



PUTUSAN

Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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:

JOHN HUTCHINS TIMOTHY, Kewarganegaraan Australia, bertempat tinggal di Jalan 79 Gaelber RD, Hammond Park, WA 6164, Australia, dalam hal ini memberi kuasa kepada Shilviana, SH., SE., M.Kn., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Fachrudin Raya Nomor 5, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Juni 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT GR ENGINEERING SERVICES INDONESIA, Yang diwakili oleh Tang Yunus Tanaga selaku Direktur PT GR Engineering Services Indonesia, beralamat di Sampoerna Strategic Square, South Tower, Lantai 30 Jalan Jenderal Sudirman Kay. 45-46 Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Retno Muldjasantoso, SH., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Wisma GKBI, Lantai 9, Jalan Jendral Sudirman Nomor 28, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juli 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja tertanggal 19 Desember 2014 (selanjutnya disebut "Perjanjian Kerja") untuk jangka waktu 15 Februari 2015 s.d. 3 January 2016;
2. Dalam Perjanjian Kerja tersebut diatur secara tegas bahwa Penggugat adalah Pekerja Kontrak pada Tergugat, sebagaimana kami kutip pada Butir

Halaman 1 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



1.6 Perjanjian Kerja :

"This is a private employment contract for a fixed term period and you are a contract employee of the Secondment Company

terjemahan tersumpahnya adalah sebagai berikut :

"Kontrak hubungan kerja ini bersifat pribadi untuk jangka waktu tertentu dan Saudara merupakan karyawan kontrak perusahaan Penerima Pengalihan;"

3. Bahwa Tergugat mempekerjakan Tergugat dengan Jabatan sebagai Spesialis Pencegahan Hilangnya Mutu Tempat Bekerja yang lingkup atau kerjanya antarlain mengawasi implementasi kualitas manajemen, sistem, proses audit, kecelakaan manajemen dan resiko dari semua pekerjaan pada fase konstruksi Projek Pulau Wetar pada Pulau Wetar, Maluku Barat Daya, Indonesia;
4. Bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja secara sepihak pada tanggal 31 Agustus 2015;
5. Bahwa dengan diaturnya Perjanjian Kerja dengan hukum yang berlaku di Indonesia, Perjanjian Kerja tersebut tunduk kepada seluruh sistem hukum yang berlaku di Indonesia termasuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang Undang Ketenagakerjaan) dan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang Undang PPHI), termasuk mengenai penyelesaian masalah di Pengadilan Hubungan Industrial;
6. Bahwa sebelumnya di antara Penggugat dan Tergugat telah diupayakan penyelesaiannya melalui Perundingan Bipartit secara musyawarah sejak tanggal 23 Oktober 2015. Namun lebih dari 30 hari kerja sejak dilakukannya Perundingan Bipartit, antara Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan sehingga dianggap gagal;

Pasal 3 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berundingan atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;



7. Bahwa Penggugat juga telah mengirim surat-surat kepada Tergugat yang intinya meminta dibayarkan sisa upah kontrak masa kontrak sebagai berikut :

- a. Klaim upah sisa masa kontrak kerja tertanggal 28 Oktober 2015;
- b. Surat Nomor 2041/SS.co-01X1/15 perihal Tegeran tanggal 12 November 2015;
- c. Surat Nomor 2055/SS.co-01X1/15 perihal Tegeran Terakhir tanggal 25 November 2015;

8. Bahwa atas ketidaksepakatan tersebut, Penggugat melanjutkan upaya Perundingan Tripartit melalui Mediasi pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Negeri Jakarta Selatan (Sudin Nakertrans Jakarta Selatan); Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

"Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;"

Bahwa setelah seluruh rangkaian Perundingan Tripartit melalui Mediasi selesai diupayakan, Sudin Nakertrans Jakarta Selatan mengeluarkan Anjuran Nomor 1493/-1.835.3 tanggal 15 April 2016, yang pada intinya tuntutan Pekerja atas upah selama sisa kontrak adalah wajar dan dapat dipertimbangkan karena apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain, sebagai berikut :

Menganjurkan :

I. Agar Perusahaan membayarkan upah Pekerja sampai dengan waktu berakhirnya masa kontrak dengan perhitungan sebagai berikut :

- > Hari kerja 27/9/2015 - 7/11/2015 AUD\$ 720 x 42 hari AUD\$ 30.240
- > Hari kerja 22/11/2015 - 2/1/2016 AUD\$ 720 x 42 hari AUD\$ 30.240

Jumlah AUD\$ 60.480

II. dst;

10. Bahwa Penggugat menyatakan menolak Anjuran tersebut sebatas mengenai nilai perhitungan sisa masa kontrak, yaitu menurut perhitungan Penggugat, berdasarkan Perjanjian Kerja, sisa upah masa kontrak yang wajib dibayar oleh Tergugat sebesar AUD\$97.805;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa Tergugat juga menolak Anjuran tersebut dan tidak kunjung beritikad baik memberikan upah sisa masa kontrak;
12. Bahwa karena Perundingan Bipartit dan Perundingan Tripartit melalui Mediasi telah dilaksanakan dan tidak mencapai kata sepakat, Penggugat mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial;
Pasal 5 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :
"Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;"

HUBUNGAN KERJA

13. Bahwa berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dibuktikan dengan unsur :
 - a. Adanya Pekerjaan;
 - b. Adanya Perintah;
 - c. Adanya Upah/Imbalan;Pasal 1 (15) Undang Undang Ketenagakerjaan :
"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan Perintah;"
14. Bahwa unsur dari pekerjaan telah terbukti dengan adanya pekerjaan yang ditawarkan dan dikerjakan Penggugat dalam jabatan sebagai Spesialis Pencegahan Hilangnya Mutu Tempat di Proyek Pulau Wetar;
15. Bahwa unsur dari upah secara nyata-nyata terbukti dengan adanya upah langsung dari Tergugat;
16. Bahwa unsur dari perintah secara nyata-nyata terbukti dengan adanya Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing, Surat Keterangan Jalan, tugas-tugas pengecekan perhari yang seluruhnya harus dipertanggungjawabkan melalui sebuah laporan ke Tergugat Penggugat Bekerja Sebagai Pekerja PT GR Engineering Services Indonesia;
17. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat ditempatkan di Pulau Wetar, Maluku Barat Daya dengan jabatan sebagai Spesialis Pencegahan Hilangnya Mutu Tempat sebagaimana tertera dalam kartu pengenalan pekerja dan karyawan PT GR Engineering Services Indonesia di PT Batutua Tembaga Raya;
18. Bahwa oleh karena Penggugat sebagai pekerja Tergugat, maka mendapatkan akses untuk menggunakan fasilitas, sarana dan prasarana yang disediakan Tergugat, termasuk mengakses dokumen dan lokasi proyek;

Halaman 4 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat Menerima Upah dari Tergugat

19. Bahwa Penggugat menerima upah langsung dari Tergugat melalui transfer ke MARRY (Istri Penggugat) di Bank Mandiri Nomor Rekening 900-00-3028176-1 antara lain:

a. tanggal 06 April 2015 sebesar Rp84.051.495,00 (delapan puluh empat juta lima puluh satu juta ribu empat ratus sembilan puluh lima rupiah);

b. tanggal 05 Mei 2015 sebesar Rp118.499.000,00 (seratus delapan belas juta empat ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah);

Penggugat mendapatkan perintah kerja, melapor dan bertanggung jawab terhadap Tergugat;

20. Bahwa Penggugat mendapatkan perintah kerja dari Tergugat, berdasarkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Nomor 1249/MEN/B/IMTA/2015 dan Surat Perintah Jalan/Kerja ke lokasi Pekerjaan, Pulau Wetar atas permintaan Tergugat melalui Surat Keterangan Jalan/Travelling Permit Nomor SKJ/Subbid Oras — 4154./III/2015/Baintelkam tanggal 20 Mei 2015;

21. Bahwa selama bekerja juga, Penggugat melaporkan hasil pekerjaan/tanggung jawab yang ditugaskan antara lain melalui Daily Area Inspection Report kepada Tergugat;

22. Bahwa Penggugat bertanggungjawab kepada:

a. David Murray sebagai Construction Manager,

b. Tim Houghton sebagai Project Manager,

c. Terry Condipodero sebagai HSE Manager:

seluruhnya adalah manajer dalam struktur organisasi Tergugat (PT GR Engineering Board) berdasarkan Project Management Organisation Chart dalam Buku Panduan Safety Management Plan, halaman 27; Penggugat Tidak Dipekerjakan Kembali

23. Bahwa Penggugat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa menerima teguran ataupun peringatan apapun dari Tergugat;

24. Bahwa tanpa alasan yang jelas pada bulan April 2015, Tergugat secara sepihak memutuskan untuk tidak lagi mempekerjakan Penggugat, yang mana diakui sendiri oleh Tergugat sebagaimana kami kutip : "...berdasarkan arahan dari Klien kami, kami tidak menempatkan Tn. Hutchins kembali di Pulau Wetar....";

25. Bahwa atas hal tersebut melalui *Letter of Termination* tertanggal 31 Agustus 2015, Terry Condipodero, HSE Manager dalam PT GR Engineering Board, mengeluarkan surat untuk tidak lagi mempekerjakan Penggugat, sebagaimana kami kutip:

Halaman 5 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



..... I confirm your casual employment will be terminated effective 11th September 2015;"

26. Bahwa Penggugat sebagai pekerja yang dalam posisi lemah tidak dapat berbuat banyak terhadap keputusan Tergugat;

Bahwa atas PHK tersebut, dihubungkan dengan Perjanjian Kerja, secara hukum Tergugat telah mernutus kontrak sebelum masa kontrak kerja Penggugat selesai di tanggal 3 Januari 2016, yang artinya masih tersisa masa kontrak kerja 5 buian, sehingga berdasarkan Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan, Tergugat wajib membayar sisa upah masa kontrak kerja;

Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan

"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;"

Kewajiban Penggugat;

28. Bahwa berdasarkan Butir 1.6, 2.0 dan 3.0 Perjanjian Kerja masing-masing jangka waktu bekerja, Jadwal Bekerja dan upah perhari kerja total upah yang akan di terima Penggugat adalah AUS \$181.440;

29. Bahwa atas segala perintah, pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan, sebagai upah/imbalan, Penggugat telah menerima upah sebesar AUS \$ 83.635, sehingga terdapat sisa AUD \$97.805 yang merupakan upah sisa masa kontrak kerja;

30. Berdasarkan hal tersebut di atas dan Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan, Tergugat wajib membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar AUS\$97.805;

Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan :

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karen 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;"

Pekerja Dalam Posisi Lemah

31. Bahwa sebagaimana yang diketahui khalayak umum, Pekerja dalam ha! ini Penggugat selalu berada dalam posisi yang lemah dibandingkan

Halaman 6 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan dari segi ekonominya dan maupun tawar menawar;

32. Bahwa Penggugat saat ini berada dalam ketidakpastian dan ketidakadilan karena Tergugat tidak kunjung memenuhi kewajibannya lebih dari 1 (satu) tahun;

33. Bahwa Penggugat sebagai pencari keadilan memohon keadilan kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial melalui Gugatan;

Jaminan Pemenuhan Putusan

Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik Tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak, termasuk namun tidak terbatas pada :

- a. Unit Kantor terletak di Sampoerna Strategic Square, Tower Selatan, Lantai 30, Jalan Jendral Sudirman Kay 45-46, Jakarta Selatan;
- b. Rekening Bank atas nama PT GR Engineering Services Indonesia;

35. Bahwa selain itu, untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, Penggugat mohon kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

36. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti — bukti dan mempunyai kekuatan hukum, maka Penggugat mohon agar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (*uit voerbar bij vooraad*);

Petitum

Berdasarkan alasan tersebut di atas, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai Berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 19 Desember 2015;
3. Menyatakan hubungan kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat putus karena PHIS yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 11 September 2015;

Halaman 7 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan Penggugat berhak atas upah sisa masa kontrak' sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 19 Desember 2014 sebesar AUD\$ 97.805;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah sisa masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 19 Desember 2014 sebesar AUD\$ 97.805 secara sekaligus lunas;
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan;
7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) per hari pelanggaran atau keterlambatan melaksanakan Putusan ini kepada Penggugat;
8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara;

Atau :

Apabila Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi;

1. Surat Panggilan Sidang untuk dua sidang sebelumnya disampaikan tidak secara patut kepada Tergugat;
2. Adalah fakta bahwa Tergugat menerima Surat Panggilan Sidang pertama dari Pengadilan Hubungan industrial (PHI) pada hari Selasa, 19 Juli 2016 (Bukti T-7) untuk menghadiri persidangan pada hari Kamis, 21 Juli 2016. Kemudian Tergugat menerima Surat Panggilan Sidang kedua pada hari Selasa, 26 Juli 2016, yang meminta Tergugat untuk menghadiri sidang kedua di PHI yang akan dilaksanakan pada hari Kamis, 28 Juli 2016 (Bukti T-8);
3. Surat Panggilan Sidang pertama dan kedua secara hukum tidak memenuhi ketentuan Pasal 122 *HERZIEN INLANDSCH REGLEMENT* (HIR), dimana panggilan sidang seharusnya diajukan tidak boleh kurang dari 3 (tiga) hari kerja, sebagaimana dikutip sebagai berikut: "ketika menentukan hari sidang, ketua (pengadilan) mempertimbangkan jarak antara tempat diam atau tempat tinggal kedua belah pihak dan tempat pengadilan negeri bersidang, dan kecuali dalam hal perlu benar perkara itu dengan segera diperiksa, dan hal ini disebutkan dalam surat perintah, maka temoantarahariemanilarplic

Halaman 8 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



dari hari persidangan tidak boleh kurang dari tiga hari kerja;" (cetak tebal dan garis bawah untuk penekanan);

4. Namun demikian, panggilan sidang yang diterima oleh Tergugat ternyata tidak patut dan bertentangan dengan hukum acara perdata yang berlaku karena jangka waktu diterimanya surat pemanggilan sidang (sebagaimana disebut dalam angka 2 di atas) dan hari persidangan terlalu pendek dan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 122 HR. Panggilan pertama diterima tanggal 19 Juli 2016 sedangkan sidang dilakukan pada tanggal 21 Juli 2016, dan panggilan kedua diterima pada tanggal 26 Juli sedangkan sidang dilakukan pada tanggal 28 Juli 2016;
5. Berdasarkan uraian di atas, dikarenakan surat pemanggilan sidang (sebagaimana disebut dalam angka 2 di atas) disampaikan dengan melanggar ketentuan jangka waktu minimal 3 (tiga) hari kerja sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 122 HIR, maka Tergugat dengan ini memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menyatakan Gugatan ini tidak dapat diterima dan oleh karena itu menolak Gugatan ini (*niet-ontvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 187/Pdt.Sus-PHI/ 2016/PN JKT PST., tanggal 6 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI;

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 14 Juli 2015 dikarenakan Penggugat mengundurkan diri;
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 6 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Juni 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Oktober 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 147/Srt.KAS/PHI/2016/PN Jkt Pst., *Juncto* Nomor

Halaman 9 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

187/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt Pst., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 November 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 17 November 2016, kemudian Termohon Kasasi dahulu Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 November 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:

I. Syarat Formil:

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengeluarkan Putusan Nomor 187/Pdt.Sus-PHI/2016/PN JKT PST., tanggal 06 Oktober 2016 (selanjutnya disebut "Putusan PHI");
2. Bahwa oleh karena perselisihan hubungan industrial dalam perkara ini adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka berdasarkan undang-undang, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah Kasasi; Pasal 56 huruf c Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : "Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;"
3. Bahwa atas Putusan PHI tersebut, Pemohon Kasasi telah menyatakan Kasasi pada tanggal 21 Oktober 2016 (*vide* Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 147/Sr. KAS/PHI/2016/PN JKT PST., *Juncto* Nomor 187/Pdt.Sus-PHI/2016/PN JKT PST., tanggal 21 Oktober 2016), yang dilanjutkan dengan pengajuan Memori Kasasi ini pada tanggal 2 November 2016; Pasal 110 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial : "Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan

Halaman 10 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan;"

Pasal 47 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung : "Dalam pengajuan permohonan kasasi pemohon wajib menyampaikan pula memori kasasi yang memuat alasan-alasannya, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan yang dimaksud dicatat dalam buku daftar;"

4. Bahwa dengan demikian, secara formil permohonan Kasasi dan Memori Kasasi ini patut untuk diterima, karena diajukan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan undang-undang;
5. Bahwa berdasarkan undang-undang, Mahkamah Agung dalam tingkat Kasasi membatalkan putusan pengadilan dari semua lingkungan peradilan, karena :
 - a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

(vide Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung).

6. Bahwa amar Putusan PHI yang dimohonkan Kasasi adalah sebagai berikut :

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 14 Juli 2015 dikarenakan Penggugat mengundurkan diri;
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);

Halaman 11 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



7. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan menolak sebagian Putusan PHI *a quo*, oleh karena Majelis Hakim *Judex Facti* dalam memutus perkara telah Melakukan kesalahan penerapan hukum sehingga sebagian Putusan PHI *a quo* haruslah dibatalkan.

II. Pendahuluan :

Bahwa sebelum Termohon Kasasi masuk kepada pembahasan Memori Kasasi, terlebih dahulu kami sampaikan pendahuluan terkait bagian Putusan PHI yang kami setuju yang nantinya sangat berkaitan dengan pembahasan mengenai salah penerapan hukum yang dilakukan oleh Majelis Hakim, sebagai berikut :

Majelis Hakim telah mempertimbangkan bahwa : ada hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi

– Bahwa *Judex Facti* telah tepat menerapkan peraturan hukum sebagaimana mestinya dan memberikan pertimbangan yang cukup dengan mencermati terlebih dahulu apakah Pemohon Kasasi memiliki hubungan kerja dengan Termohon Kasasi.

– Bahwa *Judex Facti* telah mempertimbangkan ada hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi karena hal-hal sebagai berikut :

- a. Termohon Kasasi mengajukan Permohonan Penerbitan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) untuk mempekerjakan Pemohon Kasasi;
- b. Termohon Kasasi memberikan gaji kepada Pemohon Kasasi;
- c. Termohon Kasasi memberikan perintah kerja kepada Pemohon Kasasi;

Hal mana telah dipertimbangkan secara komprehensif oleh *Judex Facti* sebagai berikut :

Pertimbangan Hukum Putusan PHI halaman 42 alinea 1 :

"Menimbang, bahwa berdasarkan Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dari Kementerian Tenaga Kerja tanggal 9 April 2015 (vide bukti P-8a=bukti T-3), diperoleh fakta hukum bahwa Tergugat telah menerima izin mempekerjakan Penggugat..."

Pertimbangan Hukum Putusan PHI halaman 44 alinea 5 :

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti pesan email dari ANZ Bank berikut terjemahannya (vide bukti P-18a dan P-18b) dan bukti rekening .tabungan atas bana Marry, (vide bukti P-17b) diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat telah menerima gaji dari Tergugat.."

Putusan PHI hal. 43 Paragraf pertama;



"Menimbang, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa meskipun Tergugat tidak secara langsung menjadi pihak dalam surat pengalihan tersebut, namun sesungguhnya Tergugat mengetahui dan memahami surat tersebut bahkan mengajukan permohonan untuk mempekerjakan Penggugat dan kemudian terbukti Tergugat mempekerjakan Penggugat di Proyek Pulau Wetar bersama pekerja yang lain, sehingga Majelis berpendapat bahwa Penggugat memang merupakan Tenaga Kerja Asing yang bekerja pada Tergugat ..dst."

Pertimbangan yang tepat tersebut menjadi dasar atau fundamen dari Memori Kasasi ini.

III. Keberatan-Keberatan Pemohon Kasasi :

A. *Judex Facti* : Salah Menerapkan Hukum Terkait Asas Kepribadian Dalam Hubungan Industrial : Tidak Mungkin Hubungan Kerja Di Putus Pihak Ketiga;

12. Pemohon Kasasi menolak Putusan PHI Majelis Hakim *Judex Facti* yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan oleh GR *Engineering Services Limited* dan bukan oleh Termohon Kasasi;

Putusan PHI hal. 44 Paragraf ke-3 :

.. Surat Pemberitahuan PHK terhadap Penggugat tanggal 31 Agustus 2015 dimana Penggugat sah tidak bekerja di Indonesia, bukanlah merupakan surat pemberitahuan PHK dari Tergugat melainkan merupakan pemberitahuan PHK dari GRES Australia;"

13. Bahwa peraturan - peraturan yang berkaitan dengan PHK dan hubungan kerja kontrak (PKWT) antara lain sebagai berikut:

Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;"

Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "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 peraturan peraturan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja ada memiliki sifat pribadi atau asas kepribadian yaitu hubungan antara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja dan Pengusaha (*in casu* Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi);

15. Bahwa hal yang sama telah diatur dalam Pasal 1340 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Asas Kepribadian);

Pasal 1340 Kitab Undang-undang Hukum Perdata

"Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya;"

16. Bahwa dengan demikian, sejalan dengan pertimbangan *Judex Facti* bahwa ada hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, maka yang dapat melakukan PHK hanyalah Para Pihak di antara Pemohon Kasasi (Pekerja) atau Termohon Kasasi (Pemberi Perintah Kerja/Pengusaha), tidak bisa pihak ketiga (*in casu* GR *Engineering Services Limited*) di luar hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

17. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam menerapkan asas hukum tersebut, *Judex Facti* justru mempertimbangkan bahwa yang melakukan PHK adalah pihak ketiga yaitu GR *Engineering Services Limited* (GRES Australia);

18. Bahwa senyatanya pihak yang memutuskan atau melakukan PHK adalah Pemohon Kasasi (HSE Operator/WLP Specialist) yaitu Terry Condipodero yang merupakan atasan dari Pemohon Kasasi (HSE Operator/WLP Specialist) yang menjabat sebagai HSE Manager, sehingga pertimbangan *Judex Facti* tersebut keliru;

19. Bahwa sebagaimana uraian di atas, dapat digambarkan dalam suatu pengandaian : apakah mungkin seorang laki-laki dan perempuan yang "menikah" secara sah, namun dapat diceraikan oleh orang tua? Tentunya yang memiliki hak untuk memohonkan cerai adalah sang suami ataupun sang istri. Begitu juga dengan hukum yang harusnya diterapkan dalam kasus ini;

20. Bahwa karena *Judex Facti* telah keliru menerapkan hukum, maka *Judex Facti* telah mengambil keputusan yang keliru. Seharusnya oleh karena Termohon Kasasi yang memutuskan hubungan kerja, maka Termohon Kasasi yang wajib untuk membayar upah sisa kontrak sebesar AUD\$ 97.805;

B. *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum Pemohon Kasasi Tidak Pernah Mengundurkan Diri;

21. Pemohon Kasasi menolak Putusan PHI Majelis Hakim *Judex Facti* yang memberikan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dengan alasan Pemohon Kasasi mengundurkan diri;

Putusan PHI hal. 44 Paragraf ke-4

"Menimbang, bahwa dalam perkara *a quo* dengan tidak bekerjanya lagi Penggugat pada Tergugat sejak bulan Mei 2015 namun Penggugat bekerja pada GRES Australia sesungguhnya membuktikan Penggugat sendiri yang

Halaman 14 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017



telah mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerjanya dengan Tergugat terhitung sejak bulan Mei 2015, sehingga beralasan hukum karenanya Majelis harus menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat mengundurkan diri terhitung sejak tanggal bulan Mei 2015 sehingga *petitum* Penggugat angka (3) haruslah dikabulkan untuk sebagian;"

22. Bahwa alasan penolakan Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut :
- Pemohon Kasasi tidak pernah sama sekali mengajukan permohonan pengunduran diri;
 - Termohon Kasasi-lah yang tidak mengirim Pemohon Kasasi untuk bekerja ke lokasi Proyek Pulau Wetar;
 - Jika benar Pemohon Kasasi tidak kerja, Termohon Kasasi tidak pernah sekalipun memanggil Pemohon Kasasi untuk kembali masuk bekerja;
 - Termohon Kasasi sendiri mengakui Pemohon Kasasi tidak mengundurkan;

23. Bahwa peraturan yang berkaitan dengan pengunduran diri dan pemanggilan adalah sebagai berikut :

Pasal 1 ayat (15) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Pasal 162 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

"(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :

- mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;"

24. Bahwa untuk dapat dikatakan mengundurkan diri, seorang Pekerja/buruh haruslah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud Pasal 162 ayat 3 Undang Undang Ketenagakerjaan, yaitu mengajukan surat tertulis dengan disertai alasan yang jelas serta menjalankan *one month notice* untuk serah terima pekerjaan;

25. Bahwa dalam perkara ini, Pemohon Kasasi tidak pernah mengundurkan diri



dengan alasan :

- a. Tidak pernah mengajukan pengunduran diri baik lisan maupun tertulis kepada Termohon Kasasi;
- b. Tidak pernah menjalani *prosedur one month notice*;
- c. Tidak pernah melakukan serah terima pekerjaan;

Tanpa memenuhi syarat yang ditentukan Undang-undang tersebut, secara hukum tidak dapat Pemohon Kasasi selaku pekerja, serta merta dianggap mengundurkan diri;

26. Bahwa lebih dalam lagi, sistem kerja yang tercipta dalam hubungan kerja Pemohon Kasasi adalah pekerjaan yang didasarkan pada perintah kerja yang diberikan oleh Termohon Kasasi, hal masa diatur dalam Pasal 1 ayat 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
27. Bahwa tidak dapat bekerjanya lagi Pemohon Kasasi sejak bulan 11 Mei 2015, disebabkan karena Termohon Kasasi tidak lagi memberi perintah kerja kepada Pemohon Kasasi ke Pulau Wetar;
28. Bahwa sistem kerja yang berlaku pada Termohon Kasasi (PT GR Engineering Services Indonesia) bukanlah seperti layaknya pekerja kantoran di Jakarta. Tempat kerja Pemohon Kasasi adalah di Pulau Wetar, Maluku Barat, dengan menggunakan sistem 6 minggu on 2 minggu off, keberangkatan dari Jakarta ke Pulau Wetar semua di akomodasi oleh Termohon Kasasi. Keberangkatan kerja Pemohon Kasasi ke Pulau Wetar adalah tergantung dari perintah kerja dari Pemohon Kasasi, tanpa suatu perintah kerja dan pengiriman kerja, Pemohon Kasasi tidak akan bisa pergi ke Pulau Wetar dan juga tidak dapat melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud *Judex Facti* dalam pertimbangannya;
29. Bahwa apabila benar Pemohon Kasasi mengundurkan diri, Termohon Kasasi-pun tidak pernah melakukan panggilan kepada Pemohon Kasasi untuk konfirmasi mengapa Pemohon Kasasi tidak kembali ke Pulau Wetar. Telah jelas bahwa Termohon Kasasi tidak lagi memberi perintah kerja kepada Pemohon Kasasi untuk bekerja di Pulau Wetar sehingga Pemohon Kasasi tidak bisa berangkat ke Pulau Wetar;
30. Bahwa apabila Termohon Kasasi memang menghendaki Pemohon Kasasi untuk melanjutkan kewajibannya bekerja, tentunya Termohon Kasasi akan memanggil Pemohon Kasasi untuk bekerja;
Seandainya Pemohon Kasasi tidak memenuhi panggilan saat dipanggil oleh Termohon Kasasi secara patut, baru dapat Pemohon Kasasi dikategorikan mengundurkan diri secara hukum;



31. Bahwa tidak hanya itu, berdasarkan Pasal 168 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 881 K/Pdt.Sus/2012, seorang Pekerja/buruh baru dapat dikualifikasikan mengundurkan diri apabila pengusaha telah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis terhadap Pekerja/buruh yang dianggap mangkir. Tanpa adanya syarat panggilan, Pekerja/buruh tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, namun celakanya tidak diterapkan hukumnya oleh *Judex Facti*.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 881 K/Pdt. Sus/2012 :

Bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum menyimpulkan Termohon Kasasi/Pekerja dikualifikasi mengundurkan diri karena mangkir sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena walaupun sesuai bukti T-6 dan T-7 perihal : Surat Teguran dan Peringatan, namun pada pokoknya surat tersebut berisi mengenai ketidakhadiran atau mangkir kerja sehingga dapat diperoleh bukti persangkaan sebagai surat panggilan kerja;"

32. Bahwa *Judex Facti* telah sesat menyimpulkan Pemohon Kasasi telah mengundurkan diri, yang mana kesimpulan bahwa Pemohon Kasasi telah mengundurkan diri tidak mempunyai dasar sama sekali dan tidak diakui oleh Termohon Kasasi pula. Seharusnya *Judex Facti* tidak sampai pada pertimbangan tersebut karena yang jelas-jelas melarang bekerja dengan tidak mengirimkan Pemohon Kasasi ke tempat kerja di Pulau Wetar adalah Termohon Kasasi dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dibuat oleh atasan dari Pemohon Kasasi, maka secara hukum Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Termohon Kasasi wajib membayar sisa masa kontrak yang perhitungannya sebagai berikut :

Nomor	Total Rentang	Upah per hari (Dalam Dollar Australia)	Total hari bekerja	Upah (Dalam Dollar Australia)
1	15/2 - 28/3 2015	\$ 720	42	\$ 30.240
2	12/4 - 23/5 2015	\$ 720	42	\$ 30.240
3	7/6- 18/7 2015	\$ 720	42	\$ 30.240
4	2/8 - 12/9 2015	\$ 720	42	\$ 30240
5	27/9 - 7/11	\$ 720	42	\$ 30240



	2015			
6	22/11 2015 - 2/1 2016	\$ 720	42	\$ 30240
TOTAL yang seharusnya diterima berdasarkan kontrak				AUD \$181.440
Upah Telah Dibayarkan				AUD \$ 83.635
Upah Yang Belum Dibayar				AUD \$ 97.805

Tidak ada pihak yang memohonkan penegakan hukum atas dasar pengunduran diri tersebut menunjukkan *Judex Facti* telah memberikan penafsiran berlebihan yang berujung pada sesat penerapan hukum;

33. Bahwa Pemohon Kasasi selebihnya menolak pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* selanjutnya;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama Memori Kasasi tanggal 2 November 2016 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 30 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa sesuai bukti T.1a, T.1b, T.2a dan T.2b hubungan kerja Penggugat awalnya dengan perusahaan di Australia (GRES Australia) yang ditempatkan pada perusahaan Tergugat dan setelah tidak lagi bekerja pada perusahaan Tergugat, Penggugat bekerja kembali pada GRES Australia sehingga Penggugat dianggap mengundurkan diri sebagaimana telah dipertimbangkan dengan tepat oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **JOHN HUTCHINS TIMOTHY** 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **JOHN HUTCHINS TIMOTHY** tersebut;

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 Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 8 Maret 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd/H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.
Ttd/Dr. Fauzan, S.H., M.H.

K e t u a,

Ttd/Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd/Yusticia Roza Puteri, S.H., MH.

Biaya-biaya:

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

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Halaman 19 dari 19 hal.Put.Nomor 120 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)