunan milik Tergugat I yang terdapat dan terletak di Jalan Raya Cemplang RT 01 RW 01, Cibungbulang, Bogor 16630;
- II. Saham M & S Corporation sebanyak 6.969.600 lembar saham pada PT M &

Hal. 7 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S APPAREL (Tergugat I).

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat sebagai Tenaga Kerja Asing yang mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat I sebagai Pemberi Tenaga Kerja Asing berdasarkan Pasal 42 sampai dengan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tertanggal 28 Maret 2008;
3. Menyatakan Penggugat selaku Tenaga Kerja Asing (TKA) yang sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan berhak memperoleh ganti rugi berupa upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu kerja berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Tergugat I telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 12 November 2012;
5. Menyatakan Anjuran Mediasi Nomor 565/038/Hi Syaker/2013 tertanggal 22 Februari 2013, telah mempunyai kekuatan hukum;
6. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng untuk membayar hak normatif Penggugat dan hak-hak terkait lainnya secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, sebagaimana diuraikan dibawah ini:
 - a. Pembayaran gaji dari sisa masa kerja yang ada, yaitu 9 (sembilan) bulan ditambah gaji bulan Oktober 2012 yang belum dibayar sehingga total keseluruhannya adalah 10 (sepuluh) bulan = $10 \times \text{US\$ } 4,000 = \text{US\$ } 40,000$ (empat puluh Dollar Amerika Serikat);
 - b. Upah atau gaji pokok dari Penggugat adalah sebesar $\text{US\$ } 4,000$ (empat ribu Dollar Amerika Serikat) per bulan;
 - c. Biaya Pendidikan Anak per semester $2,280\$ \times 2 = \text{US\$ } 4,560$
 - d. Penyediaan Akomodasi sebesar $400\$$ perbulan dan setahun sebesar $12 \times 400 \$ = \text{US\$ } 4,800$;
 - e. Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan upah = $\text{US\$ } 4,000 +$
Total = $\text{US\$ } 57,360$
(lima puluh tujuh ribu tiga ratus enam puluh Dollar Amerika Serikat)
7. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) per hari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat I dan Tergugat II;

Hal. 8 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat I dan Tergugat II mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut di atas, Para Tergugat Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Eksepsi Tergugat I:

- A. Tentang Kompetensi Absolut (Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tidak berwenang menangani perkara *a quo*)

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara *a quo*, dikarenakan Penggugat dalam membuat dan menanda tangani kontrak kerja tanggal 28 Juli 2012 dengan "M & S Corporation" telah melakukan pilihan hukum kepada hukum ketenagakerjaan Korea Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dalam Surat Kontrak Kerja tertanggal 28 Juli 2012 yang dibuat dan ditanda tangani oleh dan antara Penggugat dengan "M & S Corporation" (Tergugat II) yang merupakan Badan Hukum Perseroan Swasta Asing yang berkedudukan di Korea Selatan dan sepenuhnya tunduk kepada Hukum Korea Selatan, dan yang menanda tangani dalam kontrak kerja tersebut adalah Mr. Park Chan Moon dalam kapasitasnya selaku *Representative Director* "M & S Corporation" (Tergugat II) yang berkedudukan hukum di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan (*vide*: Surat Kontrak Kerja tanggal 28 Juli 2012);

Bahwa baik Penggugat maupun "M & S Corporation" (Tergugat H) yang berkedudukan hukum di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan telah melakukan pilihan hukum dalam hal melakukan perjanjian kontrak kerja dimaksud berikut segala konsekwensi hukumnya, yakni Hukum Ketenagakerjaan di Korea Selatan, mengingat klausul-klausul yang termuat dalam surat kontrak kerja tersebut tersirat dan tersurat mengacu kepada kebijakan hukum Ketenagakerjaan Korea Selatan dan sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Doktrin Hukum di Indonesia yang dikemukakan oleh Prof.Dr.S. Gautama, S.H., mengenai "Pilihan Hukum Secara Diam-Diam" dan "Pilihan Hukum Yang Dianggap."

Dalam pilihan hukum secara diam-diam, Prof. Dr.S. Gautama, S.H.

Hal. 9 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjelaskan bahwa: "Kita dapat menyimpulkan maksud para pihak ini mengenai hukum yang mereka kehendaki dari isi dan bentuk perjanjian."

Dalam Pilihan Hukum Yang Dianggap, Prof. Dr.S. Gautama, S.H. menjelaskan bahwa: "Dalam pilihan hukum yang dianggap tidak nampak nyata unsur pilihan oleh para pihak yang membuat perjanjian akan tetapi para pihak bersangkutan dianggap seperti seolah-olah telah melakukan pilihan hukum";

Senada dengan doktrin hukum tersebut, dikaitkan dengan Kontrak Kerja yang dibuat oleh Penggugat dengan "M & S Corporation" (Tergugat II) tertanggal 28 Juli 2012, maka terdapat hal-hal yang dapat membuktikan bahwa benar Penggugat dengan "M & S Corporation" (Tergugat II) yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan telah melakukan pilihan hukum kepada hukum ketenagakerjaan Korea Selatan;

Adapun hal-hal yang dapat membuktikan dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa surat kontrak kerja yang telah ditanda tangani oleh dan antara Penggugat dengan Representative Direktor "M & S Corporation" (Tergugat II) di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan, dibuat dalam bahasa Korea dengan menggunakan huruf Kanji Korea tanpa ada disertakan terjemahannya dalam bahasa Indonesia;
Fakta ini jelas sangat bertentangan/berbeda dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang mewajibkan bahwa: "setiap perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin." (vide Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- 2) Bahwa surat kontrak kerja tersebut juga mengacu kepada hukum dan peraturan ketenagakerjaan Korea Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya masa percobaan bagi setiap pekerja yang diikat kontrak kerja selama 1 (satu) tahun. Fakta tersebut jelas sangat bertentangan dengan kebijakan dalam hukum tenaga kerja di Indonesia yang menegaskan untuk jenis pekerjaan dalam kategori waktu tertentu (PKWT) tidak dikenakan masa percobaan sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- 3) Bahwa dalam surat kontrak kerja tersebut jelas tertera ditanda tangani oleh Penggugat dengan Park Chan Moon dalam kapasitas sebagai *Representative Director* "M & S Corporation" (Tergugat II) di Provinsi

Hal. 10 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gyeonggi-do Korea Selatan yang tunduk kepada system hukum Korea;

- 4) Bahwa dalam Surat Kontrak Kerja tersebut ditegaskan/dituangkan pula mengenai pembayaran gaji, segala tunjangan-tunjangan bagi pekerja (Penggugat) diatur dan dibayarkan oleh "M & S Corporation" (Tergugat II) di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan melalui PT M & S Apparel di Indonesia;

Berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut maka terbukti bahwa, baik Penggugat dan juga "M & S Corporation" (Tergugat II) yang berkedudukan hukum di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan dalam menanda tangani Kontrak Kerja tersebut untuk segala konsekwensi hukumnya telah mengambil pilihan hukum Ketenaga Kerjaan Negara Korea Selatan dan bukan hukum ketenagakerjaan Republik Indonesia (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Atas dasar fakta-fakta dan uraian tersebut di atas maka, yang berhak dan berwenang memeriksa dan memutus perkara ini adalah Pengadilan Ketenaga Kerjaan Korea Selatan, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

Oleh karenanya gugatan Penggugat *in casu* haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

Bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ini menyangkut kewenangan mengadili atas gugatan *in casu* (*kompetensi absolut*) dan mengacu kepada Pasal 133 jo. 134 HIR, maka sebelum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung memeriksa lebih jauh mengenai pokok perkara, Tergugat I mohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memberikan putusan sela terlebih dahulu atas eksepsi Tergugat *a quo*.

- B. Gugatan Penggugat *obscuur libel* karena *error in persona* (Penggugat salah terhadap subyek yang digugatnya dalam mengajukan gugatannya)

Bahwa Penggugat telah salah dalam mengajukan gugatan *a quo* dengan mendudukkan PT M & S Apparel yang berkedudukan di wilayah hukum Indonesia (Pengadilan Negeri Cibinong) dengan alamat di Jalan Raya Cemplang RT 01 RW.01, Cibungbulang, Kabupaten Bogor sebagai Tergugat dalam perkara *in casu*. Hal tersebut dikarenakan:

- 1) Sebagaimana telah ditegaskan dan dijabarkan pada point 1 (satu) eksepsi di atas, bahwa Penggugat melakukan perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam Surat Kontrak Kerjanya tertanggal 28 Juli 2012 yang ditandatangani pada tanggal 19 September 2012 oleh dan

Hal. 11 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara Penggugat dengan Mr. Park Chan Moon dalam kapasitasnya sebagai '*Representative Director*' "*M&S Corporation*" (Tergugat II) yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan;

Bahwa Seharusnya Penggugat menggugat "*M&S Corporation*" yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan, dikarenakan antara PT M & S Apparel yang berkedudukan hukum di Indonesia dengan "*M & S Corporation*" (Tergugat II) yang berkedudukan hukum di Republik of Korea adalah suatu badan hukum yang berbeda, hal mana perbedaan tersebut dapat dilihat pada struktur organisasi perusahaannya yang masing-masing memiliki kewenangan yang berbeda serta Direksi yang berbeda pula;

Bahwa PT M & S Apparel yang berkedudukan hukum di Indonesia dipimpin oleh sdr. Park Kyong Suh sebagai Direktur Perseroan sebagaimana Akta Nomor 5 tertanggal 1 Mei 2013 tentang Pernyataan Keputusan Rapat PT M & S Apparel yang dibuat oleh Fauzi Agus, S.H. Notaris dan PPAT yang berkedudukan di Jakarta Pusat;

Sementara "*M & S Corporation*" (Tergugat II) yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan dipimpin oleh Park Chan Moon sebagai '*Representative Director*' sebagaimana yang diterangkan dalam "Notarial Certificate" dengan Register Nomor 2013-3222 yang dibuat oleh *Sogong Law And Notary Office* yang telah disahkan oleh Departemen Kehakiman Republik of Korea;

Adanya suatu bukti yang menegaskan adanya perbedaan kewenangan antara PT M & S Apparel di Indonesia dengan "*M & S Corporation*" (Tergugat II) di Korea, yakni bahwa setiap kontrak kerja terhadap Tenaga Kerja Asing Warga Negara Korea selalu dibuat dan ditandatangani oleh Park Chan Moon selaku '*Representative Director*' termasuk dengan Penggugat sendiri;

Fakta lain yang juga menegaskan bahwa gugatan Penggugat telah *error in persona* dapat dilihat dalam bukti Akta Nomor 5 tertanggal 1 Mei 2013 tentang tentang "Pernyataan Keputusan Rapat PT M & S Apparel" yang menjelaskan bahwa Mr. Park Kyong Suh menjabat sebagai Direktur Perseroan;

Fakta hukum yang sangat jelas dan tegas atas dalil eksepsi Tergugat I yang menegaskan bahwa benar antara Tergugat I tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat adalah dipertegas oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dalam

Hal. 12 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Putusannya Nomor 33/G/2013/PHI.Bdg tanggal 12 Agustus 2013 yang dibacakan pada tanggal 14 Agustus 2013, pada alinea ke 4 dan 5 yang pada intinya menegaskan, bahwa: "Tidak didapatkan fakta hukum adanya perjanjian kerja antara Penggugat dengan PT M&S Apparel (Tergugat I). Maka perjanjian kerja yang terjadi serta mengikat antara Penggugat dengan 'M&S' Corporation (Tergugat II)."

2) Bahwa sebagaimana yang dikemukakan oleh Penggugat dalam dalil gugatannya pada angka 4 (empat) hal.3 yang pada intinya menyatakan: "...dengan adanya kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat II....dst."

Selanjutnya dalil Penggugat pada angka 5 (lima) hal.3 yang pada intinya menyatakan: "....penegasan dipekerjakannya Penggugat oleh Tergugat II (M & S Corporation) pada Tergugat 1 (PT M & S Apparel)."

Dalil-dalil Penggugat tersebut merupakan suatu fakta hukum yang berupa pengakuan Penggugat yang menegaskan bahwa hubungan hukum yang terjadi dalam hubungan industrial/pekerjaan *a quo* adalah antara Penggugat dengan Tergugat II, bukan dengan Tergugat I;

Pengakuan Penggugat atas adanya hubungan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II, ditegaskan pula dalam dalil gugatannya pada angka 6 (enam), yang pada intinya menegaskan : "...bahwa selain Tergugat I tidak pernah memberi surat teguran maupun surat peringatan terhadap kinerja Penggugat dst";

Hal tersebut karena memang Tergugat I tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan teguran ataupun peringatan kepada Penggugat, disebabkan hal tersebut merupakan kewenangan dan tanggung jawab Tergugat II;

Bahwa pengakuan Penggugat tersebut merupakan suatu fakta hukum yang menjadi bukti sempurna yang tidak dapat dibantah dan tidak perlu dibuktikan lagi kebenarannya dikarenakan dilakukan dihadapan Majelis Peridangan *in casu* sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal 1925 jo. 1926 KUHPerdata;

Bahwa dengan fakta-fakta hukum tersebut di atas, maka terbukti dan benar adanya gugatan Penggugat *in casu* telah *error in persona* dalam mengajukan gugatan *a quo* kepada Tergugat. Seharusnya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* kepada "M & S Corporation" (Tergugat II) yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan dibawah kepemimpinan Park Chan Moon selaku '*Representative Directo*;

Hal. 13 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



C. *Exceptie non-adimpleti contractus*

Bahwa berkaitan dengan *exceptie non-adimpleti contractus* ini, walaupun Penggugat tidak memiliki hubungan hukum/industrial dengan Tergugat I melainkan dengan Tergugat II, akan tetapi oleh karena Penggugat aktifitas pekerjaan Penggugat ditempat oleh Tergugat II di lingkungan Tergugat I, maka tentunya Tergugat I melihat dan mengetahui aktifitas kegiatan Penggugat *a quo*;

Oleh karena Tergugat I mengetahui aktifitas Penggugat *a quo* sebagaimana disebutkan di atas, maka sepengetahuan Tergugat I bahwa Tergugat II tidak pernah memberhentikan/mem-PHK Penggugat. Justru sebaliknya Penggugatlah yang telah meninggalkan kewajibannya terhadap Tergugat II dengan cara meninggalkan pekerjaannya secara terus menerus tanpa alasan yang jelas dan pemberitahuan kepada Tergugat II juga Tergugat I sejak tanggal 14 November 2012, padahal Penggugat masih terikat kontrak kerja dengan Tergugat II yang belum berakhir (*non adimpleti contractus*);

Bahwa oleh karena Penggugat sendiri yang telah melakukan *wanprestasi* kepada Tergugat II sebagaimana tersebut di atas, maka sangat beralasan hukum untuk Penggugat dinyatakan pihak yang tidak memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam Kontrak Kerja tanggal 28 Juli 2012 ;

D. *Exceptie res judicata/ne bis in idem*

Bahwa gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat *in casu* adalah pernah diajukan dan telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Disamping itu baik obyek maupun subyek gugatan Penggugat *in casu* adalah sama dengan gugatan Penggugat terdahulu yang diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dengan Nomor Register Perkara/Putusan Nomor 33/G/2013/PHI.Bdg tanggal 14 Agustus 2013;

Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagaimana yang telah ditegaskan dalam:

- Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 13 April 1976 Nomor 647 K/Sip/1973, yang berbunyi:
"Ada atau tidaknya *azas ne bis in idem* tidak semata-mata ditentukan oleh para pihak saja, melainkan terutama bahwa obyek dari sengketa sudah diberi status tertentu oleh keputusan pengadilan Negeri yang lebih dulu dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan alasannya adalah sama."
- Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 3 Oktober



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1973 Nomor 558 K/Sip/1973, yang berbunyi:

"Karena perkara ini sama dengan perkara yang terdahulu, baik mengenai dalil gugatannya maupun obyek perkara dan juga Penggugatnya yang menyebabkan gugatan tidak dapat diterima";

- Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 6 Desember 1967 Nomor 145 K/Sip/1967, yang berbunyi:

"yang menjadi hakekat *ne bis in idem* adalah bahwa pihak yang berperkara adalah sama dan barang yang dipersengkekatkan juga sama."

maka, terbukti adalah benar gugatan Penggugat *in casu* adalah *ne bis in idem*.

Atas fakta-fakta hukum yang telah terungkap sebagaimana tersebut di atas, maka sudah sepatutnya dan beralasan hukum apabila Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Eksepsi Tergugat II:

Dalam Eksepsi

- A. Tentang Kompetensi Absolut (Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tidak berwenang menangani Perkara *a quo*)

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara *a quo*, dikarenakan Penggugat dalam membuat dan menanda tangani Kontrak Kerja tanggal 28 Juli 2012 dengan "M & S Corporation" telah melakukan pilihan hukum kepada hukum ketenagakerjaan Korea Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dalam Surat Kontrak Kerja tertanggal 28 Juli 2012 yang dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Penggugat dengan "M & S Corporation" (Tergugat II) yang merupakan Badan Hukum Perseroan Swasta Asing yang berkedudukan di Korea Selatan dan sepenuhnya tunduk kepada Hukum Korea Selatan, dan yang menanda tangani dalam kontrak kerja tersebut adalah Mr. Park Chan Moon dalam kapasitasnya selaku *Representative Director* "M & S Corporation" (Tergugat II) yang berkedudukan hukum di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan (*vide*: Surat Kontrak Kerja tanggal 28 Juli 2012);

Bahwa baik Penggugat maupun Tergugat II yang berkedudukan hukum di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan telah melakukan Pilihan Hukum dalam hal melakukan perjanjian kontrak kerja dimaksud berikut segala konsekwensi hukumnya, yakni hukum Ketenagakerjaan di Korea Selatan,

Hal. 15 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengingat klausul-klausul yang termuat dalam surat kontrak kerja tersebut tersirat dan tersurat mengacu kepada kebijakan hukum ketenagakerjaan Korea Selatan dan sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Doktrin Hukum di Indonesia yang dikemukakan oleh Prof.Dr.S. Gautama, S.H. mengenai "Pilihan Hukum Secara Diam-diam" dan "Pilihan Hukum Yang Dianggap." Dalam Pilihan Hukum Secara Diam-diam, Prof.Dr.S. Gautama, S.H. menjelaskan bahwa: "Kita dapat menyimpulkan maksud para pihak ini mengenai hukum yang mereka kehendaki dari isi dan bentuk perjanjian. "Dalam pilihan hukum yang dianggap, Prof. Dr. S. Gautama, S.H. menjelaskan bahwa: "Dalam pilihan hukum yang dianggap tidak nampak nyata unsur pilihan oleh para pihak yang membuat perjanjian akan tetapi para pihak bersangkutan dianggap seperti seolah-olah telah melakukan pilihan hukum."

Senada dengan doktrin hukum tersebut, dikaitkan dengan Kontrak Kerja yang dibuat oleh Penggugat Tergugat II tertanggal 28 Juli 2012, maka terdapat hal-hal yang dapat membuktikan bahwa benar Penggugat dengan Tergugat II yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan telah melakukan pilihan hukum kepada hukum ketenagakerjaan Korea Selatan.

Adapun hal-hal yang dapat membuktikan dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa surat kontrak kerja yang telah ditanda tangani oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat II ("M & S Corporation") yang ditanda tangani oleh Mr. Park Chan Moon dalam kapasitasnya selaku *Representative Director* di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan, dibuat dalam bahasa Korea dengan menggunakan huruf Kanji Korea dan tidak ada disertakan terjemahannya dalam bahasa Indonesia. Fakta ini jelas sangat bertentangan/berbeda dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang mewajibkan bahwa: "setiap perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin." (*vide* Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- 2) Bahwa surat kontrak kerja tersebut juga mengacu kepada hukum dan peraturan ketenagakerjaan Korea Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya masa percobaan selama 3 bulan bagi setiap pekerja yang diikat kontrak kerja selama 1 (satu) tahun. Fakta tersebut jelas

Hal. 16 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sangat bertentangan dengan kebijakan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menegaskan untuk jenis Pekerjaan Dalam Kategori Waktu Tertentu (PKWT) tidak dikenakan masa percobaan sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

- 3) Bahwa dalam surat kontrak kerja tersebut jelas tertera ditanda tangani oleh Penggugat dengan Park Chan Moon dalam kapasitas sebagai Representative Direktor "M & S Corporation" di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan yang tunduk kepada system Hukum Korea;
- 4) Bahwa dalam surat kontrak kerja tersebut ditegaskan/dituangkan pula mengenai pembayaran gaji, segala tunjangan-tunjangan bagi pekerja (Penggugat) diatur dan dibayarkan oleh "M & S Corporation" (Tergugat II) di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan melalui PT M & S Apparel di Indonesia;

Berdasarkan fakta-fakta tersebut maka terbukti bahwa, baik Penggugat dan juga Tergugat II yang berkedudukan hukum di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan dalam menandatangani kontrak kerja tersebut untuk segala konsekwensi hukumnya telah mengambil pilihan hukum dan tunduk kepada hukum ketenagakerjaan Negara Korea Selatan dan bukan hukum ketenagakerjaan Republik Indonesia (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Atas dasar fakta-fakta dan uraian tersebut di atas maka, yang berhak dan berwenang memeriksa dan memutus perkara ini adalah Pengadilan ketenagakerjaan Korea Selatan, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.

Oleh karenanya gugatan Penggugat *in casu* haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ini menyangkut kewenangan mengadili atas gugatan *in casu* (*kompetensi absolut*) dan mengacu kepada Pasal 133 jo. 134 HIR, maka sebelum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung memeriksa lebih jauh mengenai pokok perkara, Tergugat II mohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memberikan putusan sela terlebih dahulu atas eksepsi Tergugat *a quo*.

- B. Gugatan Penggugat *obscuur libel* karena *error in persona* (Penggugat salah terhadap subyek yang digugatnya dalam mengajukan gugatannya)
Bahwa Penggugat telah salah dalam mengajukan gugatan *a quo* (*error in persona*) dengan mendudukkan PT M & S Apparel (Tergugat I) yang

Hal. 17 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berkedudukan di wilayah hukum Indonesia (Pengadilan Negeri Cibinong) dengan alamat di Jalan Raya Cemplang RT 01 RW 01, Cibungbulang, Kabupaten Bogor sebagai Tergugat dalam perkara *in casu*. Hal tersebut dikarenakan:

1) Sebagaimana telah ditegaskan dan dijabarkan pada point 1 (satu) eksepsi di atas, bahwa Penggugat melakukan perjanjian kerja sebagaimana tertuang dalam Surat Kontrak Kerjanya tertanggal 28 Juli 2012 yang ditanda tangani pada tanggal 19 September 2012 oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat II yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan;

Bahwa Seharusnya Penggugat menggugat "M & S Corporation" yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan, dikarenakan antara PT M & S Apparel yang berkedudukan hukum di Indonesia dengan "M & S Corporation" (Tergugat II) yang berkedudukan hukum di Republik of Korea adalah suatu badan hukum yang berbeda, hal mana perbedaan tersebut dapat dilihat pada struktur organisasi perusahaannya yang masing-masing memiliki kewenangan yang berbeda serta Direksi yang berbeda pula;

Bahwa PT M & S Apparel yang berkedudukan hukum di Indonesia dipimpin oleh sdr. Park Kyong Suh sebagai Direktur Perseroan sebagaimana Akta Nomor 5 tertanggal 1 Mei 2013 tentang Pernyataan Keputusan Rapat PT M & S Apparel yang dibuat oleh Fauzi Agus, S.H., Notaris dan PPAT yang berkedudukan di Jakarta Pusat;

Sementara "M & S Corporation" (Tergugat II) yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea Selatan dipimpin oleh Park Chan Moon sebagai '*Representative Director*' sebagaimana yang diterangkan dalam "Notarial Certificate" dengan Register Nomor 2013-3222 yang dibuat oleh *Sogong Law And Notary Office* yang telah disahkan oleh Departemen Kehakiman Republik of Korea;

Adanya suatu bukti yang menegaskan adanya perbedaan kewenangan antara PT M & S Apparel di Indonesia dengan "M & S Corporation" (Tergugat II) di Korea, yakni bahwa setiap kontrak kerja terhadap tenaga kerja asing warga Negara Korea selalu dibuat dan ditanda tangani oleh Park Chan Moon selaku '*Representative Director*' termasuk dengan Penggugat sendiri;

2) Berdasarkan uraian fakta sebagaimana angka 1 (satu) eksepsi di atas, menegaskan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat I tidak memiliki

Hal. 18 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



hubungan hukum. Fakta tersebut juga telah diakui dan diperkuat kebenarannya oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung sebagaimana yang telah termuat dalam putusannya Nomor 33/G/2013/PHI.Bdg tanggal 12 Agustus 2013 yang dibacakan pada tanggal 14 Agustus 2013, pada alinea ke 4 dan 5 halaman 26, yang pada intinya menegaskan bahwa "Tidak didapatkan fakta hukum adanya perjanjian kerja antara Penggugat dengan PT M & S Apparel (Tergugat I). Maka perjanjian kerja yang terjadi serta mengikat antara Penggugat dengan Tergugat II (*M & S Corporation*)."

- 3) Bahwa sebagaimana yang dikemukakan oleh Penggugat dalam dalil gugatannya pada angka 4 (empat) hal.3 yang pada intinya menyatakan : "....dengan adanya kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat II....dst."

Selanjutnya dalil Penggugat pada angka 5 (lima) hal.3 yang pada intinya menyatakan : "....penegasan dipekerjakannya Penggugat oleh Tergugat II (M & S Corporation) pada Tergugat I (PT M & S Apparel)."

Dalil-dalil Penggugat tersebut merupakan suatu fakta hukum yang berupa pengakuan Penggugat yang menegaskan bahwa hubungan hukum yang terjadi dalam hubungan industrial/pekerjaan *a quo* adalah antara Penggugat dengan Tergugat II yang mengacu dan tunduk kepada system Hukum Ketenagakerjaan Korea Selatan, bukan dengan Tergugat I;

Pengakuan Penggugat atas adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II, ditegaskan pula dalam dalil gugatannya pada angka 6 (enam), yang pada intinya menegaskan : "...bahwa seiaian Tergugat I tidak pernah memberi surat teguran maupun surat peringatan terhadap kinerja Penggugat dst"

Hal tersebut karena memang Tergugat I tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan teguran ataupun peringatan kepada Penggugat, disebabkan hal tersebut merupakan kewenangan dan tanggung jawab Tergugat II;

Bahwa pengakuan Penggugat tersebut merupakan suatu fakta hukum yang menjadi bukti sempurna yang tidak dapat dibantah dan tidak perlu dibuktikan lagi kebenarannya dikarenakan dilakukan dihadapan Wells Persidangan *in casu*, sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Pasal1925 jo. 1926 KUHPperdata;

Bahwa dengan fakta-fakta hukum tersebut di atas, maka terbukti dan benar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adanya gugatan Penggugat *in casu* telah *error in persona* dalam mengajukan gugatan *a quo*;

C. *Exceptte non adimpleti contractus*

Bahwa berkaitan dengan *exceptte non adimpleti contractus* ini, walaupun benar Penggugat memiliki hubungan hukum dengan Tergugat II, akan tetapi pada saat Penggugat menjalankan kontrak kerjanya dengan Tergugat II, Penggugat telah meninggalkan kewajibannya terhadap Tergugat II dengan cara meninggalkan pekerjaannya secara terus menerus tanpa alasan yang jelas dan pemberitahuan kepada Tergugat II juga Tergugat I sejak tanggal 14 November 2012, padahal Penggugat masih terikat kontrak kerja dan atau memiliki sisa kontrak kerja dengan Tergugat II yang belum berakhir (*non adimpleti contractus*);

Bahwa oleh karena Penggugat sendiri yang telah melakukan *wanprestasi* kepada Tergugat II sebagaimana tersebut di atas, maka sangat beralasan hukum Penggugat dinyatakan sebagai pihak yang tidak memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam Kontrak Kerja tanggal 28 Juli 2012;

D. *Exceptie res judicata/hebis in idem*

Bahwa gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat *in casu* adalah pernah diajukan dan telah memiliki kekuatan hukum yang tetap, walaupun gugatan tersebut diajukan kepada Tergugat I. Disamping itu baik obyek maupun subyek gugatan Penggugat *in casu* adalah sama dengan gugatan Penggugat terdahulu yang diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dengan Nomor Register Perkara/Putusan Nomor 33/G/2013/PHI. Bdg tanggal 14 Agustus 2013;

Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagaimana yang telah ditegaskan dalam:

- Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 13 April 1976 Nomor 647 K/Sip/1973, yang berbunyi:
"Ada atau tidaknya azas *nebis in idem* tidak semata-mata ditentukan oleh para pihak saja, melainkan terutama bahwa obyek dari sengketa sudah diberi status tertentu oleh keputusan Pengadilan Negeri yang lebih dulu dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan alasannya adalah sama."
- Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 3 Oktober 1973 Nomor 558 K/Sip/1973 yang berbunyi:
"Karena perkara ini sama dengan perkara yang terdahulu, baik mengenai

Hal. 20 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalil gugatannya maupun obyek perkara dan juga Penggugatnya yang menyebabkan gugatan tidak dapat diterima.”

- Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tanggal 6 Desember 1967 Nomor 145 K/Sip/1967, yang berbunyi:

"yang menjadi hakekat *nebis in idem* adalah bahwa pihak yang berperkara adalah sama dan barang yang dipersengkekatan juga sama."

maka, terbukti adalah benar gugatan Penggugat *in casu* adalah *ne bis in idem*.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberi putusan Nomor 21/G/2014/PHI.PN.Bdg. tanggal 4 Juni 2014 yang amarnya sebagai berikut:

- Mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut di atas;
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat;
- Membebankan biaya perkara sebesar Rp741.000,00 (tujuh ratus empat puluh satu ribu rupiah) kepada Penggugat.

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat, terhadap putusan tersebut, Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juni 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Juni 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 43/Kas/2014/PHI.PN. Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 23 Juni 2014;

Bahwa setelah itu, oleh Para Tergugat yang pada tanggal 18 Juli 2014 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 25 Juli 2014;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat pada pokoknya sebagai berikut:

Hal. 21 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- I. *Judex Facti* telah keliru atau salah dalam menerapkan hukum pada pertimbangan-pertimbangan hukumnya dengan menegaskan pada intinya bahwa hanya terjadi ikatan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II Park Chan Moon saja sebagai Presiden Direktur dari M & S Corporation dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja yang terjadi di PT M & S Apparel (Tergugat I). Padahal tidak mungkin ada Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia kalau tidak ada sponsor/pemberi kerja tenaga kerja asing yang mensponsori kedatangannya untuk bekerja di Indonesia dalam hal ini adalah Termohon Kasasi I/Tergugat I dan bukan Termohon Kasasi II/Tergugat II berdasarkan Pasal 42 ayat 1 dan Pasal 43 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa *Judex Facti* pada pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam Perkara Nomor 21/G/2014/ PHI/PN.Bdg., tertanggal 4 Juni 2014 pada halaman 38 alinea ketiga, halaman 39 alinea pertama, halaman 40 alinea kedua, alinea ketiga dan alinea keempat dan pertimbangan-pertimbangan hukum lanjutan yang mengikutinya tersebut secara lengkap menyatakan dan menegaskan sebagai berikut:

Pertimbangan halaman 38 alinea ketiga:

“Menimbang, bahwa, karena bukti T1-2, T2-1 dan P2-A diakui oleh Tergugat I dan Tergugat II, serta oleh Penggugat sebagai surat kontrak kerja antara Penggugat Hong Kyung Hee dengan Tergugat II Park Chan Moon sebagai Presiden Direktur dari M & S Corporation yang berkedudukan di Provinsi Gyeonggi-do Korea, maka Majelis Hakim berpendapat telah terjadi ikatan perjanjian kerja antara Penggugat Hong Kyung Hee dengan Tergugat II Park Chan Moon sebagai Presiden Direktur M & S Corporation yang berada di Provinsi Gyeonggi-do Korea sebagaimana diamanatkan Pasal 1338 KUHPerdara Yang member pengertian: “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”;

Pertimbangan halaman 39 alinea pertama:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T1-1, T2-1, P2-B, T2-3 dan T1-3 terungkap fakta hukum telah dibuat kesepakatan kontrak antara Penggugat dengan Tergugat II sebagai Presiden Direktur M & S Corporation yang

Hal. 22 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdomisili di Provinsi Gyeonggi-do Korea dan tidak melibatkan PT MS Apparel (Tergugat I) sebagai pihak dalam perjanjian kontrak kerja tersebut yang berdomisili di Jalan Raya Cemplang RT 01 RW 01, Cibungbulang, Bogor 16630”;

Pertimbangan halaman 40 alinea kedua, alinea ketiga dan alinea keempat: “Menimbang, bahwa dalam kedua terjemahan ke dalam Bahasa Indonesia terungkap fakta hukum yang tidak terbantahkan bahwa isi perjanjian kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat II (M & S Corporation Ltd) sebagai perusahaan asing yang berdomisili di Korea dan Penggugat akan ditempatkan bekerja di Indonesia dan naskah perjanjiannya ditulis dalam huruf Kanji Korea yang mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan yang mana hal tersebut tidak dibolehkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia (Pasal 60 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) namun hal ini disepakati oleh Penggugat dan Tergugat II menurut Majelis Hakim Kesepakatan Kontrak Kerja tersebut merupakan Kesepakatan Kontrak Kerja Khusus yang menugaskan Penggugat untuk bekerja di Indonesia dan tidak tunduk kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia;

Menimbang bahwa penempatan lokasi kerja Penggugat di Indonesia tersurat dalam terjemahan kesepakatan kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat (Bukti T1-3, T2-3, P2-B) yang tidak dilampirkan ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tidak menyebut PT M & S Apparel (Tergugat I) sebagai tempat kerja yang diperuntukkan bagi Penggugat yang ditunjuk Tergugat II, dan bila benar PT M & S Apparel yang ditunjuk menjadi tempat kerja Penggugat di Indonesia menurut Majelis Hakim merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari isi surat kesepakatan kerja kontrak antara Penggugat dan Tergugat II dan hubungan kerja Penggugat tetap sebagai Karyawan Tergugat II bukan sebagai Karyawan dari Perusahaan yang ditunjuk oleh Tergugat II;

Menimbang, bahwa, berdasarkan pertimbangan di atas Majelis Hakim berkesimpulan tiada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I (PT M & S Apparel), tetapi hubungan kerja telah terjadi antara Penggugat dengan Tergugat II berdasarkan Kesepakatan Kontrak Kerja tertanggal 28 Juli 2012 yang disepakati bersama antara Penggugat dengan Tergugat II;”
Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 38 alinea ketiga dan halaman 39 alinea pertama, halaman 40 alinea kedua, alinea ketiga dan alinea keempat dan pertimbangan-pertimbangan hukum lanjutan yang

Hal. 23 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



mengikutinya tersebut menurut Pemohon Kasasi menegaskan bahwa *Judex Facti* telah keliru atau salah dalam menerapkan hukum terkait peniadaan atau pengabaian adanya ikatan atau hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi I/PT M & S Apparel. Hal ini penting untuk menjadi perhatian Majelis Hakim Agung Yang Mulia pada Mahkamah Agung Republik Indonesia sebab tidak mungkin ada Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia dalam hal ini Pemohon Kasasi/Penggugat kalau tidak ada sponsor/pemberi kerja Tenaga Kerja Asing yang menjadi sponsornya untuk datang dan bekerja di Indonesia berdasarkan Pasal 42 Ayat 1 dan Pasal 43 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

BAB VIII : PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42:

Ayat 1:

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk;

Ketentuan Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menganut azas *sponsorship/pensponsoran* yang mengandung arti bahwa Perusahaan yang mensponsori seorang Tenaga Kerja Asing maka perusahaan tersebutlah yang mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut;

Pasal 43:

Ayat 1:

Pemberi kerja yang menggunakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk;

Terlebih lagi dalam Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) /*Limited Stay Permit Card* dari Pemohon Kasasi/Penggugat selaku Pekerja/Tenaga Kerja Asing Nomor 2C11AL0345-L yang dikeluarkan tanggal 12 September 2012 oleh Kantor Imigrasi Depok (Bukti PK-3) secara jelas dan tegas tertulis bahwa Sponsor dari Hong Kyung Hee/Penggugat adalah PT M & S Apparel. KITAS dari Pemohon Kasasi/Penggugat menegaskan bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat masuk dalam klasifikasi atau pengertian "Tenaga Kerja Asing" sesuai sesuai Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan arti Tenaga Kerja Asing sebagai yang diartikan sebagai warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia;

Hal. 24 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Mengingat adanya KITAS dari Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut maka berarti ada Sponsor dari Pemohon Kasasi/Penggugat selaku tenaga kerja asing untuk datang dan bekerja di Indonesia dimana sponsornya tersebut adalah Termohon Kasasi I/Tergugat I dalam hal ini PT M & S Apparel selaku Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing dan bukan M&S Corporation/ Termohon Kasasi II/Tergugat II;

Ditariknya M & S Corporation/ Termohon Kasasi II/Tergugat II dalam perkara *a quo* untuk memenuhi lengkapnya para pihak yang berperkara sesuai putusan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusan Nomor 33/G/2013/PHI Bdg tertanggal 14 Agustus 2013 (Bukti PK-2);

Kitas dari Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut lebih jauh menegaskan adanya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi I/Tergugat I dalam hal ini PT M & S Apparel selaku pemberi kerja Tenaga Kerja Asing. Disamping itu Kitas di atas mengandung arti bahwa PT M & S Apparel selaku Termohon Kasasi I/Tergugat I pasti mempunyai Rencana Penggunaan (RPTKA) Tenaga Kerja Asing terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat selaku Pekerja yang melakukan hubungan kerja pada Termohon Kasasi I/Tergugat I, yang dilaksanakan di wilayah hukum Republik Indonesia;

Dengan demikian Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing-lah dalam hal ini PT M & S Apparel/ Termohon Kasasi I/Tergugat I yang mengurus Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) lah yang bertanggung jawab dan berkewajiban terhadap semua hak-hak tenaga asing yang bersangkutan termasuk gaji, kewajiban dan kewenangan untuk memulangkan tenaga asing yang bersangkutan. Oleh karena itu secara jelas dan tegas terlihat adanya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/ Penggugat dengan Termohon Kasasi I/Tergugat I. Terlebih lagi gaji Pemohon Kasasi/Penggugat juga dibayarkan oleh Termohon Kasasi I/Tergugat I sesuai keterangan Saksi Christina Asri Kurniawaty dalam kesaksiannya dalam Putusan Nomor 33/G/2013/PHI Bdg tertanggal 14 Agustus 2013 tersebut pada halaman 21 (Bukti PK-2);

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas maka *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena mengabaikan ketentuan Pasal 42 ayat 1 dan Pasal 43 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- II. *Judex Facti* telah keliru dan tidak cermat dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hal. 25 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial khususnya Pasal 100 yang berbunyi secara lengkap sebagai berikut:

“Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”;

Lebih jauh *Judex Facti* tidak mempertimbangkan aspek keadilan dalam memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 21/G/2014/PHI/PN.Bdg., pada tanggal 4 Juni 2014;

Judex Facti mengabaikan sama sekali tentang keberadaan tempat pelaksanaan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi I/Tergugat I di Indonesia yang bekerja pada PT M & S Apparel;

Terlebih lagi secara yuridis formal hukum Ketenagakerjaan Republik Indonesia berlaku secara mutlak (*absolut*) terhadap setiap pelaksanaan hubungan kerja yang berlangsung di Indonesia khususnya antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi I/Tergugat I berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tertanggal 28 Maret 2008. Apalagi Pemohon Kasasi/Penggugat mempunyai Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) (Bukti PK-3) dan Termohon Kasasi I/Tergugat I mempunyai izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing dalam hal ini Pemohon Kasasi/Penggugat selaku tenaga kerja asing di Indonesia untuk bekerja di Indonesia yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/38466/MEN/B/IMTA/2012 tanggal 24 September 2012 yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, yang menegaskan pada intinya bahwa Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, memutuskan untuk memberikan Ijin kepada PT M & S Apparel yang beralamat di Jalan Raya Cemplang RT 01 RW 01, Cemplang, Cibungbulang, Bogor, Jawa Barat, dengan jenis usaha; industri pakaian jadi untuk mempekerjakan: Hong Kyung Hee, yang lahir 6 November 1972, berkewarganegaraan Korea Selatan, bertempat tinggal di Raffles Hill Blok N10/24 Cimanggis, Depok, dengan nomor Paspor: M04586002, untuk bekerja pada jabatan : Marketing Manager, yang berlokasi kerja di Bogor; Dimana pelaksanaan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi I/Tergugat I dilaksanakan dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/MEN/

Hal. 26 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tertanggal 28 Maret 2008 yang pada intinya mengatur tentang proses mempekerjakan tenaga kerja asing khususnya Pemohon Kasasi/ Penggugat oleh Termohon Kasasi I/Tergugat I yang mana dapat diketahui dan dipahami mulai dari bagan alur yang sudah jelas prosedurnya dari awal mulai dari Pemberi Tenaga Kerja Asing mengajukan RPTKA, Permohonan Rekomendasi Cable Visa, Masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia, Tenaga Kerja Asing mengajukan permohonan Izin Tinggal Terbatas (KITAS), pemberi tenaga kerja asing membayar dana pengembangan keahlian dan keterampilan (DPKK) dan mengajukan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) sampai selesainya masa berlaku IMTA dari tenaga kerja asing tersebut;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 23 Juni 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 23 Juli 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup, untuk menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak berwenang mengadili perkara didasari pertimbangan bahwa tidak ada alat bukti yang menguatkan berupa izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang diterbitkan instansi yang berwenang sesuai ketentuan perundang-undangan, yang membuktikan Termohon mempekerjakan Pemohon, sehingga ada hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang sehingga permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi: Mr. HONG KYUNG HEE tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun

Hal. 27 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Mr. HONG KYUNG HEE**, tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Jum'at, tanggal 28 November 2014** oleh **Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N., M.Kn.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arsyad, S.H.,M.H.**, dan **Bernard, S.H.,M.M.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan **Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota :

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

ttd./Bernard, S.H.,M.M.,

Ketua :

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

Biaya Kasasi :

1. Meterai	Rp	6.000,00
2. Redaksi	Rp	5.000,00
3. Administrasi kasasi	Rp	489.000,00
Jumlah	Rp	500.000,00

Panitera Pengganti :

ttd./Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.,

Untuk salinan
Mahkamah Agung RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.
NIP. 19591207 1985 122 002

Hal. 28 dari 28 hal. Put.Nomor 616 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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