



**PUTUSAN**

Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT BALI OCEAN ADVENTURE**, berkedudukan di Jalan Danau Poso Gang Wanasari Nomor 3B Sanur, Denpasar, Bali yang diwakili oleh Wakaba Toyoma selaku Presiden Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Erwin Siregar, S.H.,M.H. dan kawan-kawan Para Advokat dan Asisten Advokat pada Law Office Erwin Siregar & Associates (ESA), beralamat di Jalan Diponegoro 98 Pusat Pertokoan Kertawijaya Blok C-21 Denpasar, Bali, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 April 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n :

1. **MARIE CHRISTINE CHAU**, Warga Negara Perancis, Paspor Nomor 14CT6658, bertempat tinggal di Jalan Kutat Lestari Gg. Uma Carik Nomor 7 Sanur, Bali;
2. **CEDRIC CHRISTIAN GENET**, Warga Negara Perancis, Paspor Nomor 11CZ96662, bertempat tinggal di Jalan Kutat Lestari Gg Uma Carik Nomor 7 Sanur, Bali;

Keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Irma Suryanti, S.H., Advokat, pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Bali Firm, beralamat di Pertokoan Alama Dewata, Jalan Dewata 27 Blok A Nomor 3 Sidakarya, Bali, Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 April 2016, sebagai Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan Tergugat pada PT Bali Ocean Adventure;

Halaman 1 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nama Pekerja : Marie-Christine Chau;  
Kewarganegaraan : Perancis;  
Pekerjaan : Direktur Marketing;  
Lama Masa Kerja : 4 Agustus 2014 – 30 November 2015 (3 bulan);  
Gaji/Upah Terakhir per bulan : USD 2000;  
Nama Pekerja : Cedric Christian Genet;  
Kewarganegaraan : Perancis;  
Pekerjaan : Instruktur Diving;  
Lama Masa Kerja : 4 Agustus 2014 – 30 November 2015 (3 bulan);  
Gaji/Upah Terakhir per bulan : USD 1250;

2. Bahwa sebagai perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 (Sepuluh) orang pekerja Tergugat/PT Bali Ocean Adventure seharusnya melindungi pekerjanya melalui jaminan kesehatan dan sosial tenaga kerja, tetapi dalam hal ini perusahaan tersebut tidak melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang pada saat ini telah dirubah dengan BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu Tergugat adalah perusahaan yang telah melanggar hak-hak pekerja mengenai perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 18 dan Pasal 29 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek jo Undang Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang Undang RI Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Tenaga Kerja, serta sebagaimana diatur di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah;
3. Bahwa sebagaimana tertuang dalam kontrak kerja tersebut, Para Penggugat dipekerjakan sejak tanggal 4 Agustus 2014 untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, dimana kontrak tersebut dapat diperpanjang dengan jangka waktu tahunan. Dimana di dalam hukum ketenagakerjaan, maka kontrak kerja ini disebut sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);
4. Bahwa Para Penggugat telah bekerja dengan profesional, dimana Para Penggugat telah berkontribusi dalam memajukan Perusahaan Tergugat. Hal ini dibuktikan dengan adanya *list klien/customer* yang telah berhasil didapatkan oleh Penggugat, dan oleh karenanya Para Penggugat berhak memperoleh gaji dan komisi sebagaimana telah disebutkan sebelumnya di dalam kontrak kerja;

Halaman 2 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016



5. Bahwa Para Penggugat menyadari bahwa sebagai orang asing yang bekerja di Indonesia harus dilengkapi dengan izin kerja (KITAS) dan sebagaimana Tergugat menyatakan bahwa izin kerja (KITAS) Para Penggugat akan siap sebelum kontrak kerja berlangsung. Kemudian Tergugat belum menyelesaikan kewajibannya untuk mengurus izin kerja (KITAS) Para Penggugat hingga kontrak kerja dilaksanakan dengan alasan masih dalam proses pengurusan. Namun Tergugat tetap meminta Para Penggugat untuk tetap mulai bekerja sambil menunggu izin kerja (KITAS) selesai. Dan dikarenakan Para Penggugat percaya pada janji Tergugat tersebut, maka Para Penggugat mulai bekerja sebagaimana sudah diatur di dalam kontrak kerja tersebut;
6. Pada tanggal 17 Oktober 2014 Penggugat menanyakan izin kerjanya kepada Tergugat. Dan jawaban dari Tergugat adalah ada suatu masalah sehingga tidak bisa menyelesaikan izin kerja tepat pada waktunya dan Penggugat diminta untuk melengkapi dokumen lagi untuk proses izin kerja tersebut serta Penggugat diminta tetap bekerja seperti sedia kala. Bahkan Tergugat menjamin bahwa tidak akan ada masalah dari Pihak Keimigrasian. Dan dikarenakan Para Penggugat percaya pada jaminan tersebut, maka Para Penggugat tetap bekerja seperti sebelumnya;
7. Bahwa pada tanggal 7 November 2014, Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja dan/atau pengakhiran kontrak kerja secara sepihak dan tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya kepada Para Penggugat; Bahwa terkait untuk pengakhiran hubungan kerja tersebut, telah ada pertemuan antara Para Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 14 November 2014. Hal ini dilakukan untuk membahas mengenai gaji terakhir dan hak-hak lainnya yang berhak diperoleh oleh Para Penggugat, dengan rincian sebagai berikut:

Nama Pekerja	: Marie-Christine Chau;
Gaji yang belum dibayar	: gaji terakhir bulan Oktober 2014 sebesar USD 2000 (dua ribu dollar) dan gaji selama 8 (delapan) hari dari tanggal 1-8 November 2014 sebesar USD 530, sehingga total = USD 2530;
Komisi yang belum dibayar	: USD 1939 (seribu sembilan ratus tiga puluh sembilan dolar);
Jumlah Hak yang belum dibayar	: USD 4469 atau setara dengan Rp62.119.100,00 (enam puluh dua



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juta seratus sembilan belas ribu seratus rupiah);

Nama Pekerja : Cedric Christian Genet;

Gaji yang belum dibayar : gaji terakhir USD 1250 (seribu dua ratus lima puluh dollar) dan gaji selama 13 (tiga belas) hari dari tanggal 1-13 november 2014 sebesar USD 540 sehingga total = USD USD 1790;

Komisi yang belum dibayar : USD 3310 (tiga ribu tiga ratus sepuluh dolar);

Jumlah Hak yang belum dibayar : USD 5100 atau setara dengan Rp70.890.000 (tujuh puluh juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);

8. Bahwa didalam pertemuan tersebut, Tergugat telah setuju dan berjanji untuk membayar gaji terakhir beserta komisi Para Penggugat sebagaimana disebutkan di atas, yang kemudian dituangkan didalam perjanjian dan dikonfirmasi kembali melalui sms kepada Para Penggugat;
9. Bahwa pada tanggal 1 Desember 2014, Para Penggugat datang ke perusahaan/Tergugat dengan maksud untuk mengambil gaji terakhir beserta komisi tersebut secara tunai. Namun Tergugat menolaknya dan hanya memberikan surat pengakhiran kontrak kerja melalui email dengan alasan bahwa Para Penggugat telah mengambil informasi perusahaan dan menghubungi konsumen dengan tujuan untuk membatalkan program mereka dengan Tergugat, dan untuk kemudian konsumen akan melakukan program tersebut dengan Penggugat secara pribadi. Namun Saudara Mick Chapman sebagai mantan pekerja di perusahaan Tergugat telah memberikan pernyataan bahwa pernyataan Tergugat tersebut tidak benar;
10. Bahwa Tergugat juga mengingkari kesepakatan/perjanjian untuk membayar gaji dan komisi Para Penggugat sebagaimana dibuat pada tanggal 14 November 2014. Tergugat menolak pembayaran gaji dan komisi tersebut dengan alasan bahwa perusahaan/Tergugat mengalami kerugian *financial/keuangan* sehingga Tergugat tidak dapat membayarkan hak-hak Para Penggugat tersebut;
11. Bahwa hingga saat ini, Tergugat belum memenuhi kewajiban pembayaran hak tersebut (gaji dan komisi) kepada Para Penggugat;

Halaman 4 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016



12. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayar gaji dan komisi yang merupakan hak dari Para Penggugat, sejak keluarnya keputusan penghentian kontrak kerja tertanggal 30 November 2014, jelas-jelas telah melanggar Ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

Pasal 1 angka 30: "Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja";

13. Bahwa dikarenakan tindakan Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu di dalam kontrak kerja tersebut, maka Para Penggugat juga berhak untuk menuntut ganti rugi dari Tergugat sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

Pasal 62: "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";

14. Bahwa berdasarkan Pasal 62 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka ganti rugi yang wajib diberikan oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

Nama Pekerja	: Marie-Christine Chau;
Ganti Rugi yang wajib diberikan	: 9x (sembilan kali) gaji dengan perincian 9 x USD 2000 = USD 18,000 (delapan belas ribu dollar);
Jumlah ganti rugi wajib dibayar	: USD 18000 atau setara dengan Rp250.200.000,00 (dua ratus lima puluh juta dua ratus ribu rupiah);
Nama Pekerja	: Cedric Christian Genet;
Ganti Rugi yang wajib diberikan	: 9x (sembilan kali) gaji dengan perincian 9 x USD 1250 = USD 11,250 (sebelas ribu dua ratus lima puluh dollar);
Jumlah ganti rugi wajib dibayar	: USD 11,250 atau setara dengan



Rp156.375.000,00 (seratus lima puluh enam juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

15. Bahwa Para Penggugat telah mengajukan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar tanggal 11 Februari 2015, perihal: Pengaduan terkait dengan pemecatan tenaga kerja asing (pengakhiran PKWT) dengan tidak diberikan hak-haknya, disertai dengan permohonan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara Para Penggugat dengan Tergugat melalui Mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Kota Denpasar;
16. Bahwa Tergugat telah dipanggil secara patut oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar yaitu melalui Surat Panggilan Sidang Mediasi Pertama tanggal 20 Februari 2015 untuk hadir sidang mediasi, kemudian Para Penggugat dan Tergugat hadir sehingga Mediator meminta kami untuk aktif menyelesaikan permasalahan secara bipartite terlebih dahulu. Namun perundingan bipartite gagal. Kemudian Mediator kembali mengirimkan panggilan kedua untuk sidang mediasi lanjutan, kemudian ditunda dikarenakan Tergugat hanya mengkuasakan kepada HRD Perusahaan sehingga Mediator meminta kehadiran dari pimpinan Perusahaan. Mediasi lanjutan kemudian diadakan pada tanggal 22 Juni 2015 dan Tergugat mengalihkan alasan dengan menyatakan bahwa tidak ada hubungan hukum antara Para Penggugat dan Tergugat, kemudian Mediator meminta masing-masing pihak untuk mengajukan bukti-bukti terkait dengan pernyataannya tersebut. Mediasi lanjutan diadakan pada tanggal 28 Juli 2015 dan Mediator menyatakan bahwa pernyataan Tergugat yang menyatakan tidak ada hubungan hukum adalah tidak berdasar, dikarenakan Mediator telah menerima bukti Para Penggugat yang berupa adanya kontrak kerja, slip gaji, dan surat pengakhiran kontrak kerja. Mediator kemudian memperingatkan Tergugat untuk bertindak kooperatif dikarenakan Pimpinan Perusahaan (Tergugat) tidak pernah hadir dalam mediasi, melainkan hanya pihak HRD yang hadir. Mediator juga memperingatkan Tergugat untuk bersikap responsif dan kooperatif selama proses mediasi;
17. Bahwa Kemudian Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar telah mengeluarkan anjuran kepada Para Penggugat dan Tergugat, melalui Surat Nomor 567/2565/Dinsosnaker tanggal 5 November 2015 yang menganjurkan sebagai berikut:

*Halaman 6 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Agar perusahaan PT Bali Ocean Adventure memberikan hak atas upah bulan Oktober 2014 kepada Saudari Marie Christine Chau sebesar USD 2000 dan kepada Saudara Cedric Christian Genet sebesar USD 1250;
  - 2) Agar Director PT Bali Ocean Adventure, pekerja Saudari Marie Christine Chau dan Saudara Cedric Christian Genet memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh hari) kerja setelah menerima surat anjuran ini;
18. Bahwa Para Penggugat melalui kuasanya memberikan Jawaban atas anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar dengan surat tanggal 20 November 2015, yang intinya menerima anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar, sedangkan pihak Tergugat tidak memberikan jawaban apapun atas anjuran mediator tersebut;
19. Bahwa Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar mengeluarkan surat perihal penjelasan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial tertanggal 7 Desember 2015, yang intinya menjelaskan bahwa tidak tercapai kesepakatan karena salah satu pihak menolak anjuran mediator dan salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
20. Bahwa oleh karena Tergugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar dan tidak melaksanakan anjuran tersebut, maka Para Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan: "dalam hal anjuran tertulis mediator 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";
21. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas adalah layak dan patut jika Tergugat diperintahkan untuk membayar kepada Para Penggugat yaitu Gaji terakhir pada bulan Oktober 2014 dan Komisi yang belum dibayarkan oleh Tergugat, serta ganti rugi pengakhiran kontrak kerja sepihak oleh Tergugat;
- Dalam Provisi

Halaman 7 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa permohonan provisi ini diajukan karena sejak bulan November 2014 dengan keluarnya Keputusan Direksi Perusahaan PT Bali Ocean Adventure tanggal 30 November 2014 tentang penghentian kontrak kerja secara sepihak, Para Penggugat tidak pernah menerima gaji terakhirnya beserta komisi yang berhak diterima dengan perhitungan sebagai berikut:

Nama Pekerja	: Marie-Christine Chau;
Gaji yang belum dibayar	: gaji terakhir bulan Oktober 2014 sebesar USD 2000 (dua ribu dollar) dan gaji selama 8 (delapan) hari dari tanggal 1-8 November 2014 sebesar USD 530, sehingga total = USD 2530;
Komisi yang belum dibayar	: USD 1939 (seribu sembilan ratus tiga puluh sembilan dolar);
Jumlah Hak yang belum dibayar	: USD 4469 atau setara dengan Rp62.119.100 (enam puluh dua juta seratus sembilan belas ribu seratus rupiah);
Nama Pekerja	: Cedric Christian Genet;
Gaji yang belum dibayar	: gaji terakhir USD 1250 (seribu dua ratus lima puluh dollar) dan gaji selama 13 (tiga belas) hari dari tanggal 1-13 november 2014 sebesar USD 540 sehingga total = USD USD 1790;
Komisi yang belum dibayar	: USD 3310 (tiga ribu tiga ratus sepuluh dolar);
Jumlah Hak yang belum dibayar	: USD 5100 atau setara dengan Rp70.890.000 (tujuh puluh juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);

2. Bahwa Para Penggugat memohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Denpasar agar Tergugat membayar gaji yang belum diterima Para Penggugat beserta komisi sebagaimana dijelaskan di atas, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut:

Halaman 8 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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 upah/gaji beserta komisi yang belum diterima Para Penggugat secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya putusan sela ini;
4. Bahwa adalah layak dan patut juga jika Tergugat diperintahkan untuk membayar ganti rugi sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut:

Nama Pekerja	:	Marie-Christine Chau;
Ganti Rugi yang wajib diberikan	:	9x (sembilan kali) gaji dengan perincian 9 x USD 2000 = USD 18,000 (delapan belas ribu dollar);
Jumlah ganti rugi wajib dibayar	:	USD 18000 atau setara dengan Rp250.200.000,00 (dua ratus lima puluh juta dua ratus ribu rupiah);
Nama Pekerja	:	Cedric Christian Genet;
Ganti Rugi yang wajib diberikan	:	9x (sembilan kali) gaji dengan perincian 9 x USD 1250 = USD 11,250 (sebelas ribu dua ratus lima puluh dollar);
Jumlah ganti rugi wajib dibayar	:	USD 11,250 atau setara dengan Rp156.375.000,00 (seratus lima puluh enam juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
5. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Danau Poso Gang Wanasari 3B, Sanur, Bali;



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

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

Dalam Provisi

1. Mengabulkan Permohonan Provisi Para Penggugat seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh gaji dan komisi yang belum diterima oleh Para Penggugat secara tunai yakni sebagai berikut:

Nama Pekerja : Marie-Christine Chau;  
Gaji yang belum dibayar : gaji terakhir bulan Oktober 2014 sebesar USD 2000 (dua ribu dollar) dan gaji selama 8 (delapan) hari dari tanggal 1-8 November 2014 sebesar USD 530, sehingga total = USD 2530;  
Komisi yang belum dibayar : USD 1939 (seribu sembilan ratus tiga puluh sembilan dolar);  
Jumlah Hak yang belum dibayar : USD 4469 atau setara dengan Rp62.119.100 (enam puluh dua juta seratus sembilan belas ribu seratus rupiah);

Nama Pekerja : Cedric Christian Genet;  
Gaji yang belum dibayar : gaji terakhir USD 1250 (seribu dua ratus lima puluh dollar) dan gaji selama 13 (tiga belas) hari dari tanggal 1-13 november 2014 sebesar USD 540 sehingga total = USD USD 1790;  
Komisi yang belum dibayar : USD 3310 (tiga ribu tiga ratus sepuluh dolar);  
Jumlah Hak yang belum dibayar : USD 5100 atau setara dengan Rp70.890.000 (tujuh puluh juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);

Memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut;

Nama Pekerja : Marie-Christine Chau;  
Ganti Rugi yang wajib diberikan : 9x (sembilan kali) gaji dengan



perincian 9 x USD 2000 = USD  
18,000 (delapan belas ribu dollar);

Jumlah ganti rugi wajib dibayar : USD 18000 atau setara dengan  
Rp250.200.000,00 (dua ratus lima  
puluh juta dua ratus ribu rupiah);

Nama Pekerja : Cedric Christian Genet;

Ganti Rugi yang wajib diberikan : 9x (sembilan kali) gaji dengan  
perincian 9 x USD 1250 = USD  
11,250 (sebelas ribu dua ratus lima  
puluh dollar);

Jumlah ganti rugi wajib dibayar : USD 11,250 atau setara dengan  
Rp156.375.000,00 (seratus lima puluh  
enam juta tiga ratus tujuh puluh lima  
ribu rupiah);

3. Menetapkan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Danau Poso Gang Wanasari 3B, Sanur, Bali;

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara Para Penggugat dan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja dan pengakhiran kontrak kerja;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh gaji dan komisi yang belum diterima oleh Para Penggugat secara tunai yakni sebagai berikut:

Nama Pekerja : Marie-Christine Chau;

Gaji yang belum dibayar : Gaji terakhir bulan Oktober  
2014 sebesar USD 2000 (dua  
ribu dollar) dan gaji selama 8  
(delapan) hari dari tanggal 1-8  
November 2014 sebesar USD  
530, sehingga total = USD  
2530;

Komisi yang belum dibayar : USD 1939 (seribu sembilan  
ratus tiga puluh sembilan  
dolar);

Jumlah Hak yang belum dibayar : USD 4469 atau setara dengan  
Rp62.119.100,00 (enam puluh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	dua juta seratus sembilan belas ribu seratus rupiah);
Nama Pekerja	: Cedric Christian Genet;
Gaji yang belum dibayar	: gaji terakhir USD 1250 (seribu dua ratus lima puluh dollar) dan gaji selama 13 (tiga belas) hari dari tanggal 1-13 november 2014 sebesar USD 540 sehingga total = USD USD 1790;
Komisi yang belum dibayar	: USD 3310 (tiga ribu tiga ratus sepuluh dolar);
Jumlah Hak yang belum dibayar	: USD 5100 atau setara dengan Rp70.890.000,00 (tujuh puluh juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah);
Memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi atas pengakhiran kontrak kerja tersebut secara tunai yakni sebagai berikut:	
Nama Pekerja	: Marie-Christine Chau;
Ganti Rugi yang wajib diberikan	: 9x (sembilan kali) gaji dengan perincian 9 x USD 2000 = USD 18,000 (delapan belas ribu dollar);
Jumlah ganti rugi wajib dibayar	: USD 18000 atau setara dengan Rp250.200.000,00 (dua ratus lima puluh juta dua ratus ribu rupiah);
Nama Pekerja	: Cedric Christian Genet;
Ganti Rugi yang wajib diberikan	: 9x (sembilan kali) gaji dengan perincian 9 x USD 1250 = USD 11,250 (sebelas ribu dua ratus lima puluh dollar);
Jumlah ganti rugi wajib dibayar	: USD 11,250 atau setara Dengan Rp156.375.000,00 (seratus lima puluh enam juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Halaman 12 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016



3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat total keseluruhan dalam gugatan sebesar Rp62.119.100,00 + Rp70.890.000,00 + Rp250.200.000,00 + Rp156.375.000,00 = Rp539.584.100,00 (lima ratus tiga puluh sembilan juta lima ratus delapan puluh empat ribu seratus rupiah);
4. Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Danau Poso Gang Wanasari 3B, Sanur, Bali;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/*Dwaangsom* sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex a quo et bono*);

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

A. Dalam Eksepsi

1. Eksepsi Kompetensi Absolut.

1. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain menjelaskan kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana pasal 56 sebagai berikut:

“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Dalam perkara *a quo*, PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara *a quo* karena:

- a. Sengketa yang dipersolakan dalam perkara ini adalah bukan sengketa hubungan industrial;
- b. Perjanjian yang menjadi landasan timbulnya perselisihan hak bukan merupakan Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi merupakan perjanjian kontraktual biasa



yang tunduk pada ketentuan dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPer);

Oleh karena tunduk pada perjanjian yang lahir berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam KUH Perdata, maka perkara *a quo* diselesaikan melalui peradilan umum dalam hal ini Pengadilan Negeri Denpasar;

2. Keadaan ini juga memberi konklusi pendapat bahwa hubungan hukum antara Para Penggugat dan Tergugat bukanlah hubungan kerja sebagaimana didalilkan oleh Para Penggugat, tetapi lebih merupakan hubungan hukum kontrak biasa yang memberi/memuat hak dan kewajiban timbal balik secara kontraktual;
3. Perjanjian yang disebut Para Penggugat sebagai perjanjian kerja dalam perspektif Tergugat bukanlah perjanjian kerja, karena menurut sifatnya perjanjian tersebut masih dalam kerangka nota kesepakatan saja, artinya belum membentuk suatu perjanjian kerja, mengingat berdasar peraturan perundang-undangan harus ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada beberapa pasalnya menyebutkan:

Pasal 5 ayat (1): "Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA";

Pasal 5 ayat (4): "RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA";

RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (4) Permenakertrans Nomor 12 Tahun 2013 adalah: "Rencana penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing) pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk";

Selanjutnya pada pasal 5 ayat (4) Permenakertrans Nomor 12 Tahun 2013 juga menyebutkan bahwa: "RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA";

Lebih lanjut Permenakertrans Nomor 12 Tahun 2013 mengatur mengenai izin mempekerjakan tenaga kerja asing bagi suatu perusahaan diatur dalam Pasal 28 ayat (1), yaitu: "Setiap pemberi



kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”;

Tentang rencana mempekerjakan tenaga kerja asing bagi suatu perusahaan di Indonesia ini dipertegas lagi dalam Peraturan Presiden R.I Nomor 72 Tahun 2014, yang antara lain menyebutkan:

Pasal 5:

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebelum mempekerjakan TKA;
- (2) Untuk memiliki RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- (3) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar untuk memperoleh IMTA;

Mengenai syarat IMTA bagi suatu perusahaan pemberi kerja TKA dipertegas lagi diatur dalam Perpres Nomor 72 tahun 2014 pada Pasal 8 ayat (1):

“Setiap Pemberi Kerja TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”;

Dengan menunjuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan di atas, maka untuk dapat dipekerjakan seorang calon tenaga kerja asing harus mendapat izin terlebih dahulu dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk untuk itu, sehingga oleh karena sementara izin belum keluar maka Para Penggugat belum bisa bekerja pada Tergugat;

## 2. Eksepsi *Obscuur Libel*

Menunjuk dan melanjutkan materi eksepsi tentang kompetensi absolut sebagaimana terurai di atas, maka sudah barang tentu gugatan Para Penggugat mengandung cacat *obscur libel* atau kabur serta tidak jelas, antara lain:

1. Oleh karena hubungan yang terbentuk antara Para Penggugat dan Tergugat itu adalah lahir dari perjanjian kontraktual pada umumnya, artinya tidak pada tempatnya tuntutan Para Penggugat mengemukakan hal-hal yang diatur dalam ketentuan-ketentuan sebagaimana dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;



2. Sikap Para Penggugat tidak konsisten, di mana Para Penggugat menyatakan menerima anjuran (gugatan poin 19) dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Denpasar Nomor 567/2565/Disosnaker tertanggal 5 November 2015, yang antara lain berbunyi: "Agar perusahaan PT Bali Ocean Adventure memberikan hak atas upah bulan Oktober 2014 kepada saudara Marie Christine Chau sebesar USD 2.000 dan kepada saudara Cedric Christian Genet sebesar USD 1.250";

Tetapi kenyataannya dalam gugatannya Para Penggugat juga menuntut hal-hal yang melebihi dari anjuran tersebut yaitu menuntut gaji selama 8 hari dari tanggal 1-8 November 2014 dan ganti kerugian akibat diakhirinya hubungan kerja sebagaimana pada point 8, point 14 dan point 15 dalam gugatan Para Penggugat. Tindakan Para Penggugat ini sudah sangat berlebihan, di mana kalau memang Para Penggugat konsisten, maka Para Penggugat menuntut sesuai apa yang dianjurkan;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah memberikan putusan Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2016/PN DPS tanggal 31 Maret 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Provisi

- Menolak gugatan provisi Para Penggugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

- Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat ganti rugi atas sisa perjanjian kerja sebesar Rp250.200.000,00 (dua ratus lima puluh juta dua ratus ribu rupiah) kepada Marie Christine Chau, dan sebesar Rp156.375.000,00 (seratus lima puluh enam juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) kepada Cedric Genet, secara tunai dan segera;
- Menolak gugatan selain dan selebihnya;
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp251.000,00 (dua ratus lima puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 31 Maret 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 April 2016



mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 April 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 5/Kas/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.DPS. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 25 April 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 2 Mei 2016, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 3 Mei 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 dalam memori kasasinya adalah:

Alasan Kasasi Pertama:

Pengadilan tidak berwenang mengadili perkara (*onbevoegheid van de rechter*) atau melampaui batas wewenang.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 30 ayat (1) Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo* Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 Mahkamah Agung, antara lain telah menerangkan bahwa Alasan Pengadilan Tidak Berwenang mengadili atau melampaui batas wewenang merupakan salah satu alasan dalam pengajuan upaya hukum kasasi;

Berdasarkan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 25 Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman telah ditetapkan 4 (empat) lingkungan peradilan dan masing-masing lingkungan peradilan telah ditentukan batas yurisdiksi absolutnya sehingga tiap-tiap lingkungan peradilan hanya berwenang mengadili sebatas pada kasus/perkara yang diberikan Undang Undang kepadanya;

Sebagai insan pencari keadilan (*justiabellen*) kami mengetahui dan memahami, bahwa pada tingkat kasasi pengadilan tidak lagi melihat dan membicarakan fakta. Yang dilakukan adalah memeriksa apakah hukum telah dijalankan dengan benar oleh pengadilan di tingkat bawah. Membaca sepintas, orang bisa berkesimpulan, yang diperlukan Mahkamah Agung (MA) hanya



membaca teks undang-undang (UU) dan menggunakan logika hukum, berdasarkan hal-hal yang terungkap dalam tingkat-tingkat persidangan sebelumnya, MA akan memeriksa apakah peraturan yang digunakan Hakim di PN dan PT untuk menjatuhkan putusan sudah benar atau tidak. Bila benar demikian, artinya tidak akan ada pintu masuk bagi pengadilan progresif sebagaimana yang diharapkan para pencari keadilan khususnya Pemohon Kasasi, sebab jika MA tidak lagi mau memeriksa aspek fakta terkait dengan perkara *a quo* maka itu artinya Pemohon Kasasi mengalami 2 (dua) kali "lolosnya" pemeriksaan fakta Padahal Pengadilan Progresif adalah proses yang sarat dengan *compassion* yang memuat empati, determinasi, nurani, dan sebagainya.

Karakteristik pengadilan yang demikian itu tentu akan bisa diekspresikan dengan baik manakala pengadilan sendiri memeriksa kenyataan/ fakta yang terjadi, tidak hanya menggunakan "peraturan dan logika". Di sana Hakim akan bisa menyaksikan sendiri "daging dan darah" perkara yang diperiksa. Dan sudah barang tentu Pengadilan akan bisa menangkap penuh "aroma" perkara;

Pikiran (*mind-set*) positif-tekstual kurang lebih hanya akan "mengeja" suatu peraturan. Cara berpikir hukum seperti itu disebut "*linie*". Memang itu amat mudah, tetapi dangkal (lihat Menjalankan Hukum dengan Kecerdasan Spiritual, [Kompas, 20/12/2002]. Di sini kita bisa diingatkan kembali pada pendapat Paul Scholten, seorang pemikir hukum Belanda, yang mengatakan "hukum itu ada dalam UU, tetapi masih harus ditemukan". Maka menjadi salah sekaligus dangkal bila orang hanya "mengeja" peraturan;

Uraian sebagaimana tersebut di atas, sengaja Pemohon Kasasi/Tergugat kemukakan supaya persoalan fakta dan persoalan penerapan hukum dapat dikaji secara lebih akomodatif dan proporsional, sehingga aroma "daging dan darah" dalam perkara *a quo* benar-benar dapat diketahui;

Berikut fakta-fakta bahwa Pengadilan Tidak Berwenang mengadili atau melampaui batas wewenang:

Bahwa perjanjian/*agreement* antara Para Pemohon Kasasi/Tergugat dan Para Termohon Kasasi/Penggugat tertanggal 4 Agustus 2014 yang tertuang dalam Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of Marketing) dan Agreement Between Blue Season Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the "Course Director") bukan merupakan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari fakta-fakta bahwa:



- a. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (13) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia." Tetapi faktanya Para Termohon Kasasi/Penggugat adalah tenaga kerja asing yang belum memiliki izin kerja;
- b. Sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja jabatan tertentu dan waktu tertentu." Lebih lanjut Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.;"  
Tetapi faktanya perjanjian yang tertuang dalam Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of Marketing) dan Agreement Between Blue Season Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the "Course Director") menggunakan bahasa Inggris;
- c. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri." Selanjutnya dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) disebutkan bahwa: "PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan."

Tetapi faktanya bahwa perjanjian yang tertuang dalam Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of Marketing) dan Agreement Between Blue Season Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the "Course Director") tidak pernah dicatatkan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Denpasar.

Bahwa dengan melihat fakta-fakta seperti telah diuraikan di atas, menurut hemat Pemohon Kasasi/Tergugat seharusnya perkara *a quo* adalah merupakan perkara perdata biasa dan menjadi masuk Pengadilan Negeri Denpasar , karena perjanjian tertanggal 4 Agustus 2014 yang tertuang dalam Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of Marketing) dan Agreement Between Blue Season



Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the "Course Director") bukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sehingga otomatis bukan merupakan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perkara *a quo* bukan menjadi ranah pengadilan hubungan industrial tetapi peradilan umum;

Bahwa berpijak pada hal tersebut adalah beralasan dan berdasar hukum dan tidak berlebihan jika pada awal pemeriksaan persidangan dalam jawaban Pemohon Kasasi/Tergugat mengajukan Eksepsi Kompetensi Absolut.

Melanjutkan uraian di atas; berikut kami sampaikan yurisprudensi dalam perkara lain yang bersinggungan dengan materi penentuan yurisdiksi absolut sebagaimana telah diputuskan oleh Mahkamah Agung R.I. dalam perkara Nomor 864K/Pdt/1997 yang dalam pertimbangannya MA membatalkan Putusan PN dan PT atas alasan apa yang disengketakan tidak termasuk yurisdiksi Peradilan Umum tetapi Yurisdiksi Peradilan Tata Usaha Negara.

Alasan Kasasi Kedua:

Penggunaan Bahasa Indonesia Dalam Dokumen Hukum.

Menunjuk pada ketentuan Pasal 31 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara serta Lagu kebangsaan antara lain menegaskan bahwa:

- 1) Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga Negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia atau perseorangan warga negara Indonesia *jo* Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin."

Dua ketentuan tersebut di atas, pada pokoknya mensyaratkan penggunaan bahasa Indonesia dalam dokumen hukum termasuk di dalamnya apa yang disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bila tidak Perjanjian tersebut dapat dianggap melanggar ketentuan Undang Undang dan oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata (Burgerlijk Wetboek Voor Indonesia, Staatsblad 1847-23) menjadi batal demi hukum (*van rechtswege nietig atau void by operation of law atau void ab initio*) karena tidak memenuhi kriterium kausa yang halal (*geoorloofde oorzaak*);

Secara gramatikal, perumusan kalimat dalam Pasal 31 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2009 *jo* Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut sudah sangat jelas, sehingga tidak dapat ditafsirkan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lain. Bahwa penafsiran terhadap undang-undang tidak boleh maksud dan tujuan serta jiwa undang-undang itu sendiri. Suatu kewajiban tidak dapat dihindari. Dengan demikian setiap perjanjian yang melibatkan lembaga Negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, Lembaga swasta Indonesia atau perseorangan warga Negara Indonesia harus ditulis dalam Bahasa Indonesia;

Mencermati surat perjanjian yang dibuat oleh dan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Para Termohon Kasasi/Penggugat tertanggal 4 Agustus 2014, ditemukan fakta bahwa Para Pihak tidak pernah menetapkan Bahasa Indonesia sebagai “*governing language*” sekalipun naskah perjanjiannya dibuat dalam Bahasa Inggris; atau dengan mengatur suatu klausula Bahasa Indonesia sebagai “*applicapble language for interpretation of the agreement*” .

Alasan Kasasi Ketiga:

Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar lalai dalam memperhatikan tugas dan kewajibannya untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 5 Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Serta Sumpah Jabatannya.

Sejalan dengan uraian di atas, dalam memeriksa dan mengadili perkara seyogyanya Hakim haruslah pertama-tama mengkonstatir benar tidaknya peristiwa yang diajukan, serta keberatan/sanggahan yang diajukan pihak lawan. Mengkonstatir berarti melihat, mengakui atau membenarkan tentang terjadinya suatu peristiwa. Akan tetapi untuk sampai pada *konstateringnya*, ia harus mempunyai kepastian berdasarkan alat-alat bukti yang cukup. Hakim harus pasti akan *konstateringnya* itu, ia harus pasti akan kebenaran peristiwa yang *dikonstatimya*, sehingga *konstateringnya* itu tidak sekedar dugaan atau kesimpulan yang dangkal. Oleh karena itu Hakim harus menggunakan sarana sarana atau alat-alat, untuk memastikan dirinya tentang kebenaran peristiwa yang bersangkutan, dan dalam perkara *a quo*, *Judex Facti* sama sekali tidak menguraikan *konstatering* peristiwa dan dasar rasionalitas tentang: Mengapa Majelis Hakim menganggap/mempertimbangkan bahwa Perjanjian antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Para Termohon Kasasi/Penggugat tertanggal 4 Agustus 2014 yang tertuang dalam Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of Marketing) dan Agreement Between Blue Season Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the “Course Director”) tersebut dipandang

Halaman 21 dari 27 hal. Put Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sebagai Perjanjian Kerja padahal UU sendiri tidak menyatakan demikian ? dan Pemohon Kasasi/Tergugat sangat keberatan jika perjanjian itu disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Tidak ada satupun pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menguraikan tentang materi keberatan Pemohon Kasasi/Tergugat bahwa Perjanjian tertanggal 4 Agustus 2014 yang tertuang dalam Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of Marketing) dan Agreement Between Blue Season Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the "Course Director") tersebut, secara legal formal bukan merupakan perjanjian kerja;

Bahwa ketentuan Pasal 4 Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman telah secara tegas menyatakan bahwa: "Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang";

Demikian juga ditegaskan pada Pasal 164 HIR, Hakim harus dapat mengolah dan memproses data-data yang diperoleh selama proses persidangan, baik dari bukti surat, saksi, persangkaan, pengakuan maupun sumpah yang terungkap dala persidangan. Sehingga keputusan yang akan dijatuhkan dapat didasari oleh rasa tanggung jawab, keadilan, kebijaksanaan, profesionalisme dan bersifat objektif;

Bahwa dalam diktum putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar perkara *a quo*, dalam Pokok Perkara, telah menyatakan amar yang pada pokoknya berbunyi:

"Menimbang, bahwa terhadap permasalahan tersebut dapat Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

➤ Bahwa, dilihat dari bukti P1a, P1b, P1c, dan P1d antara Para Penggugat dan Tergugat telah mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja, di mana Para Penggugat dengan pekerjaannya masing-masing yaitu Marie Christine Chau sebagai Direktur Pemasaran, dan Cedric Christian Genet sebagai Directur Kursus."

Bahwa bila diperhatikan secara saksama maka pertimbangan Hakim hanya didasarkan pada bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat tersebut di atas pada P1a, P1b, P1c dan P1d, dimana:

1. P1a adalah perjanjian/agreement antara Termohon Kasasi/Penggugat Marie Christiane Chau dan Pemohon Kasasi/Tergugat (Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of Marketing));
2. P1b adalah terjemahan dari Agreement Between Blue Season Bali/PT Bali Ocean Adventure (The Company) & Marie Chau (Position: Director of



Marketing) yang aslinya berbahasa Inggris yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia;

3. P1c adalah perjanjian/agreement antara Termohon Kasasi/Penggugat Cedric Christian Genet dan Pemohon Kasasi/Tergugat {Agreement Between Blue Season Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the "Course Director")};
4. P1d adalah terjemahan dari Agreement Between Blue Season Bali (The Company) And Cedric Genet (Hitherto referred to as the "Course Director") yang aslinya berbahasa Inggris yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia;

Bahwa seharusnya Hakim juga mengkonstatir dengan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, padahal Pemohon Kasasi/Tergugat juga telah mengajukan beberapa bukti yang mendalilkan bahwa perjanjian/agreement tersebut hanya merupakan pra kontrak/perjanjian biasa untuk melengkapi pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan pengurusan visa tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan, antara lain:

1. T4a adalah Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor KEP 21278/PPTK/PTA/2014 tentang Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada PT Bali Ocean Adventure tanggal 21 Oktober 2014;
2. T4b adalah Lampiran Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja tanggal 21 Oktober 2014 Nomor KEP/21278/PPTK/PTA/2014 tentang Pengesahan Tenaga Kerja Asing Menurut Jabatan, Jumlah dan Jangka Waktu;
3. T5 adalah Bukti Sah Surat Rekomendasi Untuk Memperoleh Visa Bekerja Nomor RM 54641/M/PPTK/PTA/2014 an. Marie Christine Chau tanggal 30 Oktober 2014;
4. T6 adalah Surat Rekomendasi Untuk Memperoleh Vis Bekerja Nomor RM 54895/M/PPTK/PTA/2014 an. Cedric Christian Genet tanggal 31 Oktober 2014;

Berpijak pada asas dan ketentuan tersebut di atas, Pemohon Kasasi memandang bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan menyidangkan perkara *a quo*, seharusnya mempertimbangkan secara objektif dalil-dalil bantahan/ keberatan dari Pemohon Kasasi berikut alat-alat bukti yang diajukannya, ketiadaan/kurangnya perhatian pada bagian ini tentu akan menimbulkan konsekwensi yuridis bahwa Majelis Hakim tidak objektif dalam memeriksa dan mengadili perkara *a quo* sekaligus memberi konklusi pelanggaran atas asas



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“*audi et alteram partem*” atau “*eines mannes rede ist keines mannes rede, man soll sie horen alle beide*”, pada pokoknya menyatakan: bahwa di dalam hukum acara perdata, kedua belah pihak harus diperlakukan sama, tidak memihak dan di dengar bersama-sama. (Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., Hukum Acara Perdata Indonesia, Liberty Yogyakarta, 1998, Hal. 13-14).

Alasan Kasasi Ke-Empat:

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar lalai memperhatikan kewajibannya untuk menyampaikan pertimbangan terhadap perkara yang sedang diperiksa .

Dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, di dalam ketentuan Pasal 30 antara lain disebutkan: Dalam sidang permusyawaratan, setiap Hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan. (5) Dalam hal sidang permusyawaratan tidak dapat dicapai mufakat bulat, pendapat Hakim yang berbeda wajib dimuat dalam putusan;

Ketentuan tersebut di atas selanjutnya lebih dikenal dengan istilah *dissenting opinion* yaitu pendapat yang dibuat oleh satu atau lebih anggota Majelis Hakim yang tidak setuju (*disagree*) dengan keputusan yang diambil oleh mayoritas anggota Majelis Hakim;

Dengan berlakunya prinsip *dissent*, maka setiap anggota Majelis seharusnya mampu menjelaskan dan mengambil peranan aktif, dengan mengajukan keberatan atau argumentasinya terhadap setiap keputusan. Dengan demikian, keputusan yang diambil bukanlah keputusan yang kompromistis tetapi suatu putusan yang memiliki keragaman pemikiran dan kebenaran. Meskipun keberatan dan argumentasi dari minoritas anggota Majelis Hakim itu, tidak akan mempengaruhi putusan yang telah diambil oleh Majelis Hakim mayoritas dengan suara terbanyak. Namun keberatan atau argumentasi yang diajukan itu akan dapat membantu masyarakat membaca, menganalisis dan mengkritik putusan yang telah dibuat;

Bahwa setelah kami membaca secara saksama pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, telah ternyata bahwa kami tidak menemukan satupun tentang *dissenting opinion* dalam putusan tersebut, padahal menurut keyakinan kami setelah mengikuti pemeriksaan di depan sidang pengadilan, kami menemukan banyak hal yang

Halaman 24 dari 27 hal. Put Nomor 522 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)



masih sumir. Bertolak dari keyakinan tersebut di atas, kami memandang bahwa tidak mungkin ketiga Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* mempunyai sudut pandang (perspektif) yang 100 % sama (identik) atas satu pandangan Hakim terhadap yang lainnya;

Di Negara-negara dengan sistem Anglo-Saxon pendapat para juri yang bersifat *dissenting* menjadi bagian yang dapat dimintakan publikasinya sehingga masyarakat dapat memberikan pandangan dan kritiknya secara bebas sebagai bagian masukan yang informatif bagi lembaga peradilan itu sendiri;

Pendekatan progresif membenarkan adanya *dissenting opinion* karena hal itu dianggap sebagai bagian dari pendidikan hukum terhadap masyarakat. Masyarakat akan memiliki wacana dari *freedom of opinion* untuk melakukan penilaian terhadap putusan Hakim itu. Apalagi putusan Hakim itu merupakan kasus-kasus yang menarik perhatian masyarakat. Memang harus disadari bahwa pendapat Hakim yang berbeda tidak menentukan benar tidaknya pendapat tersebut, tetapi objektivitas pendapat tersebut diserahkan kepada public, baik kalangan akademisi, praktisi maupun *justiabelen*;

Ide *dissenting opinion* sebenarnya merupakan suatu wacana baru yang dapat diterima dalam Sistem Hukum Indonesia, karena hal ini dapat dijadikan suatu parameter alternatif untuk menentukan apakah suatu putusan itu memenuhi rasa keadilan masyarakat dan menjunjung prinsip kepastian hukum;

Menurut Toton Suprpto (Mantan Sek-Jen M.A./Ketua Muda Bidang (Hukum) Agama/ Hakim Agung/ Ketua Umum IKAHI periode 2001 – 2004 dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) XIII IKAHI, Maret 2001 di Bandung, menerangkan bahwa:

“Sebagai bagian dari pengawasan terhadap Hakim-Hakim, keinginan masyarakat agar *dissenting opinion* diterapkan dalam putusan Hakim adalah juga merupakan kehendak para Hakim, karena dengan *dissenting opinion* itu perbedaan pendapat dari para Hakim akan terlihat. Sekarang ini, perbedaan pendapat para Hakim dalam putusan itu tidak terlihat. Padahal dalam musyawarah Majelis Hakim selalu ada perbedaan pendapat. Kalau perbedaan pendapat itu bisa dituliskan memang bisa menjadi bagian dari pertanggung-jawaban kepada masyarakat. Kalau Hakim bisa melakukan ini memang lebih *fair*.”

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 April 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex*



*Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Para Pekerja selaku Tenaga Kerja Asing bekerja dalam waktu tidak tertentu sesuai ketentuan Pasal 42 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sesuai dengan ketentuan perundang undangan izin bekerja (IMTA) maksimal 1 (satu) tahun sejak bulan Agustus 2014 sampai dengan bulan Juli 2015 kecuali diperpanjang. Hal mana bersesuaian dengan lamanya perjanjian kerja yang dibuat dan ditandatangani oleh Para Pekerja dan Pengusaha;

Bahwa ternyata Para Pekerja hanya bekerja selama 3 (tiga) bulan, kemudian diputus hubungan kerja sejak tanggal 30 November 2014;

Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha dikarenakan Para Pekerja telah melanggar kontrak berupa pengambilan informasi perusahaan dalam bentuk data pelanggan dan telah menggunakan informasi tersebut untuk menghubungi pelanggan perusahaan agar membatalkan program, merupakan alasan tanpa dasar hukum yang kuat;

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan maka tepat dan benar Pengusaha harus membayar ganti rugi kepada Para Pekerja berupa sisa upah sampai tanggal berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT BALI OCEAN ADVENTURE 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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BALI OCEAN ADVENTURE** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Selasa tanggal 26 Juli 2016 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, 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 Anggota-anggota tersebut dan oleh Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota

ttd.

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

ttd.

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Ketua Majelis

ttd.

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd.

Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

Meterai ..... Rp 6.000,00

Redaksi ..... Rp 5.000,00

Administrasi Kasasi ..... Rp489.000,00

----- +

Jumlah..... Rp500.000,00

Untuk Salinan  
 MAHKAMAH AGUNG RI  
 a.n. Panitera  
 Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.  
 NIP : 1959 1207 1985 12 2 002

Halaman 27 dari 27 hal. Put Nomor 522 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)