



P U T U S A N

Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

SAMY ARSLAN DECOUR, bertempat tinggal di Jalan Tajuk Rencana Blok I/118 Komp. PWI, Cipinang Muara, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada SAMUEL M. P. HUTABARAT, S.H., M.Hum., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di OBF Center Suite 11, Gedung Artha Graha 6th Floor Jalan Jend. Sudirman, Kavling 52-53, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Juni 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

PT. SODEXO INDONESIA, yang diwakili oleh Direktur PT. Sodexo Indonesia, **ANDREAS TIARA**, berkedudukan di Cilandak Commercial Estate #412, Jalan Raya Cilandak KKO, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada **HELENA ADNAN**, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Chase Plaza Lantai 18, Jalan Jend. Sudirman Kavling 21, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 09 September 2014, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- 1 Bahwa selama mulai bekerja untuk Penggugat, Penggugat awalnya puas dengan kinerja dari Tergugat, namun kemudian Tergugat memperlihatkan kinerja yang menurun drastis yang membuat Penggugat tidak puas dengan kinerja Tergugat. Walaupun Penggugat telah memberikan berbagai kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya, Tergugat tetap tidak dapat meningkatkan kinerja Tergugat. Dengan demikian, pilihan satu-satunya dari



Penggugat adalah menawarkan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) kepada Tergugat;

- 2 Bahwa atas rencana tersebut, Penggugat telah melakukan Perundingan Bipartit dengan Tergugat dan juga telah berdiskusi berkali-kali dengan kuasa hukum Tergugat, namun Penggugat dan Tergugat tidak dapat mencapai kesepakatan;
- 3 Pada dasarnya Tergugat sudah menerima PHK yang dilakukan Penggugat, namun Paket Kompensasi yang ditawarkan oleh Penggugat tidak dapat diterima oleh Tergugat walaupun Penggugat telah menawarkan Paket Terminasi dengan nilai yang jauh lebih tinggi daripada yang seharusnya diterima Tergugat (Penggugat pertama kali menawarkan Paket Terminasi sebesar EUR 25.751,53 (dua puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh satu Euro lima puluh tiga sen) atau sebesar Rp297.253.083,98 (dua ratus sembilan puluh tujuh juta dua ratus lima puluh tiga ribu delapan puluh tiga rupiah sembilan puluh delapan sen), bahkan terakhir Penggugat telah menawarkan Paket Terminasi sebesar EUR 40.000 (empat puluh ribu Euro) atau sekitar sebesar Rp660.000.000,00 (enam ratus enam puluh juta rupiah dengan asumsi nilai tukar 1 Euro = Rp16.500,00) (Penggugat akan lebih lanjut menjelaskan hal ini di bawah);

Dikarenakan Perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan, Penggugat mengajukan PHK Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta pada tanggal 25 Juli 2013, kemudian Penggugat dan Tergugat setuju untuk memilih mediasi sebagai forum penyelesaian pembayaran kompensasi Tergugat;

Dikarenakan proses mediasi tidak mencapai kata sepakat, Mediator kemudian mengeluarkan Anjuran Nomor 103/ANJ/D/XI/13 tanggal 8 November 2013 (*vide* Bukti P-1);

Di bawah ini adalah kutipan dari Anjuran Mediator:

“Menganjurkan:

- 1 Agar Perusahaan PT. Sodexo Indonesia membayarkan kepada pekerja Sdr. Samy Arslan Decour Uang Kompensasi Pesangon sebesar dengan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon 2 x 2 x Rp43.862.143,40 = Rp175.448.537,60;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak = Rp 26.317.280,64;
15% x Rp175.448.537,6;
Sub total = Rp201.765.818,24;
- Cuti tahunan yang belum diambil = Rp 61.406.988,16;
dan belum gugur;
Total = Rp263.172.806,40;

- 2 Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima Surat Anjuran ini dengan catatan:
 - a Apabila dapat menerima Anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - b Apabila tidak dapat menerima Anjuran ini maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan Mediator”;
- 4 Berdasarkan Pasal 13 ayat (2) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“Undang-Undang Nomor 2/2004”), para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator yang isinya menyetujui atau menolak Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran tertulis;
- 5 Bahwa dikarenakan Anjuran Mediator tidak berdasar hukum dan tidak sesuai dengan permintaan Penggugat yang pada prinsipnya memohon Penggugat tidak membayar apapun kepada Tergugat (yang akan dijelaskan lebih lanjut oleh Penggugat), karenanya Penggugat melalui surat Nomor 501/AKHH/XI/2013 tertanggal 25 November 2013 menolak Anjuran Mediator (*vide* Bukti P-2). Bahwa Anjuran Mediator diterima oleh Penggugat pada tanggal 15 November 2013 dan karenanya Penggugat memberikan jawaban atas Anjuran Mediator masih dalam jangka waktu sesuai Undang-Undang Nomor 2/2004;
- 6 Setelah menolak Anjuran Mediator, sebagai iktikad baik Penggugat, Penggugat masih mencoba untuk menyelesaikan masalah ini secara damai dengan Tergugat. Namun Tergugat masih tidak menerima nilai kompensasi yang ditawarkan Penggugat (padahal Penggugat sudah menawarkan jauh melebihi jumlah yang dianjurkan dalam Anjuran) sehingga Penggugat tidak

Hal. 3 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



memiliki pilihan selain mengajukan gugatan ini. Lebih lanjut Penggugat akan menjelaskan dasar hukum serta latar belakang perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat yang akan Penggugat uraikan lebih lanjut di bawah ini;

A Latar Belakang Hubungan Kerja:

7 Tergugat mulai bekerja pada Sodexo Asia Pacific Pte. Ltd. pada tahun 2007 kemudian Tergugat ditempatkan pada Penggugat pada tanggal 1 September 2011 berdasarkan *Contract of Employment* (Perjanjian Kerja) yang ditandatangani pada tanggal 1 September 2011 untuk jangka waktu 6 bulan sampai tanggal 28 Februari 2012 dengan jabatan sebagai *Business Development (Trainee)* (*vide* Bukti P-3). Selama jangka waktu 6 bulan ini, Tergugat menerima gaji sebesar Rp40.789.000,00 (empat puluh juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah) perbulan;

8 Setelah jangka waktu 6 (enam) bulan tersebut, Penggugat dan Tergugat menandatangani Perjanjian Kerja pada tanggal 20 April 2012 dimana jabatan terakhir Tergugat adalah *Education and Corporate Services Manager* (lihat Bukti P-4) (“Perjanjian Kerja”). Perjanjian Kerja mengatur antara lain bahwa Tergugat setuju dan mengakui bahwa ia adalah orang asing dan pekerjaannya di Indonesia adalah untuk jangka waktu yang sudah disepakati dan tidak permanen serta jangka waktu maximum Perjanjian Kerja adalah 5 tahun. Namun, Perjanjian Kerja akan bergantung sepenuhnya pada izin kerja yang diterbitkan instansi tenaga kerja terkait dan kinerja dari Tergugat. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 42 ayat (1), (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“Undang-Undang Nomor 13/2003”) yang menyatakan:

- “1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu;
5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri” (dicetak tebal untuk penekanan);

Hingga saat ini, Keputusan Menteri sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (5) belum ditetapkan dan karenanya jangka waktu kerja pekerja asing di Indonesia harus bergantung pada jangka waktu dalam izin kerja yang diberikan oleh



Pemerintah Republik Indonesia dan tidak terikat pada perjanjian walaupun suatu Perjanjian Kerja mengatur jangka waktu tertentu karena bisa saja izin kerja yang diberikan Pemerintah Republik Indonesia ternyata berbeda dengan jangka waktu berdasarkan Perjanjian Kerja;

- 9 Jangka waktu di atas juga sesuai dengan memorandum yang dikeluarkan Regional Office Sodexo di Singapura pada tanggal 17 Januari 2011 (*vide* Bukti P-5) (“Memorandum”) yang menyatakan:

“... *The duration of an expatriate employment contract is tie to the validity of their work permit visa in the host country. It can be extended up to a maximum period of 5 years based on mutual agreement between Sodexo and the employee and an extension employment contract will be issued*”;

Terjemahan:

“... Jangka waktu kontrak pekerjaan tenaga kerja asing adalah sama dengan tanggal keabsahan izin bekerja pada negara yang mempekerjakannya. Jangka waktu tersebut dapat diperpanjang sampai dengan jangka waktu maksimal 5 tahun berdasarkan persetujuan antara Sodexo dan pekerja dan kontrak perpanjangan pekerjaan akan diterbitkan”;

Dikarenakan Tergugat telah bekerja pada Penggugat sejak tanggal 1 September 2011, maka jelas Memorandum ini berlaku terhadap Tergugat dan Tergugat pasti mengetahui isi dari Memorandum. Apabila Tergugat menyatakan bahwa jangka waktu 5 tahun bukanlah jangka waktu maksimum namun merupakan jangka waktu kerja Tergugat, maka Memorandum seharusnya sudah lebih dari cukup untuk menjelaskan kepada Tergugat bahwa jangka waktu 5 tahun adalah jangka waktu maksimum;

- 10 Sesuai dengan Perjanjian Kerja, gaji tahunan Tergugat adalah EUR 37.000 (tiga puluh tujuh ribu Euro) sedangkan gaji bulanan Tergugat terdiri dari: gaji pokok sebesar EUR 3.214,59 (tiga ribu dua ratus empat belas Euro dan lima puluh sembilan sen), *Quality Life Premium* (tunjangan kualitas hidup/premi mutu kehidupan) sebesar EUR 964,38 (sembilan ratus enam puluh empat Euro dan tiga puluh delapan sen) dikurangi pajak (*hypotax*) sebesar EUR 482,29 (empat ratus delapan puluh dua Euro dan dua puluh sembilan sen), Asuransi Pertanggungans Kesehatan Kematian dan Cacat sebesar EUR 35,40 (tiga puluh lima Euro dan empat puluh sen). Sehingga setiap bulannya, Tergugat menerima gaji bulanan bersih sebesar EUR 3.661,28 (tiga ribu enam ratus enam puluh satu Euro dan dua puluh delapan sen). Apabila



dikonversikan ke dalam mata uang Rupiah menggunakan kurs mata uang tetap sesuai dengan yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja, maka gaji bulanan bersih Tergugat adalah sebesar Rp43.862.134,40 (empat puluh tiga juta delapan ratus enam puluh dua ribu seratus tiga puluh empat rupiah dan empat puluh sen). Selain gaji bulanan yang diterima Tergugat, Tergugat juga berhak atas tunjangan akomodasi dimana Penggugat menyewa satu unit apartemen untuk kemudian dihuni oleh Tergugat (*vide* Bukti P-6);

B Tergugat menunjukkan kinerja yang kurang baik dalam bekerja dan Penggugat mengeluarkan Surat Peringatan Pertama;

11 Bahwa setelah menandatangani Perjanjian Kerja, Tergugat tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, hingga sampai pada tanggal 27 Januari 2013, Penggugat mengeluarkan Surat Peringatan Pertama melalui Surat Elektronik (*email*) (*vide* Bukti P-7). Dalam Surat Peringatan tersebut, Penggugat menyebutkan bahwa kinerja Tergugat buruk dan Penggugat meminta agar Tergugat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan Pasal 17.4 Perjanjian Kerja, standar kerja yang buruk (*poor standard of work*) yang dilakukan Tergugat merupakan salah satu bentuk pelanggaran dan penerbitan Surat Peringatan Pertama oleh Penggugat dengan demikian merupakan tindakan yang benar;

12 Atas Surat Peringatan Pertama yang dikeluarkan oleh Penggugat, Tergugat menerima Surat Peringatan Pertama tersebut dan berjanji untuk meningkatkan kinerjanya (*vide* Bukti P-8);

13 Walaupun Tergugat telah berjanji untuk meningkatkan kinerjanya, faktanya adalah Tergugat masih menerima banyak keluhan dari rekan kerjanya yang secara langsung bekerja dengan Tergugat (*vide* Bukti P-9) sebagai berikut:

“Rima (JIS Project Manager):

- *Worried about the company's reputation following several complains referencing Samy “all talk and no follow up”;*
- *Steve Clark, High School Principal, is very disappointed in Samy because he didn't have any action following the consumer survey and he found his reply following a HSE issue disappointing;*
- *Concerned that Samy is too defensive in meeting and not able to read the emotion of the Stakeholder during the meetings;*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- *Rima expressed her concern that Samy rubs off people and in particular clients as being arrogant;*

- *PTA doesn't like Samy at JIS and at SWA;*

Agus (P&G Project Manager):

- *Feels that he lacks operational support;*
- *If Samy doesn't know something or doesn't have an answer, he doesn't inform the team and keeps the issue pending for long periods;*

- *At times we cannot reach him on his mobile phone or have swift email replies during critical periods to have a decision;*

- *Samy is not bringing value to him;*

- *Always defensive;*

Deddy (FAD Manager):

- *Samy makes the same mistakes in his commercial proposal over and over again;*

- *Feels that despite being patient with him and giving him proper guidance he doesn't learn;*

- *Finds that Samy is not bringing value to the company either in BD or in Ops;*

Adiet (HARI Manager):

- *Samy doesn't bring the expertise of an expatriate manager. The culture in Indonesia is that a manager should have all the answer or master how to get to an answer. He flees from his responsibilities when he doesn't know how to solve a particular issue and often procrastinates. This leaves his teams in difficult position and leaves the burden to his teams;*

- *HR Recommendation: Whether in BD or in Ops, Samy cannot keep his role:*

- *Repeats the same mistakes over and over again;*

- *Observes that there we're back to the same situation we had last year;*

- *Lost trust from the team;*

Samy is a "Bule" and as a manager should bring value at all levels of the organization. The team has always been frustrated by having someone perceive a high package and not bring value or productivity. We risk losing Project Manager if he remains in place;

JP (Julien Pescheux):

Samy's situation is a difficult one to resolve. Since my arrival in Indonesia I have had to "shelter" him repeatedly from offensive comments and questioning from the rest of the team. Generally speaking, Samy faces rejection from the rest of the team

Hal. 7 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan 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)



because he bears the title of Manager and is remunerated as an Expatriate, but is perceived to not bring the expertise and seniority necessary to deserve either the title or package;

Samy bring positive attitude to his daily activities. Generally he is persistent, motivated to reach goals, resilient, committed to Sodexo and presents potential;

Conversely, he is also, arrogant, defensive, clumsy in his communication, has poor listening skills, has average English writing skills, procrastinates and is often unconscious of the consequences of his action;

Recent example of these attitude problems:

- *SWA: observed first hand Samy losing patience with a client which resulted in offensive gesture and shouting to the CEO of Sinarmas World Academy;*
- *SWA: failed to notify appropriately client of price revision;*
- *JIS: Received negative comments from principals;*
- *Internally: Samy take decisions without sharing them prior of after the decision is taken. Accepting to discount rates without approval on JWA;*
- *JIS: Doesn't follow up formally on important points such as PTA meeting Action Plans or on HSE topics;*

From a personal perspective I have spent a substantial amount of time with Samy to provide him with guidance regarding his behavior. Samy doesn't lack the intelligence and motivation to become an asset to Sodexo, but his attitude and organizational skills severely affecting his performance. As the General Manager, I'm faced with the dilemma of continuing to protect Samy and attempt to develop him or accept that the damage caused by Samy is too great to be reserved;

Our team feels that Samy has used his last straw, however I don't want to voice an opinion yet”;

Terjemahan:

“Rima (JIS Project Manager):

- *Khawatir tentang reputasi perusahaan setelah beberapa keluhan yang mengacu pada Samy, “Hanya berbicara dan tidak ada tindak lanjut”;*
- *Steve Clark, Kepala Sekolah Menengah Atas, sangat kecewa dengan Samy karena ia tidak melakukan tindakan apapun setelah dilakukannya survey konsumen dan ia merasa jawabannya mengecewakan ketika timbul persoalan HSE (kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja);*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Prihatin karena Samy terlalu defensif (membela diri) di dalam rapat dan tidak dapat membaca emosi *stakeholder* selama rapat;
- Rima menyatakan kekhawatirannya bahwa Samy menyinggung perasaan orang lain, khususnya klien, karena bersikap arogan;
- PTA tidak menyukai Samy di JIS dan di SWA;

Agus (Manajer Proyek P&G):

- Merasa bahwa ia kurang memberikan dukungan operasional;
- Jika Samy tidak mengetahui sesuatu atau tidak mengetahui jawabannya, ia tidak memberitahukannya kepada tim dan mendiadakan permasalahannya untuk waktu yang lama;
- Kadang-kadang kami tidak dapat menghubunginya melalui telepon selulernya atau mendapat jawaban *email* yang cepat ketika dalam situasi yang kritis untuk membuat keputusan;
- Samy tidak memberi suatu nilai pada dirinya;

Deddy (Manajer FAD):

- Samy membuat kesalahan yang sama berulang kali dalam proposal-proposal komersialnya;
- Merasa bahwa meskipun sudah bersabar dengannya dan memberikan bimbingan yang layak kepadanya, ia tidak juga belajar;
- Merasa Samy tidak memberi nilai bagi perusahaan baik di bidang BD (Pengembangan Bisnis) maupun di Operasional;

Adiet (HR Manager):

- Samy tidak menunjukkan keahlian sebagai seorang manajer ekspatriat. Budaya Indonesia adalah bahwa seorang manajer seharusnya memiliki semua jawaban atau menguasai cara untuk mendapatkan jawaban, la lari dari tanggung jawabnya bila ia tidak mengetahui cara menyelesaikan suatu persoalan tertentu dan sering kali menunda-nunda waktu. Ini membuat timnya berada dalam posisi sulit dan menimbulkan beban kepada timnya;
- Rekomendasi SDM: Baik di BD (Pengembangan Bisnis) maupun di Operasional, Samy tidak dapat memainkan peranannya:
- Mengulangi kesalahan yang sama berulang kali;
- Melihat bahwa kita kembali berputar pada situasi yang sama seperti tahun lalu;
- Kehilangan kepercayaan dari tim;

Hal. 9 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Samy adalah seorang “Bule” dan sebagai manajer seharusnya membawa nilai ke semua tingkatan organisasi. Tim selalu frustrasi memiliki seseorang yang dianggap dibayar mahal tetapi tidak membawa nilai atau produktifitas. Kita berisiko kehilangan banyak Manajer Proyek jika ia tetap berada di tempatnya;

JP (Julien Pescheux):

Situasi Samy sulit dipecahkan. Sejak kedatangan saya di Indonesia, saya harus “melindungi” dia berulang-ulang dari komentar dan pertanyaan yang ofensif (bersifat menyerang) dari para anggota tim yang lain. Secara umum, Samy menghadapi penolakan dari para anggota tim yang lain karena ia menyanggah gelar Manajer dan dibayar sebagai Ekspatriat, namun dianggap tidak memiliki keahlian dan senioritas yang diperlukan untuk dianggap pantas mendapatkan gelar atau bayaran tersebut;

Samy membawa sikap positif pada kegiatan sehari-harinya. Pada umumnya ia gigih, termotivasi untuk mencapai tujuan, ulet, memiliki komitmen terhadap Sodexo dan menunjukkan potensi;

Namun sebaliknya, ia juga arogan, defensif, ceroboh dalam komunikasi, memiliki keterampilan mendengarkan yang buruk, memiliki keterampilan rata-rata menulis dalam bahasa Inggris, suka menunda-nunda waktu, dan sering kali tidak menyadari akibat dari tindakannya;

Contoh baru-baru ini mengenai masalah sikap:

- SWA: Melihat sendiri Samy kehilangan kesabaran terhadap seorang klien dalam bentuk sikap tubuh yang ofensif dan berteriak kepada CEO Sinarmas World Academy;
- SWA: Tidak memberitahukan kepada klien sebagaimana mestinya mengenai revisi harga;
- JIS: Menerima komentar negatif dari kepala-kepala sekolah;
- Secara internal: Samy membuat keputusan tanpa berbagi informasi mengenai hal itu baik sebelum maupun sesudah keputusan tersebut dibuat. Menerima tarif diskon tanpa persetujuan JWA;
- JIS: Tidak menindaklanjuti hal-hal penting secara resmi, misalnya Rencana Tindakan Rapat PTA atau topik-topik HSE (kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja);

Dari sudut pandang pribadi, saya telah menghabiskan banyak sekali waktu dengan Samy untuk memberikan bimbingan kepadanya mengenai perilakunya. Samy tidak



kekurangan inteligensi dan motivasi untuk menjadi aset bagi Sodexo, tetapi sikap dan keterampilan organisasinya sangat mempengaruhi kinerjanya. Sebagai General Manager, saya menghadapi dilema apakah akan terus melindungi Samy dan berusaha mengembangkannya atau menerima bahwa kerugian yang disebabkan oleh Samy terlalu besar untuk dipulihkan saat itu belum ingin memberikan pendapat”;

Keluhan yang disampaikan oleh rekan kerja Tergugat di atas jelas menunjukkan bahwa Tergugat telah gagal untuk meningkatkan performanya sebagaimana telah Tergugat janjikan setelah menerima Surat Peringatan Pertama;

- 14 Kegagalan Tergugat untuk meningkatkan performanya akan memberikan contoh yang buruk kepada karyawan Penggugat lainnya dan juga akan memberikan dampak negatif kepada klien Penggugat. Penggugat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menerima penghasilan atas jasa yang dihasilkan kepada klien Penggugat. Apabila dikarenakan sikap dan kinerja buruk dari Tergugat, klien Penggugat tidak lagi menggunakan jasa Penggugat, maka seluruh karyawan Penggugat akan merasakan akibatnya;
- 15 Dikarenakan Tergugat tidak dapat meningkatkan kinerjanya dan terdapat banyak keluhan dari rekan kerjanya, Penggugat tidak memiliki pilihan lain selain memberikan Surat Peringatan Kedua kepada Tergugat pada tanggal 5 April 2013 (*vide* Bukti P-10). Perlu dicatat bahwa Surat Peringatan Kedua ini juga merupakan Surat Peringatan Terakhir sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja;
- 16 Dalam Surat Peringatan Kedua, Penggugat menyatakan bahwa kesalahan Tergugat ketika berhadapan dengan klien dan secara internal adalah sebagai berikut:

- *“SWA: observed first hand Samy losing patience with a client which resulted in offensive gesture and shouting to the CEO of Sinarmas World Academy;*
- *SWA: failed to notify appropriately client of price revision;*
- *JIS: Received negative comments from Principals;*
- *JIS: Doesn't follow up formally on important points such as PTA meeting Action Plans or on HSE topics;*
- *Internally: Samy take decisions without sharing them prior of after the decision is taken. Accepting to discount rates without approval on JWA;*

As discussed with you, you are perceived to bring positive attitude, be persistent, resilient and motivated. Conversely, you are perceived as arrogant, defensive and



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

clumsy in your communication, display poor listening skills, procrastinate and are often unconscious of the consequences of your actions”;

Terjemahan:

- SWA: Melihat sendiri Samy kehilangan kesabaran dengan seorang klien dalam bentuk bahasa tubuh yang ofensif dan berteriak kepada CEO Sinarmas World Academy;
- SWA: Tidak memberitahukan kepada klien sebagaimana mestinya mengenai revisi harga;
- JIS: Menerima komentar negatif dari kepala-kepala sekolah;
- JIS: Tidak menindaklanjuti hal-hal penting secara resmi, misalnya Rencana Tindakan Rapat PTA atau topik-topik HSE (kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja);
- Secara internal: Samy membuat keputusan tanpa berbagi informasi mengenai hal itu baik sebelum maupun sesudah keputusan tersebut dibuat. Menerima tarif diskon tanpa persetujuan JWA;

Sebagaimana telah didiskusikan dengan anda, anda dapat membawa sikap positif, gigih, ulet dan termotivasi. Namun sebaliknya, anda juga arogan, defensif, ceroboh dalam komunikasi anda, memiliki keterampilan mendengarkan yang buruk, suka menunda-nunda waktu, dan sering kali tidak menyadari akibat dari tindakan anda”;

C Tidak ada peningkatan kinerja dari Tergugat setelah dikeluarkannya Surat Peringatan Kedua dari Penggugat yang merupakan peringatan terakhir;

17 Walaupun Penggugat telah mengeluarkan Surat Peringatan Kedua kepada Tergugat pada tanggal 5 April 2013 yang merupakan Peringatan Terakhir, masih tidak ada peningkatan kerja dari Tergugat. Bahkan rekan kerja Tergugat yang bekerja dengan Tergugat masih menyampaikan kritik dan testimoni kepada Penggugat setelah dikeluarkannya Surat Peringatan Kedua.

Kritik dan testimoni tersebut adalah sebagai berikut:

Rima Suryani (*Project Manager Education Segment*) & Shevia Sumaheny (*Assistant Project Manager*):

- Samy Decour adalah orang yang kurang berkomunikasi dalam hal pekerjaan. Contohnya, beberapa hal yang seharusnya disampaikan ke bagian operasional, beliau lupa untuk menyampaikan;
- Beliau dalam berinteraksi dengan *Client* kurang paham akan maksud dan keinginan *Client*, sehingga terkadang membuat *Client* marah;

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)



- Beliau seorang yang emosional dalam memecahkan suatu permasalahan bila tidak sesuai dengan maksudnya terkadang kata-kata yang dikeluarkan tidak sopan;
- Jika ada masalah beliau kurang memberikan solusi dalam mengatasi masalah tersebut, terkadang membuat tidak lancarnya operasional;
- Beliau sebagai pemimpin *Food Catering* di *education segment* kurang paham dalam bidangnya. Contohnya, konsep yang ditawarkan ke *Client* tidak sesuai dengan keadaan dan situasi yang diinginkan *Customer*;
- Beliau kurang dalam koordinasi lapangan yang mana seharusnya menyampaikan sesuai dengan struktur organisasi;
- Beliau kurang memahami dalam bidang *Food and Beverage*” (*vide* Bukti P-11);

Deddy Azhari (*Finance Mananer*):

“I feel very disappointed with this situation and I was questioning Samy's ability to manage an issue as a manager;

The worst part is he directly reported to general manager that I didn't want to help him, with a proof that neither I or HR manager answer his email;

From my point of view, Samy didn't show a bit of his managerial skill to handle this matter” (*vide* Bukti P-12);

Terjemahan:

“Saya merasa sangat kecewa dengan situasi ini dan saya mempertanyakan kemampuan Samy sebagai seorang manajer dalam menangani sebuah persoalan;

Hal terburuk adalah dia melaporkan kepada General Manager bahwa saya tidak bersedia membantu dirinya dengan bukti bahwa baik saya maupun Manajer SDM tidak menjawab *emailnya*;

Dari sudut pandang saya, Samy tidak dapat menunjukkan kemampuan manajerialnya sedikitpun untuk mengatasi masalah ini”;

Adietta Gunawan (*Country HR Manager*):

“a. Yang bersangkutan tidaklah memiliki kemampuan dalam membangun bisnis dan melaksanakan operasional bisnis yang cocok untuk diterapkan di Indonesia, Sdr. Samy Decour dalam melaksanakan kedua tugas pokok di atas seringkali melupakan atau tidak mengindahkan budaya timur (kesopanan dan penempatan diri) yang mutlak diterapkan di Indonesia sehingga klien ataupun bahkan rekan kerja tidak merasa nyaman dalam melakukan kedua proses pekerjaan utama tersebut. Selain seringkali mengecewakan pihak klien yang tentunya akan



berpengaruh kepada bisnis perusahaan, tentu saja hal ini bukanlah suatu hal untuk diadopsi oleh tenaga kerja Indonesia;

- b. Secara pengetahuan dan kemampuan, setelah Sdr. Samy Decour diberi kesempatan oleh perusahaan terbukti bahwa tenaga kerja dalam beberapa kasus tenaga kerja Indonesia bahkan seringkali berhasil untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di lokasi kerja yang secara langsung maupun tidak langsung ditimbulkan oleh Sdr. Samy Decour” (*vide* Bukti P-13);

Ahmad Syahbaini (*Procurement Manager*):

- Yang bersangkutan kurang mengerti tentang aspek operasional, khususnya di Sodexo, sehingga sering salah dalam mengambil keputusan mengenai bisnis strategi. Khususnya dalam bidang pembelian, *department procurement* seringkali harus mencari harga yang sangat jauh berada di bawah harga pasar agar perusahaan tetap mempunyai margin. Contoh: KS Drilling Java Star *project* & Sinar Mas World Academy;
- Cenderung tidak mempunyai pengaturan waktu (*time management*) yang baik sehingga semua dilakukan dalam bingkai waktu yang sangat pendek. Para buyer seringkali harus menunggu persetujuan di saat terakhir untuk memproses pembelian. Contoh: Perencanaan pembelian di *Education Segment*;
- Seringkali tidak melakukan process *hand-over* yang cukup (pada saat yang bersangkutan mengambil cuti atau ada keperluan lain) untuk *project* yang dipimpinya, sehingga *department* lain seringkali harus mencari tahu sendiri proses yang terjadi sebelumnya. Contoh: Google Project, TnL Implementation Education Segment;
- Kurangnya komunikasi dengan bawahan (*sub-ordinate*) sehingga seringkali permintaan bawahan yang seharusnya tidak *urgent* menjadi *urgent* dikarenakan tidak mendapatkan respon yang cepat dari yang bersangkutan. Contoh: *Development Process Education Segment*”(vide Bukti P-14);

Jimmy Nurdi R. (*GM Facility Management*):

- “1. Seringkali yang bersangkutan kurang cermat di dalam pengaturan *time management* dan yang bersangkutan kelihatan punya ambisi untuk menghandle semua pekerjaan sendiri, pada saat *critical time*, yang bersangkutan justru malah mengambil cuti atau melakukan hal lain yang bisa berakibat tidak tercapainya target;



2. Kadangkala bersikap seperti membela karyawan yang salah yang sedang diberikan teguran oleh atasan karyawan tersebut. Sehingga terlihat oleh karyawan yang salah tersebut, *Management* seolah-olah tidak kompak dan dapat menurunkan kredibilitas kawan selevelnya terhadap karyawan di bawahnya. Padahal hal ini bukan wewenangnya” (*vide* Bukti P-15);

D Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja dan ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku;

18 Dikarenakan kinerja Tergugat yang sangat mengecewakan dan tidak ada peningkatan dari Tergugat, Penggugat memutuskan untuk melakukan PHK terhadap Tergugat pada tanggal 12 Juli 2013 (*vide* Bukti P-16). PHK dilakukan berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (2) Perjanjian Kerja yang menyatakan bahwa setelah Surat Peringatan Pertama, Penggugat dapat mengeluarkan Surat Peringatan Terakhir kepada Tergugat dan apabila Tergugat tidak memperbaiki sikapnya, Penggugat berhak untuk melakukan PHK terhadap Tergugat;

Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 yang dalam penjelasannya menyatakan:

Perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dalam tenggang waktu masa berlaku peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

(dicetak tebal untuk penekanan);

E Selain kinerja buruk, Tergugat juga menyebabkan kerugian bagi Penggugat sehubungan dengan Tunjangan Apartemen untuk dirinya;

19 Sebagaimana dijelaskan di atas, selain gaji pokok, Penggugat juga memberikan tunjangan akomodasi berupa penyewaan apartemen beserta barang-barang di dalamnya kepada Tergugat. Namun demikian, iktikad baik dari Penggugat ini disalahgunakan oleh Tergugat. Dalam Surat Pemberitahuan PHK tanggal 12 Juli 2013 (Bukti P-16), Penggugat cukup baik untuk membiarkan Tergugat untuk tinggal di apartemen sampai tanggal 29 Juli 2013 kurang lebih 17 hari). Namun faktanya, Tergugat tinggal di apartemen tersebut sampai 30 hari setelahnya. Bahkan yang lebih mengejutkan, Penggugat menerima tagihan dari pemilik apartemen bahwa

Hal. 15 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



apartemen mengalami kerusakan yang disebabkan oleh Tergugat bahkan beberapa barang diambil oleh Tergugat. Padahal Tergugat mengetahui dengan pasti bahwa barang-barang yang berada di dalam apartemen bukan milik Tergugat, (*vide* Bukti P-17);

- 20 Dikarenakan tindakan Tergugat, Tergugat dapat dikenakan Pasal 362 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tentang pencurian dan tindakan Pekerja ini juga menyebabkan Penggugat harus menanggung kerugian sekitar Rp20.594.426,00 (dua puluh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus dua puluh enam rupiah);

Bahwa Pasal 14.4 Perjanjian Kerja menyatakan:

“If the employee is provided with accommodation and/or a vehicle Sodexo reserves the right to recover costs arising from reparation of damages from the employee's final payment”;

Terjemahan:

“Apabila pekerja disediakan dengan akomodasi dan/atau kendaraan, Sodexo mencadangkan hak untuk mendapatkan kembali biaya yang ditimbulkan dari perbaikan kerusakan dari pembayaran akhir pekerja”;

Berdasarkan ketentuan Pasal 14.4 Perjanjian Kerja tersebut, Penggugat diberikan hak untuk memotong Rp20.594.426,00 (dua puluh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus dua puluh enam rupiah) apabila Penggugat memberikan kompensasi kepada Tergugat;

- 21 Setelah Penggugat memberikan pemberitahuan PHK kepada Tergugat, Penggugat dan Tergugat berkomunikasi melalui surat elektronik (*email*). Dalam komunikasi tersebut, Tergugat sepakat untuk di-PHK oleh Penggugat namun memperlumaskan kompensasi atas PHK-nya. Walaupun Tergugat tidak berhak atas kompensasi apapun (akan dijelaskan di bawah), Penggugat dengan iktikad baik memberikan penawaran kompensasi dengan perhitungan kompensasi pesangon seandainya Tergugat adalah karyawan tetap Penggugat sebesar EUR 25.751,53 (dua puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh satu Euro dan lima puluh tiga sen) atau Rp297.253.083,98 (dua ratus sembilan puluh tujuh juta dua ratus lima puluh tiga ribu delapan puluh tiga Rupiah dan sembilan puluh delapan sen) kepada Tergugat. Namun demikian, Tergugat menolak penawaran kompensasi dengan iktikad baik dari Penggugat tersebut dan dengan mengada-ada meminta kompensasi sebesar gaji 44 (empat puluh empat) bulan yang tersisa berdasarkan Perjanjian Kerja dimana Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdalil bahwa Perjanjian Kerja harus dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun;

Dalil Tergugat ini jelas mengada-ada dan tanpa dasar karena sebagaimana disebutkan di atas, jangka waktu kerja dari orang asing harus didasarkan pada jangka waktu izinnya. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) atas nama Tergugat yang memperbolehkan Tergugat bekerja pada Penggugat berlaku selama 7 (tujuh) bulan sejak tanggal pendaratan yang tertera dalam Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) Pekerja. Tanggal pendaratan yang tertera di KITAS Pekerja adalah tanggal 20 Februari 2013. Dengan demikian, IMTA Pekerja berlaku hingga 19 September 2013 (*vide* Bukti P-18 dan P-19). Karena tanggal berlaku IMTA yang merupakan dasar mempekerjakan tenaga kerja asing hanya sampai tanggal 29 September 2013, maka Perjanjian Kerja pun hanya berlaku sampai tanggal 29 September 2013. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13/2003 dan Memorandum yang dikeluarkan oleh Sodexo Asia Pacific Re. Ltd. (Bukti P-5); Pasal 5.2 Perjanjian Kerja juga menyatakan:

“A refusal, cancellation or non-renewal of the employee's working permit or residency permit from the local authorities will terminate the assignment”;

“Penolakan, pembatalan atau tidak diperpanjangnya izin kerja atau izin tinggal karyawan oleh pemerintah setempat akan mengakhiri penugasan”;

Walaupun tidak secara jelas disebutkan, jangka waktu Perjanjian Kerja jelas harus mengacu kepada Izin Kerja Tergugat (IMTA);

Kalaupun Tergugat berdalil bahwa jangka waktu Perjanjian Kerja adalah 5 tahun, *quod non* Tergugat mulai bekerja pada Penggugat sejak September 2011 sampai Juli 2013 sehingga sisa jangka waktu kerja Tergugat seharusnya adalah 38 bulan dan bukan 44 bulan;

Kedua, PKWT hanya berlaku untuk pekerja Indonesia. Sebagai tambahan, jelas diatur bahwa suatu PKWT adalah sah bila berbahasa Indonesia sesuai Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003. Perjanjian Kerja dibuat dalam bahasa Inggris dan Perancis sehingga tidak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13/2003;

Terakhir, berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003, PKWT hanya dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Dengan demikian, jelas dan terang bahwa suatu Perjanjian Kerja yang memiliki jangka waktu 5 (lima) tahun tidak bisa dikategorikan sebagai PKWT yang sah;

Hal. 17 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



22 Walaupun Penggugat telah menawarkan Paket Kompensasi dan menjelaskan dasar hukum sesuai Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Nomor 13/2003, Tergugat tetap tidak menerima Paket Kompensasi yang ditawarkan Penggugat. Bahkan pada tanggal 18 Januari 2014, setelah proses mediasi selesai, Penggugat dengan iktikad baik sekali lagi menawarkan kompensasi bahkan nilainya sudah mencapai EUR 40.000 (empat puluh ribu Euro) atau sekitar Rp660.000.000 (enam ratus enam puluh juta Rupiah dengan asumsi nilai tukar 1 Euro = Rp16.500), nilai mana jelas jauh di atas Anjuran Mediator. Namun lagi-lagi Tergugat tidak dapat menghargai iktikad baik Penggugat dan menolak tawaran Penggugat dengan demikian Penggugat menarik tawaran itu dan mengajukan gugatan ini;

F Tergugat tidak berhak atas kompensasi apapun atas PHK dirinya;

23 Sebagaimana dijelaskan di atas, Penggugat dengan iktikad baiknya telah menawarkan Paket Kompensasi kepada Tergugat, bahkan telah meningkatkan tawaran Paket Kompensasi, namun ditolak oleh Tergugat;

Faktanya adalah, karena dikarenakan peraturan untuk menentukan jangka waktu bekerja tenaga kerja asing belum ditetapkan, maka jangka waktu bekerja tenaga kerja asing wajib mengacu kepada Perjanjian Kerjanya dan IMTA sebagaimana dijelaskan di atas. Dikarenakan Perjanjian Kerja tidak mengatur secara spesifik mengenai jangka waktu kerja Tergugat, maka jelas jangka waktu kerja Tergugat wajib mengacu pada IMTA-nya (hal ini juga sesuai dengan Memorandum). Dengan demikian, sebenarnya atas PHK dirinya, Penggugat hanya berkewajiban membayar kompensasi sebesar sisa jangka waktu bekerja Tergugat yang tercantum pada IMTA, itupun dengan catatan bahwa PHK dilakukan Penggugat tanpa kesalahan Tergugat. Dalam hal ini, PHK dilakukan Penggugat berdasarkan data dan bukti yang cukup dan sah bahwa Tergugat melakukan kesalahan sebagaimana telah dibuktikan dengan 2 (dua) Surat Peringatan. Dengan demikian, adalah wajar dan berdasar hukum apabila Penggugat tidak memberikan kompensasi apapun kepada Tergugat atas PHK dirinya;

Poin penting lain yang harus diperhatikan adalah bahwa kompensasi untuk tenaga kerja asing wajib diatur dalam Perjanjian Kerjanya. Dalam hal ini, Perjanjian Kerja tidak mengatur bahwa Penggugat wajib membayar kompensasi apapun dalam hal PHK dilakukan dengan kesalahan Tergugat. Dikarenakan kompensasi untuk PHK karena kesalahan tidak diatur, maka dapat disimpulkan bahwa atas PHK dirinya, Tergugat tidak berhak atas kompensasi apapun;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahkan, sebagaimana dijelaskan dalam poin 21 di atas, Tergugat wajib mengganti kerugian yang ditimbulkan Tergugat kepada Penggugat sejumlah Rp20.594.426,00 (dua puluh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus dua puluh enam rupiah) atas kerusakan apartemen yang disewakan kepada Tergugat dan barang yang diambil Tergugat;

- 24 Penggugat yakin Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini akan secara jeli menilai duduk perkara yang ada dan memberikan putusan yang adil dan tepat. Penggugat juga yakin Majelis Hakim yang terhormat akan mengoreksi isi Anjuran dan mengabulkan permohonan Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Tergugat tanpa kompensasi apapun efektif sejak tanggal 12 Juli 2013. Sanksi PHK tersebut selain sebagai bentuk sanksi yang paling tepat, juga merupakan jalan keluar yang adil karena Penggugat sadar sepenuhnya jika hubungan kerja dengan Tergugat terus dilanjutkan maka tidak akan ada lagi hubungan yang harmonis melainkan hubungan yang saling curiga dan penuh prasangka. Tidak akan ada jaminan bahwa kinerja Tergugat sesuai dengan ekspektasi Penggugat. Oleh karena itu adalah lebih baik agar hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat diakhiri sampai di sini. Bahkan Tergugat sendiripun telah bersedia untuk di-PHK Penggugat;
- 25 Dikarenakan nilai perkara ini lebih rendah dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka memperhatikan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2/2004, Penggugat dan Tergugat tidak akan dikenakan biaya perkara;

Berdasarkan fakta-fakta dan uraian hukum di atas, jelas terbukti bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Nomor 13/2003 yang mengikat antara Penggugat dan Tergugat, dan karena itu dengan segala kerendahan hati Penggugat mohon dengan hormat agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan untuk memutuskan:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja, yaitu “standar kerja yang buruk/*poor standard of work*”;
- 3 Menyatakan bahwa Surat Peringatan Pertama dan Kedua yang dikeluarkan Penggugat masing-masing pada tanggal 27 Januari 2013 dan 5 April 2013 adalah sah dan mengikat;

Hal. 19 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- 4 Menyatakan bahwa Penggugat berhak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13/2003 terhitung sejak tanggal pemberitahuan PHK Tergugat yaitu tanggal 12 Juli 2013;
- 5 Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir terhitung sejak tanggal 12 Juli 2013;
- 6 Menyatakan Tergugat tidak berhak atas kompensasi apapun atas PHKnya dikarenakan Tergugat di-PHK karena kesalahan;
- 7 Menghukum Tergugat membayar Rp20.594.426,00 (dua puluh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu empat ratus dua puluh enam rupiah) kepada Penggugat untuk kerusakan yang ditimbulkan Tergugat dan barang yang diambil Tergugat pada unit apartemen yang disewakan kepadanya;
- 8 Menyatakan bahwa putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya verzet, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Atau, jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, maka Penggugat mohon dengan segala kerendahan hati agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa dalil-dalil yang telah dipergunakan dalam konvensi dianggap dipergunakan kembali dalam rekonvensi;
- 2 Bahwa Tergugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi akan mengajukan gugatan balik terhadap Penggugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
- 3 Bahwa atas dasar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156(1) yang mengatur:

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima”;

Sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kesalahan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/ Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berhak memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur pada ketentuan undang-undang tersebut, dengan perincian sebagai berikut:

	Keterangan	Jumlah
1	Hak berdasarkan Pasal 156 ayat (1) dan (2) Uang Pesangon (masa kerja Sept 2011 - Juli 2013) yang dikenai Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kesalahan, sesuai dengan Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi $2 \times 2 \times \text{€}6.081,64$	€24,327.00
2	Hak berdasarkan Pasal 156 ayat (4): <ul style="list-style-type: none"> Hak cuti yang belum diambil dan belum gugur: $35/25 \times \text{€}6,081.64 = \text{€}8,514.30$; Kompensasi 15% dari Uang Pesangon: $15\% \times \text{€}24,327 = \text{€}3,649$; Kompensasi lain sesuai Perjanjian Kerja (hak yang tidak termasuk di dalam gaji/bulan); <ul style="list-style-type: none"> Kompensasi 1 bulan pemberitahuan PHK berdasar Pasal 14.2 Perjanjian Kerja sebesar bulan gaji: €6,081.64; Bonus Kinerja Sept 2012 - Juli 2013 berdasar Pasal 8.4 Perjanjian Kerja $15\% \times \text{€}38,575.08 = \text{€}5,786.3$; Biaya Repatriasi (dikembalikan ke tempat/Negara asal, dalam hal ini Paris, Perancis, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 14.7 jo. Pasal 3.3 Perjanjian Kerja, berupa biaya pemulangan barang (<i>container</i>) dan 	€34,431.24

- 1 Bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak membayar hak-hak Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berupa pembayaran gaji sejak bulan Juli 2013 sampai pada gugatan didaftarkan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Hal. 21 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 menyatakan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;

Sehingga upah merupakan hak dari Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi yang harus dipenuhi oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

Ketentuan undang-undang tersebut diperkuat dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU/XI/2011 tanggal 19 September 2011 dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 127 K/PHI/2006 yang mengatur bahwa majikan wajib membayar gaji pegawai selama dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja sampai pada tanggal keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, disebut sebagai “Upah Proses”;

Keterangan	Jumlah
1 Hak berdasarkan Pasal 155 ayat 2: Juli 2013 s.d. Maret 2014: $9 \text{ bulan} \times \text{€}6,081.64 = \text{€}54,734.76$ (dimohonkan dengan putusan sela berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2/2004);	€ 5 4 7 3 4 . 7 6
2 Hak berdasarkan Pasal 155 ayat 2: April 2014 s.d. putusan PHI: $+ n \text{ bulan} \times \text{€}6.081,64$	+ n b u l a n x € 6 .

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)



	0 8 1 , 6 4
--	----------------------------

Dengan demikian, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berhak atas “Upah Proses” yang harus dipenuhi oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi selama proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial masih berlangsung;

- 2 Bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berkewajiban membayar hak-hak yang dimiliki oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi yang masih terhutang, yaitu:

Keterangan	Jumlah
Pelunasan pembayaran Pengembalian Pajak (Tax Return Januari 2012 - Februari 2012 sebesar €939 perbulan;	€6,79
Uang Pensiun (Maret 2012 sampai Oktober 2012) sebesar €3664 dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang masih terhutang;	
Biaya perjalanan bagi pekerja dan keluarganya, berupa 2 tiket perjalanan pulang pergi Jakarta - Paris - Jakarta, pertahun. Annual Travel Entitlement berdasarkan Pasal 8.11 Perjanjian Kerja. Untuk perjalanan bulan Juni 2013 baru dibayarkan hanya bagi 1 orang oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, dan masih harus dibayar oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi €1,192;	
Biaya perjalanan untuk Seminar P&G di Shanghai sebesar IDR 687.800,00 dan di Jakarta sebesar IDR 290.290,00 = IDR 978.090,00 = €60;	

Bahwa mengenai hak Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi yang masih terhutang tersebut, berupa pengembalian pajak (*tax return* Januari 2012 - Februari 2012), sebesar €939 perbulan dan Uang Pensiun (Maret 2012 sampai Oktober 2012) sebesar €3,664, telah secara tidak langsung diakui oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dalam Surat tertanggal 15 Juli 2013 yang ditandatangani oleh Mr. Julien Pescheux selaku General Manager dan Mr. Adietta Gunawan sebagai Country Manager pada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, tentang *Full & Final Payment to Sammy Decour*, berisi tentang Penawaran Kompensasi yang akan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diberikan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, dimana di dalamnya tercantum Pengembalian Pajak Januari 2012 - Februari 2012 dan Dana Pensiun Maret 2012 - Oktober 2012 untuk dibayarkan (Bukti T.18);

Oleh karenanya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi wajib membayarkan pelunasan atas hak-hak Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tersebut. Hak mana berjumlah €120,287 + (n bulan) x €6,081.64;

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

Dalam Konvensi:

I Dalam Pokok Perkara:

- 1 Menolak gugatan dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi:

I Dalam Provisi:

- 1 Mengabulkan permohonan provisi Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi seluruhnya;
- 2 Memerintahkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 (1) membayar kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, sebesar €58,758.24;
- 3 Memerintahkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 155 ayat (2), ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima Para Penggugat secara tunai yakni gaji dan tunjangan yang harus diterima Penggugat sejak Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sampai pada perkara ini mulai disidangkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (Juli 2013 - Maret 2014) yaitu sebesar €54,734.76;
- 4 Memerintahkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima Para Penggugat secara tunai yakni gaji dan tunjangan yang harus diterima Penggugat sejak April 2014 sampai dengan terbitnya putusan PHI masing-masing sebesar €6081.64 perbulan;

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)



- 5 Memerintahkan dan memutuskan denda keterlambatan membayar gaji dan bunga yang belum dibayar oleh Tergugat dengan perhitungan sebagaimana Pasal 19 PP Nomor 8 Tahun 81 dari seluruh gaji yang belum diterima sampai bulan Maret 2014 yaitu sebesar €939.42;
- 6 Memerintahkan dan memutuskan denda keterlambatan membayar gaji dan bunga yang belum dibayar oleh Tergugat dengan perhitungan sebagaimana Pasal 19 PP Nomor 8 Tahun 81 dari seluruh gaji yang belum diterima mulai bulan April 2014 sampai Putusan PHI, dengan jumlah yang akan dihitung kemudian;
- 7 Memerintahkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar pelunasan hak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang terhutang oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebesar €6,794;
- 8 Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Cilandak Commercial Estate, Building 412, Jalan Raya KKO Jakarta 12560 beserta aset milik Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi yang terdapat di dalamnya sah dan berharga;

II Dalam Pokok Perkara:

Bahwa dalil-dalil yang dipergunakan dalam konvensi dianggap dipergunakan kembali dalam rekonvensi:

Mengabulkan gugatan rekonvensi dari Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

- 1 Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah batal demi hukum;
- 2 Memerintahkan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar hak-hak Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi yang timbul sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
- 3 Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara;

Atau:

Apabila pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Hal. 25 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 32/PHI.G/2014/PN.JKT.PST., tanggal 16 Juni 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhutang tanggal 18 September 2013 sesuai dengan berakhirnya masa berlaku IMTA atas nama Tergugat;
- 3 Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Tergugat berupa uang kebijaksanaan atas upah sisa masa kontrak kerja yang belum dibayarkan yang seluruhnya sebesar EUR 25,751.53 (dua puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh satu Euro dan lima puluh tiga sen) sesuai yang dijanjikan;
- 4 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp322.000,00 (tiga ratus dua puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Kuasa Tergugat pada tanggal 18 Juli 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Agustus 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 65/Srt.KAS/PHI/2014/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera 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 15 Agustus 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 01 September 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 12 September 2014;

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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:

- 1 Bahwa hal yang menjadi keberatan dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat Konvensi-Penggugat Rekonvensi adalah *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dimana Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan dengan cermat bukti-bukti maupun dalil-dalil yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi/semula Tergugat Konvensi-Penggugat Rekonvensi;
- 2 Bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengabaikan sendi-sendi utama dalam peradilan hubungan industrial yang telah mengabaikan perlindungan dan kepastian hukum serta rasa keadilan sehingga telah terjadi kesalahan penerapan hukum dan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku;

Keberatan Pertama:

Pertimbangan *Judex Facti* yang dinyatakan dalam putusan pada perkara ini saling bertentangan antara satu dengan yang lain, sehingga keliru dalam menerapkan hukum;

- a Pertimbangan *Judex Facti* terkait dengan penerapan hukum Indonesia pada kontrak kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi pada hukum Indonesia;

- 3 Bahwa, pada halaman 67-68 paragraf ke-4 pada pertimbangan putusan menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa berdasarkan kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Type A, Penggugat dan Tergugat sepakat dan setuju menundukkan diri dan memilih hukum Negara Republik Indonesia dalam melakukan hubungan kerja dan menyelesaikan perselisihan yang timbul dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Dikarenakan kesepakatan tersebut berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, maka hukum Indonesia yang berlaku dan diterapkan yang telah disepakati oleh Penggugat dan Tergugat adalah hukum Ketenagakerjaan

Hal. 27 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Indonesia yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan“;

Sangat jelas dalam pertimbangan *Judex Facti* di atas telah menyatakan bahwa hukum yang berlaku (*governing law*) yang mengatur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Hukum Indonesia dalam hal ini Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap pertimbangan tersebut di atas Pemohon Kasasi sangat sependapat akan hal itu;

Namun, pada pertimbangan lain, yaitu pada halaman 68 Paragraf ke 3 menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-5A berikut terjemahannya bukti P-5B berupa Memo Regional Office Sodexo di Singapura tanggal 17 Januari 2011/ perihal Pedoman Mobilitas Internasional, secara faktual diketahui bahwa jangka waktu kontrak kerja tenaga kerja asing tergantung pada masa berlaku visa ijin kerja bekerja di negara penerima dan jangka waktu dapat diperpanjang sampai maksimal 5 tahun sesuai dengan kesepakatan antara Sodexo dengan karyawan dan setelah itu perpanjangan kontrak kerja akan dikeluarkan“;

Pada pertimbangan di atas, *Judex Facti* mempergunakan Memo Regional Office Sodexo Singapura yang dikeluarkan oleh Sodexo Singapura untuk anak perusahaan Sodexo di berbagai negara, sebagai acuan dalam menentukan jangka waktu kontrak kerja yang pada intinya menyatakan bahwa kontrak kerja tenaga kerja asing tergantung pada masa berlaku visa ijin kerja bekerja di negara penerima;

4. Memperhatikan kedua pertimbangan yang dipergunakan *Judex Facti*, sebagaimana disebutkan pada butir 3 di atas, maka yang perlu diperjelas adalah kedudukan Memo Regional Office Sodexo Singapura tertanggal 17 Januari 2011 di dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

Dalam suatu hubungan kerja, sesuai hukum ketenagakerjaan di Indonesia, bahwa ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban yang timbul dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata);
- b. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan;
- c. Perjanjian Kerja (PK) (*vide* Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);



- d Peraturan Perusahaan (PP) (*vide* Pasal 116 Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perjanjian Kerja);
 - e Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (*vide* Pasal 124 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003);
- 5 Dalam hal hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, ketentuan yang berlaku hanyalah ketentuan yang ada pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan serta Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi. Hal ini disebabkan Termohon Kasasi tidak memiliki Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

Dengan demikian, jika Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat konsisten dalam pertimbangannya yang menyatakan bahwa dalam hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tunduk pada Hukum Indonesia, maka menggunakan Memo Regional Office Sodexo Singapura tertanggal 17 Januari 2011 sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara ini adalah keliru. Sebab Memo Regional Office Sodexo Singapura bukanlah bagian dari aturan atau ketentuan yang tunduk pada hukum Indonesia;

- 6 Selain daripada itu, Memo Regional Office Sodexo Singapura dibuat pada tanggal 17 Januari 2011 dan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi timbul sejak ditandatanganinya Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tertanggal 20 April 2012;

Dalam Perjanjian Kerja *Type A Resident Contract-Schedule A*, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tanggal 20 April 2012 pada angka 6.3 *fixed term length or date* atau jangka waktu (terjemahan bebas) dinyatakan bahwa “jangka waktu” diisi sebagai “NA” (*not applicable*/tidak berlaku/tidak ada), sehingga Memo Regional Office Singapura yang bersifat umum (*lex generalis*) tersebut bertentangan dengan Perjanjian Kerja antara Pemohon dan Termohon Kasasi yang merupakan aturan yang lebih khusus (*lex specialis*) dan mengikat selayaknya undang-undang bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi (*vide* Pasal 1338 KUH Perdata) sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*;

- b Pertimbangan *Judex Facti* terkait dengan jangka waktu kontrak kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi yang saling bertentangan;

Hal. 29 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- 7 Bahwa, pada pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 68 paragraf 3 menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-5A berikut terjemahannya bukti P-5B berupa Memo Regional Office Sodexo di Singapura tanggal 17 Januari 2011 perihal Pedoman Mobilitas Internasional, secara fakta diakui bahwa jangka waktu kontrak kerja tenaga kerja asing tergantung pada masa berlaku visa ijin kerja bekerja di negara penerima dan jangka waktu dapat diperpanjang sampai maksimal 5 tahun sesuai dengan kesepakatan antara Sodexo dengan karyawan dan setelah itu perpanjangan kontrak kerja akan dikeluarkan”;

Pada pertimbangan ini, *Judex Facti* mengakui bahwa jangka waktu kerja tenaga kerja asing tergantung pada masa berlaku visa ijin kerja bekerja dari tenaga kerja asing itu di negara penerima, namun hal ini berbeda dengan pertimbangan yang juga diakui oleh *Judex Facti* seperti halnya tersebut pada halaman 68 paragraf ke 4 sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan atas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Tergugat adalah Tenaga Kerja Asing (TKA) maka berlaku ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana untuk Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu, jadi hanya dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan sesuai dengan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 20 April 2012 (*vide* bukti P-4A berikut terjemahannya bukti P-4B = bukti T-5 berikut terjemahannya bukti T-28 Tergugat bekerja pada Penggugat untuk jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun”;

Pertimbangan ini, *Judex Facti* berpendapat bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan diatur dalam Perjanjian Kerja yang sudah ditandatangani pada tanggal 20 April 2012, dimana Pemohon Kasasi bekerja pada Termohon Kasasi untuk jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun;

- 8 Dua pertimbangan, sebagaimana tersebut di atas jelas terlihat bahwa *Judex Facti* telah membuat dua pertimbangan yang saling bertentangan. Pada pertimbangan halaman 68 paragraf 3 *Judex Facti* berpendapat bahwa jangka



waktu hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tergantung pada masa berlaku visa ijin kerja bekerja di negara penerima, namun pada halaman yang sama paragraf berikutnya (halaman 68 paragraf 4) *Judex Facti* berpendapat bahwa jangka waktu hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi didasari oleh Perjanjian Kerja (PK) antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang menyatakan untuk jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun;

Keberatan Kedua:

Judex Facti telah keliru dalam menerapkan aturan hukum terkait dengan penentuan jangka waktu berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi. Hal ini karena berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi diatur atau ditentukan oleh Perjanjian Kerja bukan ditentukan oleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IAATA);

9 Bahwa, pada pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 69-70 paragraf 2, 4 dan 5 menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1 Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyebutkan:

Angka (1):Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing, pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia;

Angka (4):Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;

Angka (5):Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA;

“Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyebutkan “jangka waktunya IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang”, (*vide* halaman 69 paragraf 4);

“Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 28 (1) Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per 02/Men/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan

Hal. 31 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Tenaga Kerja Asing menyebutkan IMTA dapat diperpanjang sesuai dengan jangka waktu berlakunya RPTKA dengan ketentuan setiap kali perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun”, (*vide* halaman 69-70 paragraf 5);

Pertimbangan *Judex Facti* yang dipergunakan pada pokoknya menjelaskan bahwa setiap Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia harus mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang berlaku paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan jangka waktu RPTKA;

10 Bahwa, pada pertimbangan lainnya yaitu pada halaman 70-71 paragraf 1, 3 dan 4 yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, secara fakta diketahui bahwa IMTA (Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing) merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing, jangka waktunya diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan jangka waktu berlakunya RPTKA dengan ketentuan tiap kali perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun, (*vide* halaman 70 paragraf 1)”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja untuk waktu tertentu sesuai dengan jangka waktu berlakunya IMTA Tergugat yaitu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan jangka waktu berlakunya RPTKA dengan ketentuan setiap kali perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun dengan maksimal jangka waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal 20 April 2012” (*vide* halaman 70 paragraf 3)”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas secara fakta diketahui bahwa berlakunya IMTA atas nama Tergugat adalah 7 (tujuh) bulan sejak tanggal pendaratan yang tertera dalam KITAS (Kartu Ijin Tinggal Terbatas) atas nama Tergugat dimana diketahui bahwa Tergugat diizinkan tinggal di Indonesia sampai dengan tanggal 18 September 2013 yaitu sama dengan 7 (tujuh) bulan terhitung sejak tanggal dikeluarkannya KITAS tersebut tanggal 20 Februari 2013, maka menurut Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir bersamaan dengan tanggal berakhirnya IMTA yang diterbitkan Kepmenakertrans RI yaitu 18 September 2013, sehingga *petitum* Penggugat angka (4) haruslah dinyatakan ditolak dan



oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak tanggal 18 September 2013 sesuai dengan berlakunya IMTA atas nama Tergugat dan atas *petitum* Penggugat angka (5) haruslah dinyatakan dikabulkan untuk sebagian”;

Bahwa dari pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, *Judex Facti* menggunakan IMTA sebagai penentu berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

- 11 Mencermati *Judex Facti* yang dipergunakan sebagaimana disebutkan pada butir 9 dan 10 di atas, jelas telah terjadi kekeliruan dalam menerapkan hukum khususnya dalam menentukan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi berdasarkan IMTA. Padahal pada dasarnya Majelis Hakim pada perkara ini juga mengakui bahwa IMTA hanya merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA (*vide* Pasal J angka 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing) dan diberikan maksimal 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali sesuai dengan Perjanjian Kerja;

Artinya bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi haruslah ditentukan oleh Perjanjian Kerja (PK) yang menetapkan 5 (lima) tahun maksimal bekerja dan merupakan kewajiban dari Termohon Kasasi untuk memperpanjang IMTA dari Pemohon Kasasi setiap tahunnya selama tenggang waktu Perjanjian Kerja berlangsung yaitu 5 tahun;

- 12 Kekeliruan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum juga secara jelas dapat dilihat dari hubungan kerja yang terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha (Termohon Kasasi) dengan pekerja (Pemohon Kasasi) yang dalam Perjanjian Kerja mengatur mengenai mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja, (*vide* Pasal 50 jo. 54 (1) g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan);

Dengan demikian, jelas sudah bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi haruslah diakhiri sesuai dengan Perjanjian Kerja yang menetapkan 5 (lima) tahun sejak 20 April 2012;

Keberatan Ketiga:



Judex Facti keliru dalam mempertimbangkan mengenai keabsahan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, sehingga tidak tepat dalam menerapkan hukum mengenai hak-hak dari Pemohon Kasasi;

13 Bahwa pada pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 68 paragraf 4 dan halaman 73 paragraf 2 yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan atas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Tergugat adalah Tenaga Kerja Asing (TKA) maka berlaku ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana untuk Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu, jadi hanya dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan sesuai dengan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 20 April 2012 (*vide* bukti P-4A berikut terjemahannya bukti P-4B = bukti T-5 berikut terjemahannya bukti T-28 Tergugat bekerja pada Penggugat untuk jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun” (*vide* halaman 68 paragraf 4”);

“Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat dilakukan oleh Penggugat pada tanggal 12 Juli 2013 sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, yang dalam perkara *a quo* yaitu sebelum tanggal 18 September 2013 sesuai dengan berakhirnya masa berlaku IMTA atas nama Tergugat maka mengacu pada ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat berkewajiban untuk membayar ganti rugi berupa upah sisa masa kontrak kerja dari bulan Juli 2013 s.d. September 2013, namun demikian dikarenakan Penggugat terbukti bersedia memberikan kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerjanya terhadap Tergugat sebesar EUR 25,751.53, maka menurut Majelis Hakim Tergugat berhak atas kompensasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerjanya sebesar EUR 25,751.53 (dua puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh satu Euro dan lima puluh tiga sen) sebagai kebijaksanaan atas sisa masa kontrak sebagaimana yang dijanjikan Penggugat dalam suratnya kepada Tergugat tanggal 12 Juli 2013 perihal Penyelesaian Bersama-Pengakhiran untuk Kemudahan (*vide* bukti T-14 berikut terjemahannya bukti T-39), dan



oleh karenanya terhadap *petitum* Penggugat angka (6) haruslah dinyatakan ditolak” (*vide* halaman 73 paragraf 2)”;

Kedua pertimbangan sebagaimana tersebut di atas *Judex Facti* lalai dalam mempertimbangkan mengenai keabsahan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dan langsung menyatakan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Penentuan keabsahan PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi merupakan sesuatu hal yang perlu karena hal ini dipergunakan untuk menentukan bentuk hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi. Hal ini terkait dengan perhitungan akan hak-hak dari Pemohon Kasasi sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja secara sepihak;

14 Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah tidak sah, ketidakabsahan dari PKWT itu dapat dilihat dari tidak terpenuhinya persyaratan dari suatu PKWT yaitu:

- a Bahwa suatu PKWT adalah sah bila berbahasa Indonesia sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003. Hal ini berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi *Contract of Employment Type A Resident*. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dibuat dalam Bahasa Inggris dan Perancis, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13/2003;

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 57 (1) dan (2) jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/VI/2004, Pasal 15, menyatakan bahwa:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sejak adanya hubungan kerja”;

Dengan demikian, jelas sudah bahwa, hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi adalah suatu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

- b Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003 PKWT hanya dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang selama 1 (satu)

Hal. 35 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



tahun. PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi berlangsung untuk 5 (lima) tahun sehingga dengan demikian jelas dan terang bahwa suatu PKWT yang memiliki jangka waktu 5 (lima) tahun tidak bisa dikategorikan sebagai PKWT yang sah;

- c. Pada Perjanjian Kerja *Type A Resident Contract-Schedule A* yang ditandatangani tanggal 20 April 2012 angka 6.3 *fixed term length or date* atau jangka waktu (terjemahan bebas) dinyatakan bahwa “jangka waktu” diisi sebagai “NA” (*not applicable*/tidak berlaku/tidak ada). Dengan demikian, sesuai dengan Perjanjian Kerja, maka jangka waktu kerja dari Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak ada atau tidak diberlakukan;

Keberatan Keempat:

Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum mengenai prosedur Pemutusan Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi;

- 15 Bahwa, dalam pertimbangannya *Judex Facti* pada halaman 72 paragraf 2 dan 3 yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan 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 berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Pemberitahuan PHK dari Penggugat terhadap Tergugat tanggal 12 Juli 2013 (*vide* bukti T-13 berikut terjemahannya bukti T-38) diketahui bahwa Penggugat menyatakan akan membayar gaji Tergugat dan kompensasi lain sesuai dengan ketentuan dan persyaratan kontrak kerja”;

Kedua pertimbangan *Judex Facti* tersebut, menempatkan bahwa Pemohon Kasasi dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

- 16 Dengan tidak terpenuhinya syarat atau keabsahan dari suatu Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT), maka dengan demikian harus disimpulkan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ketentuannya secara jelas diatur pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor



13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga apabila akan mengakhiri hubungan kerjanya pun harus merujuk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana sebelum Pemohon Kasasi diputuskan hubungan kerjanya, maka harus terlebih dahulu dimusyawarahkan dan jika tidak mencapai mufakat, maka Pemutusan Hubungan Kerja baru dapat dinyatakan sah setelah penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI);

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 15 Agustus 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 12 September 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa ternyata Pemohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran-pelanggaran berkaitan tugas-tugas yang dilakukannya, hal mana telah diakui oleh Pemohon Kasasi/Tergugat;

Bahwa dengan demikian sangat beralasan Termohon Kasasi/Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum waktu berakhirnya PKWT, dengan melakukan kewajiban membayar hak-hak Tergugat/Pemohon Kasasi;

Bahwa dengan demikian Putusan *Judex Facti* telah tepat dan harus dipertahankan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata 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 **SAMY ARSLAN DECOUR** 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

Hal. 37 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

MENGADILI

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **SAMY ARSLAN DECOUR** tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **21 Februari 2015** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Arief Soedjito, 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 Reza Fauzi, S.H., C.N., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

ttd./

Arief Soedjito, S.H., M.H.

K e t u a,

ttd./

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

Panitera Pengganti,

Biaya-biaya Kasasi:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00



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

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI
a/n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

(RAHMI MULYATI, SH., MH)

Nip. 195912071985122002

Hal. 39 dari 39 hal Put. Nomor 714 K/Pdt.Sus-PHI/2014