



**PUTUSAN**

Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**LAU CHAK LOONG**, Warga Negara Malaysia, memilih domisili hukum di kantor Kuasa Hukumnya Marcia Wibisono, S.H, M.H, dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Multivision Tower Lt. 3, Unit 03, Jalan Kuningan Mulia Lot 9B, Kuningan, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**PT WIRA PAMUNGKAS PARIWARA (YOUNG & RUBICAM INDONESIA)**, dalam hal ini diwakili Tuan Dicky Dewanto Asmoro, Direktur PT Wira Pamungkas Parawira, berkedudukan di Menara Jamsostek, Gedung Utara Lantai 15, Jalan Jenderal Gatot Subroto, Kav. 38, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Ivan F. Baely, SH, LL.M, dan kawan-kawan, Para Advokat beralamat di Intiland Tower Lt. 9, Jalan Jenderal Sudirman 32, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Juli 2016;

Termohon Kasasi dahulu 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 Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa diantara Penggugat dan Tergugat telah terjadi suatu hubungan kerja berdasarkan *Employment Agreement* tanggal 30 Juni 2011 yang ditandatangani oleh Penggugat, selaku pekerja dengan Tergugat, selaku perusahaan pemberi kerja (Perjanjian Kerja) (Bukti P-1);

*Halaman 1 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Perjanjian Kerja tersebut bukan merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Tidak mengatur mengenai jangka waktu perjanjian kerja;
2. Dibuat dan ditandatangani dalam bahasa Inggris tanpa adanya terjemahan Bahasa Indonesia; dan
3. Telah dijalani oleh Penggugat untuk masa kerja lebih dari 4 (empat) tahun; Sehingga sesuai hukum perjanjian kerja tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Bahwa Tergugat pada tanggal 6 April 2015, mengeluarkan surat yang pada intinya hendak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat (Bukti P-2);

Bahwa Penggugat dengan tegas menolak pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan surat Tergugat tersebut dan mengharapkan adanya perundingan lebih lanjut antara Penggugat selaku pekerja dengan Tergugat selaku perusahaan pemberi kerja;

Bahwa Penggugat dengan itikad baik telah berusaha untuk menempuh upaya damai untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Bipartit. Bahkan Tergugat malah mengajukan penyelesaian secara Tripartit (mediasi) ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;

Bahwa melalui surat menyurat dan proses mediasi pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, Tergugat dengan jelas dan tegas menyatakan bahwa Tergugat tidak bersedia memusyawarahkan masalah pemutusan hubungan kerja dan hak-hak dari Penggugat selaku pekerja;

Bahwa Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini hanya memohon agar hak-haknya diberikan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Bahwa sehubungan dengan hal-hal yang disebutkan di atas, Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang ditunjuk untuk menangani mediasi telah mengeluarkan anjuran kepada Penggugat dan Tergugat, melalui Surat Nomor 3183/-1.835.3 tanggal 18 September 2015 perihal Anjuran (Bukti P-3);

Bahwa Penggugat pada prinsipnya dapat menerima isi Anjuran tersebut, namun Tergugat tetap menyatakan menolak isi dari Anjuran tersebut, padahal pada faktanya justru Tergugatlah yang mengajukan permohonan mediasi tersebut;

*Halaman 2 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa oleh karena Tergugat menolak Anjuran dari Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dan tidak melaksanakan Anjuran tersebut, maka Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai dengan ketentuan pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Adapun gugatan pemutusan hubungan kerja ini didasarkan pada alasan-alasan dan dalil-dalil hukum sebagai berikut:

A. Penggugat Merupakan Pekerja Tetap/Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada Tergugat Dan Perjanjian Kerja Tidak Memenuhi Kualifikasi Sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

1. Bahwa diantara Penggugat dan Tergugat telah terjadi suatu hubungan kerja berdasarkan Employment Agreement tanggal 30 Juni 2011 yang ditandatangani oleh Penggugat selaku pekerja dengan Tergugat selaku perusahaan pemberi kerja (Perjanjian Kerja) (vide Bukti P-1), yang mana dalam perjanjian tersebut Tergugat diwakili oleh Sdr. Andrew Dowling dan Sdri. Eliza Fazia masing-masing bertindak selaku *Chief Executive Officer dan* Direktur dari Tergugat;

2. Bahwa berdasarkan perjanjian kerja tersebut, Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 Juli 2011 sampai dengan tanggal dan/atau jangka waktu yang tidak ditentukan dalam perjanjian kerja; Bahwa di dalam perjanjian kerja tersebut, hanya diatur ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja sebagai berikut:

"14.1 *You or we may terminate this Agreement by informing each other in writing at least three (3) months in advance or payment of an equivalent amount of the Salary in lieu of any notice period*";

Yang terjemahan bebasnya adalah sebagai berikut:

"Anda atau kami berhak mengakhiri perjanjian ini dengan memberitahukan satu sama lain secara tertulis paling lambat tiga (3) bulan sebelumnya atau pembayaran dalam sejumlah gaji sebagai pengganti masa pemberitahuan." Bahwa ketentuan Pasal 14.1 tersebut tidak dapat dianggap sebagai penetapan masa kerja Penggugat karena Tergugat tidak mengatur secara tegas mengenai jangka waktu bekerja Penggugat. Oleh karena tidak adanya ketentuan yang mengatur mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja tersebut, sehingga secara otomatis menyebabkan

Halaman 3 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016



perjanjian kerja tersebut demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

3. Bahwa pada Pasal 20 ayat (20.1) Perjanjian Kerja disebutkan bahwa Perjanjian Kerja tersebut akan tunduk dan diatur pada hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia, dan dengan demikian Perjanjian Kerja tersebut tunduk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang-Undang Ketenagakerjaan") beserta turunannya;
4. Bahwa Perjanjian Kerja tersebut dibuat dan ditandatangani dalam bahasa Inggris, tanpa menggunakan bahasa Indonesia, yang mana hal tersebut merupakan suatu pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan:  
"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin." Di mana berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 57 ayat (1) tersebut mengakibatkan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Bahwa dalam perjanjian kerja tersebut tidak diatur mengenai jangka waktu perjanjian kerja, dan sejak tanggal 1 Juli 2011 sampai dengan saat ini perjanjian kerja tersebut tidak pernah dilakukan perpanjangan, perubahan, pembaharuan, atau amandemen;
6. Bahwa selanjutnya ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dengan tegas menyatakan: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun";  
Namun pada kenyataannya, Penggugat telah bekerja pada Tergugat untuk masa kerja lebih dari 4 (empat) tahun;  
terhitung sejak tanggal 1 Juli 2011, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur sebagai berikut:  
"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu";  
Dengan demikian sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut di atas, Perjanjian Kerja



tersebut demi hukum harus menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

7. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka telah terbukti menurut hukum bahwa Penggugat merupakan Pekerja Tetap/Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pada Tergugat;

B. Penggugat Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dan Tidak Sah Oleh Tergugat;

8. Bahwa pada tanggal 31 Maret 2015, Sanjay Bhasin, *Chief Excecutive Officer* Young & Rubicam Asia Tenggara mengeluarkan *Notice of Termination* yang pada intinya bermaksud untuk mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

9. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak surat sebagaimana disebutkan pada point 8 di atas, karena satu-satunya hubungan kerja yang diakui oleh Penggugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja dengan Tergugat, dan bukan Young & Rubicam Asia Tenggara;

10. Bahwa pada tanggal 6 April 2015, Sdr. Matt Collier dan Sdri. Eby Karsono masing-masing bertindak selaku *Chief Excecutive Officer* dan Direktur dari Tergugat, mengeluarkan surat yang pada intinya merujuk pada surat dari Sanjay Bhasin sebelumnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, dengan menyatakan sebagai berikut:

*"We make reference to a notice of termination signed by our Y&R SEA CEO Sanjay Bhasin as well as his conversations with you that we have to discontinue your employment with us, his letter serves to confirm that your employment with the Campaign Palace/Y&R Indonesia will be terminated with effect from his letter dated 31 March 2015..."*;

Yang terjemahan bebasnya adalah sebagai berikut:

"Kami merujuk pada pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja yang ditandatangani oleh Kepala Eksekutif Kantor Y&R Asia Tenggara yaitu Sanjay Bhasin dan juga pembicaraannya beliau dengan saudara bahwa kami tidak melanjutkan lagi hubungan kerja saudara dengan kami, surat ini berlaku sebagai konfirmasi bahwa pekerjaan saudara dengan Campaign Palace/Y&R Indonesia akan diakhiri efektif sejak surat beliau tanggal 31 Maret 2015..."

11. Bahwa Penggugat juga dengan tegas menolak pemutusan kerja secara sepihak berdasarkan surat sebagaimana disebutkan pada point 10 di atas, dan mengharapkan adanya perundingan lebih lanjut antara



Penggugat selaku pekerja dengan Tergugat selaku perusahaan. Sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";

jo.

"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum", maka pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Peggugat yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dan batal demi hukum;

12. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Peggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;

C. Tidak Tercapainya Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Tahap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara *Bipartit* Maupun *Tripartit*;

13. Bahwa Peggugat dengan itikad baik telah berusaha untuk menempuh upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara bipartit maupun tripartit, dengan tuntutan jikapun Peggugat menerima pemutusan hubungan kerja, *quod non*, agar Tergugat memberikan hak-hak Peggugat selaku pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

14. Bahwa melalui surat Tergugat tanggal 28 April 2015, Tergugat selaku perusahaan dengan jelas dan tegas menyatakan bahwa Tergugat tidak bersedia memusyawarahkan masalah pemutusan hubungan kerja dan hak-hak dari Peggugat selaku pekerja;

15. Bahwa selain itu Peggugat melalui kuasa hukumnya telah berulang kali mengundang Tergugat, melalui Surat Nomor 038/L/V/5.158.001/2015/NHS, tanggal 6 Mei 2015 berperihal Undangan dan Surat Nomor 044/LA/5.158.001/2015/NHS, tanggal 19 Mei 2015 berperihal Tanggapan dan Undangan, untuk melakukan musyawarah terkait dengan pemutusan hubungan kerja terhadap Peggugat,



namun Tergugat dan kuasa hukumnya selalu tidak dapat menghadiri undangan dari Penggugat;

16. Bahwa Tergugat telah mengajukan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan pada tanggal 18 Juni 2015;

17. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah dipanggil secara patut oleh Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan yaitu melalui Surat Panggilan Sidang Mediasi Pertama Nomor 2431/-1.835.3 tanggal 13 Juli 2015 untuk hadir sidang mediasi pada tanggal 24 Juli 2015 (Bukti P-4), namun sampai dengan sidang mediasi terakhir tidak tercapai kata sepakat diantara Penggugat dengan Tergugat;

18. Bahwa sehubungan dengan hal-hal yang disebutkan pada poin 17 dan poin 18 di atas, Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran kepada Penggugat dan Tergugat, melalui Surat Nomor 3183/-1.835.3 tanggal 18 September 2015 perihal Anjuran ("Anjuran") (vide Bukti P-3) yang pada intinya menganjurkan sebagai berikut:

"i. Agar PT Wira Pamungkas Pariwisata, yang beralamat di Menara Jamsostek, Gedung Utara Lt. 12 A, Jalan Jend. Gatot Subroto Kav 38, Jakarta Selatan 12710, membayar kepada pekerja Mr. Lau Chak Loong (Adam Lau) uang pesangon 2 x Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat 3, uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan upah proses, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon (2x5 x USD 9.627,-) = USD 96.270,-
- b. Uangpengerharggan masa kerja:
 

(1 x 2 x USD 9.627,-)	= USD 1.924,-
Jumlah	= USD 98.194,-
- c. Uang penggantian hak
 

(15/100 x USD 98,194,-)	= USD 14.729,-
-------------------------	----------------
- d. Sisa cuti (9/24 x USD 9.627,-) = USD 3.610,-
- e. Upah bulan Juli, Agustus 2015
 

(2 x USD 9.627,-)	= USD 19.254,-
-------------------	----------------



Jumlah Total = USD 133.863,-

ii. Agar pekerja Mr. Lau Chak Loong (Adam Lau), yang beralamat Kuasa Hukum Sagita Ridjab Syah & Partner, Menara DEA Tower 1 Level 5, Kawasan Mega Kuningan, Jalan Mega Kuningan Barat Kav. E4. 3 Nomor 1-2, Jakarta Selatan 12950, menerima pembayaran seperti point 1 (satu) di atas";

19. Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya telah memberikan Tanggapan atas Anjuran Mediator tersebut melalui surat Ref. Nomor 39/Y&C/IX/2015 tanggal 29 September 2015 (Bukti P-5), yang pada intinya memohon perbaikan atas kesalahan pengetikan jumlah uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima Penggugat, dan untuk selanjutnya komponen kompensasi yang akan diterima Penggugat menjadi sebagai berikut:

A Uang pesangon (2 x 5 x USD 9.627,-) = USD 96.270,-

B Uang penghargaan masa kerja  
(1 x 2 x USD 9.627,-) = USD 19.254,-

Jumlah = USD 115.524,-

C Uang penggantian hak  
(15/100 x USD 98.194,-) = USD 14.729,-

d Sisa cuti (9/24 x USD 9.627,-) = USD 3.610,-

e Upah bulan Juli, Agustus 2015  
(2 x USD 9.627,-) = USD 9.254,-

Jumlah Total USD 153.117,-

Adapun setelah dilakukannya perbaikan kesalahan pengetikan tersebut, maka Penggugat melalui kuasa hukumnya menyatakan bersedia untuk menerima isi dari Anjuran Mediator tersebut;

20. Bahwa Tergugat telah menyatakan menolak isi dari Anjuran tersebut.

21. Bahwa oleh karena Tergugat menolak Anjuran dari Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dan tidak melaksanakan Anjuran tersebut, maka Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI") yang menyatakan: "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak



atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;"

D. Penggugat Dengan Ini Menuntut Agar Tergugat Memenuhi Kewajibannya Terhadap Penggugat;

22. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas adalah layak dan patut jika Tergugat diperintahkan untuk membayar kepada Penggugat, yaitu:

a. Gaji yang harus tetap diperoleh oleh Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja belum memperoleh kekuatan hukum tetap, sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur sebagai berikut:

"(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

jo.

"(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh."

b. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 ("Kepmen Nomor 150/2000") yang menyatakan:

"Pasal 156



- (1). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- (2). Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

"Pasal 27

- (1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh tetapi pekerja/buruh dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain";

Dalam Provisi:

1. Bahwa permohonan provisi ini diajukan karena sejak bulan Juli 2015 sampai dengan tanggal gugatan ini, Penggugat tidak pernah menerima



gaji selama dirumahkan/skorsing dengan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah gaji yang belum dibayar: 4 bulan x USD 9.627,- = USD 38.508,-  
(tiga puluh delapan ribu lima ratus delapan Dolar Amerika Serikat);

2. Bahwa Penggugat memohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar Tergugat membayar seluruh gaji yang belum diterima Penggugat, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) UU PPHI yang menyatakan sebagai berikut:

Ayat(1):

"Apabila pengusaha terbukti dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan";

Ayat (2):

"Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua";

3. Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika Tergugat diperintahkan untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela;
4. Bahwa adalah layak dan patut juga jika Tergugat, sesuai dengan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, diperintahkan untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah sebesar 50% (lima puluh persen) dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela;

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

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan Permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang PPHI jo. Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya



Putusan Sela, sebagai berikut: Jumlah Gaji Yang Belum Dibayar: 4 bulan x USD 9.627,- = USD 38.508,- (tiga puluh delapan ribu lima ratus delapan Dolar Amerika Serikat);

3. Memerintahkan Tergugat, berdasarkan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah sebesar 50% (lima puluh persen) dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan demi hukum putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal putusan Pengadilan Hubungan Industrial memperoleh kekuatan hukum tetap;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000, dengan perincian sebagai berikut:

A Uang pesangon (2 x 5 x USD 9.627,-) = USD 96.270,-

B Uang penghargaan masa kerja  
(1 x 2 x USD 9.627,-) = USD 19.254,-

Jumlah = USD 115.524,-

C Uang penggantian hak  
(15/100 x USD 98.194,-) = USD 14.729,-

d Sisa cuti (9/24 x USD 9.627,-) = USD 3.610,-

Jumlah Total USD 133.117,-

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas gaji yang harus diperoleh Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja belum berkekuatan hukum tetap dan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja secara tunai dan sekaligus;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/dwangsom sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hah keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aguo Et Bono*);

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

1. Kuasa Penggugat Tidak Berhak Untuk Mewakili Atau Bertindak Untuk dan Atas Nama Penggugat;

Bahwa yang bertindak untuk dan atas nama Penggugat selama dalam proses mediasi di Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Jakarta Selatan adalah Kantor Advokat Sagita Ridjab Syah & Partners berdasarkan surat kuasa tanggal 5 Mei 2015;

Sampai saat ini, Kantor Advokat Sagita Ridjab Syah & Partners belum pernah memberitahukan kepada Tergugat soal adanya penggantian kuasa hukum untuk menangani permasalahan hubungan industrial ini dan Kantor Yang & Co belum memberikan kepada kami perihal bukti pencabutan kuasa Lau Chak Loong kepada Kantor Advokat Sagita Ridjab Syah & Partners maka menurut kami yang berhak untuk mewakili Penggugat untuk menangani perkara adalah Kantor Advokat Sagita Ridjab Syah & Partners bukan Kantor Yang & Co. Bagi Tergugat soal siapa yang mendampingi Penggugat untuk mengajukan gugatan tidak menjadi soal. Namun kejelasan terhadap siapa klien kami (akan) berhadapan tentu harus jelas. Pada saat mediasi di Kantor Disnaker Jakarta Selatan, Tergugat berhadapan atau berurusan dengan Kantor Advokat Sagita Ridjab Syah & Partners, namun kemudian Tergugat menerima relaas sidang dengan kuasa hukum yang baru. Tergugat tidak mempersoalkan mengenai pergantian kuasa. Akan tetapi, Tergugat mempersoalkan tindakan dari Penggugat yang secara tiba-tiba mengganti kuasa tanpa pemberitahuan mengenai pengakhiran kuasa terhadap Kantor Advokat Sagita Ridjab Syah & Partners;

2. Surat Kuasa Yang Dibuat Di Luar Negeri Harus Dilegalisasi Oleh Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia;

Halaman 13 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menurut Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 09/A/KP/XII/2006/01 tanggal 28 Desember 2006 bahwa dokumen-dokumen yang diterbitkan di luar negeri dan ingin dipergunakan di wilayah Indonesia, harus melalui prosedur yang sama, yaitu dilegalisasi oleh Kementerian Kehakiman dan/atau Kementerian Luar Negeri Negara dimaksud dan Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat;

Dalam surat gugatan disebutkan bahwa alamat dari Penggugat adalah di Kuala Lumpur. Tergugat tidak melihat dalam gugatan Penggugat yang menunjukkan bahwa Penggugat pada saat memberikan kuasa sedang berada di Indonesia;

Dalam hal Penggugat pada saat memberikan kuasa kepada Penerima Kuasa betul sedang berada di Indonesia, tentu hal tersebut akan nampak atau tercantum dalam surat kuasa atau dalam surat gugatan. Oleh karena Penggugat bertempat tinggal di Malaysia maka surat kuasa yang diberikan oleh Penggugat kepada kuasanya adalah tergolong kepada dokumen asing. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 09/A/KP/XI/2006/01 tanggal 28 Desember 2006 tersebut di atas maka surat kuasa yang diberikan oleh Penggugat kepada kuasanya adalah tergolong kepada dokumen asing sehingga wajib dilegalisasi oleh Kementerian Luar Negeri Indonesia di tempat mana surat kuasa tersebut diberikan;

Setiap surat kuasa yang dibuat atau diberikan di luar negeri untuk dipergunakan di Indonesia tetapi tidak dilegalisasi oleh Kementerian Luar Negeri Indonesia maka surat kuasa tersebut adalah tidak sah. Dengan tidak sahnya surat kuasa yang diberikan oleh Penggugat kepada kuasa hukumnya maka kehadiran dari kuasa hukum Penggugat yang bertindak untuk dan atas nama Penggugat adalah tidak sah. Oleh karena itu, pada tempatnya apabila gugatan Penggugat untuk dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST., tanggal 14 April 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Halaman 14 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara yang diperhitungkan seluruhnya sebesar Rp366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 14 April 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 April 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 61/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKT.PST. jo. Nomor 274/Pdt.Sus.PHI/ 2015/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 11 Mei 2016

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 30 Juni 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Juli 2016;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya adalah:

1. *Judex Facti* Telah Salah Dan Keliru Dalam Mempertimbangkan Permohonan Provisi Karena Permohonan Provisi Sudah Benar Dan Sesuai Dengan Hukum Yang Berlaku;
  - a. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI *a quo* pada paragraf ke-5 halaman 37 s/d paragraf ke-1 halaman 38 Putusan PHI menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat mengajukan tuntutan provisi agar Majelis menjatuhkan putusan sela menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayar oleh

Halaman 15 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Tergugat sebesar 4 bulan x 9,627,-=USD 38.508,- (tiga puluh delapan ribu lima ratus delapan dolar Amerika Serikat);

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis dapat menjatuhkan putusan sela memerintahkan pengusaha in casu Tergugat untuk membayar upah Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dengan persyaratan apabila Tergugat terbukti telah melakukan skorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan selama masa skorsing Tergugat terbukti pula tidak membayarkan upah Penggugat setiap bulannya;

Menimbang oleh karena dalam perkara pokok *a quo* tidak terdapat bukti-bukti yang menyatakan bahwa Tergugat telah menerbitkan surat skorsing menuju PHK terhadap Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis tidak memiliki landasan hukum untuk dapat mengabulkan tuntutan Provisi Penggugat dengan Putusan Sela;

Menimbang bahwa selain alasan di atas, Majelis berpendirian bahwa tuntutan Provisi Penggugat tersebut berkaitan erat dengan alasan Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan di dalam pokok perkara, apakah PHK tersebut telah sesuai atau tidak dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku *incasu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, juncto Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat, dan karenanya tuntutan Penggugat tersebut haruslah ditolak.”

- b. Bahwa Putusan Sela yang dijatuhkan Majelis Hakim PHI dalam putusan *a quo* dijatuhkan bersamaan dengan putusan akhir, yang mana hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 96 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) dikutip sebagai berikut:
- “(2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua”;



- c. Ketentuan Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang PPHI secara limitatif menentukan pilihan waktu namun memberikan kebebasan untuk menjatuhkan putusan sela hanya pada i) pada hari persidangan itu (persidangan pertama) Atau ii) pada hari persidangan kedua, yang pada intinya Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang PPHI tidak memperbolehkan penjatuhan putusan sela pada saat putusan akhir; Bahwa pada faktanya, putusan sela dijatuhkan oleh Majelis Hakim PHI bersamaan dengan putusan akhir sehingga dengan demikian putusan Majelis Hakim PHI tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;
- d. Bahwa selain itu, pertimbangan Majelis Hakim PHI adalah keliru karena tuntutan provisi yang Pemohon Kasasi ajukan sudah sesuai dengan ketentuan hukum, yaitu ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan (3) sebagaimana dikutip sebagai berikut:
- “(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;
- “(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”;
- e. Bahwa pada faktanya, ketentuan Pasal 155 ayat (2) tidak mewajibkan adanya tindakan skorsing terlebih dahulu untuk kemudian Pemohon Kasasi baru berhak untuk mengajukan permohonan provisi dalam gugatan *a quo*;
- f. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah terbukti bahwa Majelis Hakim PHI telah salah dalam menerapkan hukum karena telah terbukti secara hukum bahwa permohonan provisi Pemohon Kasasi sudah tepat dan sesuai dengan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim PHI Nomor 274/PDT.SUS-PHI/2015/PN.JKT.PST. dalam perkara *a quo* karena Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum sehingga berakibat Putusan PHI tersebut cacat secara keseluruhan;
2. *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum yang berlaku dalam memberikan pertimbangan mengenai hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;



- a. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI *a quo* pada paragraf ke-3 halaman 44 Putusan PHI menyatakan sebagai berikut:
- “Menimbang bahwa dari fakta-fakta hukum yang diperoleh dalam persidangan terbukti bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanya dibuat dalam bahasa Inggris dan tidak menentukan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja, namun faktanya Penggugat bekerja hingga 4 (empat) tahun secara terus menerus sehingga perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 57 ayat (1) jo Pasal 59 ayat (4) sedangkan implikasi hukumnya berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) jo Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) namun dilain pihak Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara jelas dan tegas menyebutkan tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu (PKWT)”;
- b. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI *a quo* pada paragraf ke-3 halaman 45 Putusan PHI menyatakan sebagai berikut:
- “Menimbang bahwa dengan demikian maka Majelis Hakim berpendapat walaupun perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat melanggar ketentuan Pasal 57 ayat 1 (tidak menggunakan bahasa Indonesia) dan Pasal 59 ayat 2 (perjanjian tidak disebutkan jangka waktunya) tidak dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu dikarenakan Penggugat adalah sebagai tenaga kerja asing”;
- c. Bahwa Majelis Hakim PHI telah keliru dalam menerapkan Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menilai hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi karena persidangan *a quo*, telah terbukti bahwa i) Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak mengatur jangka waktu kerja, ii) Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, melainkan dalam Bahasa Inggris, iii) Perjanjian Kerja telah dijalankan Pemohon Kasasi untuk masa kerja lebih dari 4 (empat) tahun, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT);



d. Bahwa sesuai dengan pertimbangan Majelis Hakim PHI, pada faktanya terbukti bahwa perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak menjelaskan dan menggambarkan adanya i) jangka waktu atau ii) selesainya suatu pekerjaan tertentu, sebagaimana diamanatkan Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 57 ayat (1);

e. Bahwa kriteria PKWT berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah:

“(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

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

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

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

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama pembaruan perjanjian kerja”;

Bahwa berdasarkan bukti dalam persidangan *a quo*, terbukti Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang



tidak memenuhi kriteria PKWT sebagaimana diuraikan dalam, maka hubungan kerja demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

- f. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI juga bertentangan dengan jurisprudensi Mahkamah Agung dalam Putusan Peninjauan Kembali Nomor 29/PK/PDT.SUS/2010 tanggal 24 Agustus 2010, dimana dalam pada alinea ke-4 halaman 30 Putusan Peninjauan Kembali tersebut memberikan kaidah hukum bahwa PKWT antara perusahaan Indonesia dan pekerja asing yang dibuat tidak sesuai/melanggar ketentuan Pasal 57 (1), (2) dan Pasal 59 (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 demi hukum menjadi PKWTT sebagaimana dikutip sebagai berikut:

“Bahwa hubungan kerja dengan PKWT sejak 23 Juni 1997 berlanjut tanpa berputus sampai dengan 30 Juni 2006 selama 9 tahun, merupakan fakta bahwa Termohon telah melanggar Pasal 42 (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 57 (1), (2) dan Pasal 59 (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang pada prinsipnya PKWT telah dilanggar, maka demi hukum PKWT menjadi PKWTT (hubungan kerja tetap) sesuai Pasal 59 (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”;

- g. Bahwa sejalan dengan ketentuan Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 29/PK/ PDT.SUS/2010 tanggal 24 Agustus 2010 tersebut, pertimbangan Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, yang dituangkan dalam butir 3 Anjuran Nomor 3183/-1835.3 tanggal 18 September 2015 (*vide* Bukti P-10) yang menangani mediasi tripartit antara Penggugat dan Tergugat sebelumnya, menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah PKWTT, sebagaimana dikutip sebagai berikut:

“Bahwa perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak mengatur batas berakhirnya perjanjian kerja, dengan demikian hubungan kerja antara pekerja (TKA) dengan perusahaan adalah PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)”;

- h. Bahwa Majelis Hakim PHI juga keliru dalam menentukan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagai PKWT karena tidak dimungkinkan adanya penentuan



ganti rugi yang harus dibayarkan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi sebagaimana diamanatkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dikutip sebagai berikut:

“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”;

- i. Bahwa *quad non*, bila hendak dipaksakan untuk menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagai PWKT, maka pertimbangan tersebut justru semakin menunjukkan “cacat hukum” dalam pertimbangan Majelis PHI, karena ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan perihal pembayaran ganti rugi atas diputusnya PKWT tidak dapat dilaksanakan; Kewajiban Termohon Kasasi untuk membayar ganti rugi kepada Pemohon Kasasi karena diputusnya PKWT tidak dapat dilaksanakan karena tidak ada parameter untuk menghitung “batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja” karena natur hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah PKWTT, bukan PKWT sebagaimana yang dipertimbangkan oleh Majelis Hakim PHI;
  - j. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah terbukti bahwa Majelis Hakim PHI telah salah dalam menerapkan hukum karena telah terbukti secara hukum bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah hubungan kerja berdasarkan PKWTT, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim PHI Nomor 274/PDT.SUS-PHI/2015/PN.JKT.PST dalam perkara *a quo* karena Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum sehingga berakibat Putusan PHI tersebut cacat secara keseluruhan;
3. *Judex Facti* alah menerapkan hukum karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah pemutusan hubungan kerja yang melanggar ketentuan hukum;
- a. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI *a quo* pada paragraf ke-5 halaman 45 s/d ke-2 halaman 46 Putusan PHI menyatakan sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Menimbang bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat bertanggal 30 Juni 2011 (bukti P-1=T-1) berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 14 ayat 1 yang menyebutkan bahwa:

Anda dan kami dapat mengakhiri perjanjian ini dengan menginformasikan satu sama lain secara tertulis sekurang-kurangnya tiga bulan terlebih dahulu atau setelah pembayaran jumlah setara dengan gaji sebagai pengganti jangka waktu pemberitahuan itu;

Menimbang bukti P-2a=T-2/T-3a, T2a=T-3b yaitu Surat Pemberitahuan Pemutusan hubungan kerja bertanggal 31 Maret 2015 dari Y&R Asia Tenggara, bukti P-3/P-3a surat dari Y&R Indonesia bertanggal 6 April 2015 (surat penegasan PHK terhadap surat P2) dan bukti T-3b (penegasan PHK dan penjelasan mengenai saham WPP dan pesangon) yang pada pokoknya menyebutkan bahwa Tergugat akan diakhiri hubungannya sejak 30 Juni 2015 dan diberi ijin taman selama 3 bulan (ijin taman) serta tetap menerima gaji sampai dengan 30 Juni 2015;

Menimbang bahwa bukti P-2a=T-2/T-3a, T2a=T-3b dan P-3 adalah saling berkait dan tidak dapat diartikan sepotong bahwa yang mengadakan perjanjian adalah Y&R Indonesia sehingga menurut Majelis pemberitahuan Tergugat telah dilakukan tiga bulan sebelumnya sesuai dengan ketentuan Perjanjian kerja Pasal 14 ayat 1;

Menimbang selanjutnya karena sudah sesuai dengan perjanjian yang disepakati dan dari bukti T-6 Kartu Izin Tinggal Terbatas atas nama Penggugat berakhir tanggal 28 Juli 2015, maka Majelis mengesahkan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan Tergugat sejak 30 Juni 2015.

Menimbang berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut di depan, yaitu berkaitan dengan saat sahnya PHK serta hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, tidak bisa merubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (karena TKA) maka Majelis tidak dapat mengabulkan tuntutan dalam pertitum gugatan angka dua dan tiga;

Menimbang dengan demikian Majelis Hakim tidak sependapat dengan anjuran dari mediator dikarenakan di dalam penerapan pasal haruslah dibedakan aturan yang mengatur secara umum (antara WNI) dengan aturan secara khusus (berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing)”;

Halaman 22 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- b. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI di atas tersebut adalah salah dan keliru karena Majelis Hakim PHI keliru dalam menerapkan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja;
  - c. Bahwa berdasarkan uraian sebelumnya, hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah PKWTT, sehingga ketika Termohon Kasasi hendak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi, ada proses dan hak-hak yang harus dipenuhi oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi;
  - d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah terbukti bahwa Majelis Hakim PHI telah salah dalam menerapkan hukum karena telah terbukti secara hukum bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah melawan hukum karena masih ada hak-hak Pemohon Kasasi yang belum dipenuhi, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim PHI Nomor 274/PDT.SUS-PHI/2015/PN.JKT.PST dalam perkara *a quo* karena Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum sehingga berakibat Putusan PHI tersebut cacat secara keseluruhan;
4. *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi secara sepihak dan tidak sah memutus PKWTT dengan Pemohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak dan upah tertunggak;
- a. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI *a quo* pada paragraf ke-2 halaman 46 Putusan PHI menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut didepan, yaitu berkaitan dengan saat sahnya PHK serta hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, tidak bisa merubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (karena TKA) maka Majelis tidak dapat mengabulkan tuntutan dalam petitum gugatan angka dua dan tiga”;
  - b. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI tersebut di atas adalah keliru karena terbukti secara hukum bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku karena yang mengirimkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja adalah dari Y&R Southeast Asia tanggal 31 Maret, bukan Termohon Kasasi sebagai perusahaan di mana Pemohon Kasasi bekerja;



- c. Bahwa selain itu, berdasarkan uraian dalam butir 6 di atas, terbukti secara hukum bahwa Majelis Hakim PHI telah keliru menilai dan mempertimbangkan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, karena hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah PKWTT sehingga Pemohon Kasasi berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak dan upah tertunggak;
- d. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah terbukti bahwa Majelis Hakim PHI telah salah dalam menerapkan hukum karena telah terbukti secara hukum bahwa Pemohon Kasasi berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak dan upah tertunggak sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim PHI Nomor 274/PDT.SUS-PHI/2015/PN.JKT.PST., dalam perkara *a quo* karena Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum sehingga berakibat Putusan PHI tersebut cacat secara keseluruhan;
5. *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan asas *lex specialis* dalam putusan *a quo*;
- a. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI *a quo* pada paragraf ke-5 halaman 44 dan paragraf ke-1 halaman 45 Putusan PHI menyatakan sebagai berikut:
- “Menimbang karena pengaturan mengenai hubungan kerja antara tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia telah diatur secara khusus (*lex specialis*) dalam Bab VIII Pasal 42 s/d Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 35 Tahun 2015 tentang perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tatacara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, maka ketentuan umum sebagaimana Pasal 57 dan 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Kepmenakertrans RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 merupakan ketentuan yang bersifat umum dan tidak bisa diberlakukan terhadap tenaga kerja asing;
- Menimbang hal tersebut diterapkan berdasarkan azas hukum *Lex specialis derogat legi generalis* yaitu ketentuan khusus dapat mengesampingkan ketentuan umum”;



b. Bahwa menurut Prof. Dr. Bagir Manan (mantan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia) dalam bukunya yang berjudul Hukum Positif Indonesia halaman 56, ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam asas *lex specialis derogat legi generalis*, yaitu:

- i. Ketentuan-ketentuan yang didapati dalam aturan hukum umum tetap berlaku, kecuali yang diatur khusus dalam aturan hukum khusus tersebut;
- ii. Ketentuan-ketentuan *lex specialis* harus sederajat dengan ketentuan-ketentuan *lex generalis* (undang-undang dengan undang-undang);
- iii. Ketentuan-ketentuan *lex specialis* harus berada dalam lingkungan hukum (rezim) yang sama dengan *lex generalis*. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sama-sama termasuk lingkungan hukum keperdataan;

Bahwa asas *lex specialis derogat legi generalis* memiliki arti bahwa aturan hukum yang lebih khusus mengesampingkan aturan hukum yang lebih umum, sehingga pada prinsipnya harus ada aturan hukum yang bersifat khusus dan aturan hukum yang bersifat umum;

Bahwa lebih lanjut dalam Ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan perundang-undangan, telah diatur hirarki/tingkatan peraturan perundang-undangan sebagaimana dikutip sebagai berikut:

Pasal 7:

(1): Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketentuan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota;

Bahwa dalam ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2011 tersebut di atas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 16 Tahun 2015 tidak termasuk dalam hierarki perundang-



undangan sehingga adalah keliru pertimbangan Majelis Hakim PHI yang menganulir ketentuan Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan-peraturan menteri yang kedudukannya dibawah ketentuan peraturan perundang-undangan, *in casu* Undang-Undang Ketenagakerjaan;

- c. Bahwa selain itu Majelis Hakim PHI dalam pertimbangan hukumnya telah keliru dalam menerapkan azas *lex specialis derogat legi generalis* karena *Judex Facti* membenturkan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana pasal-pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah sama-sama aturan hukum yang bersifat umum sementara seyogyanya asas *lex specialis derogat legi generalis* diterapkan dalam hal adanya perbedaan atau kekosongan hukum dalam menafsirkan undang-undang;
- d. Bahwa selain itu dalam persidangan *a quo*, seluruh aturan hukum sudah diperinci dengan jelas. Ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan dengan jelas dan rinci mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) (dalam hal ini Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- e. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah terbukti bahwa Majelis Hakim PHI telah salah dalam menerapkan hukum karena telah terbukti secara hukum telah salah dan keliru dalam menerapkan asas hukum *lex specialis derogat legi generalis* sehingga berakibat Putusan PHI tersebut cacat secara keseluruhan;
6. *Judex Facti* Tidak Mempertimbangkan Cukup Pertimbangan Atas Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Tanggal 18 September 2015 (Vide Bukti P-10);
  - a. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim PHI *a quo* pada paragraf ke-3 halaman 46 Putusan PHI menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang dengan demikian Majelis Hakim tidak sependapat dengan anjuran dari mediator dikarenakan di dalam penerapan pasal haruslah dibedakan aturan yang mengatur secara umum (antara WNI) dengan aturan secara khusus (berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing)”



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut adalah keliru karena Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak pernah memberikan pemisahan untuk aturan secara umum maupun aturan secara khusus terhadap pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan di Indonesia;
  - c. Bahwa Anjuran yang diterbitkan Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan tanggal 18 September telah mencerminkan rasa keadilan serta sejalan dengan ketentuan Pasal 57 dan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 29/PK/PDT.SUS/2010 tanggal 24 Agustus 2010 tersebut, oleh karenanya pertimbangan Majelis Hakim PHI yang menolak isi Anjuran adalah pertimbangan yang keliru, sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim PHI Nomor 274/PDT.SUS-PHI/2015/ PN.JKT. PST;
7. Pertimbangan *Judex Facti* Tidak Mencerminkan Keadilan Dan Menzolimi Hak Pemohon Kasasi Sebagai Pekerja;
- a. Mengutip isi paragraf ke-2 Penjelasan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”;
  - b. Mengutip butir 3 paragraf ke-9 Penjelasan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut. Undang-undang ini antara lain memuat:

    3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
    9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
  - c. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, tujuan pembentukan undang-undang ketenagakerjaan antara lain adalah untuk adanya

Halaman 27 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



perlindungan terhadap tenaga kerja, adanya perlakuan yang sama bagi tenaga kerja serta perlindungan untuk upah dan kesejahteraan tenaga kerja, dan oleh karenanya sudah sepantasnya setiap produk hukum, baik bersifat peraturan di bawah undang-undang maupun putusan pengadilan sehubungan dengan hubungan ketenagakerjaan juga turut mencerminkan prinsip-prinsip tersebut di atas;

d. Bahwa definisi tenaga kerja ataupun pekerja dalam Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memisahkan antara pekerja asing ataupun pekerja lokal, sebagaimana dikutip sebagai berikut:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

e. Bahwa Putusan PHI tidak mencerminkan rasa keadilan terhadap Pemohon Kasasi sebagai pekerja karena Majelis Hakim PHI sama sekali tidak mempertimbangkan atau setidaknya memperhitungkan masa kerja Pemohon Kasasi yang sudah dijalankan selama lebih dari 4 (empat tahun) yang sudah sepantasnya dan selayaknya untuk mendapatkan hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang jika diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Termohon Kasasi;

f. Bahwa bila pendapat Majelis Hakim PHI menjadi preseden umum dalam hubungan ketenagakerjaan, maka perusahaan-perusahaan dengan itikad buruk dapat dengan leluasa mempekerjakan pekerja asing, yang tidak paham dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, dalam jangka waktu yang tidak terbatas tanpa perlu khawatir untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan kewajiban-kewajiban lain.

g. Bahwa Majelis Hakim PHI telah keliru dalam menerapkan hukum dalam memberikan pertimbangan dalam Putusan PHI karena tidak mencerminkan rasa keadilan serta bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan yang diperjuangkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim PHI Nomor 274/PDT.SUS-PHI/2015/PN.JKT.PST., dalam perkara *a quo* karena Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerapkan hukum sehingga berakibat Putusan PHI tersebut cacat secara keseluruhan;

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 Mei 2016 dan kontra memori kasasi 18 Juli 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 42 ayat (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat sebagai Tenaga Kerja Asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, sehingga tidak ada alasan hukum hubungan kerja menjadi PKWTT;
- Bahwa berakhirnya hubungan kerja telah sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Perjanjian Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: LAU CHAK LOONG 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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **LAU CHAK LOONG** tersebut;

Halaman 29 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Kamis tanggal 15 September 2016 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd

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

ttd

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

ttd

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

Panitera Pengganti,

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

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

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 30 dari 30 hal. Put. Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**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)