



P U T U S A N
Nomor 664 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PAUL RENKEN SLAGLE, Warga Negara Amerika Serikat, lahir di Michigan Amerika Serikat tanggal 20 Mei 1966, pemegang paspor Nomor: 447522322, yang dalam hal ini memberi kuasa kepada Ni Luh Yunaelis, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Bypass Ngurah Rai Nomor 2001, Simpang Dewa Ruci, Kuta, Bali, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Mei 2015;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n :

PT. MULIA GRAHA TATALESTARI, berkedudukan di The Mulia, Mulia Resort & Villas, Jalan Raya Nusa Dua Selatan, Kawasan Sawangan, Nusa Dua, Bali, diwakili oleh Viady Sutojo, selaku Direktur Utama, yang dalam hal memberi kuasa kepada A. Kemalsjah Siregar, dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Plaza Bapindo – Menara Mandiri Lantai 22, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 54-55, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Juni 2015;
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 Denpasar pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pada tanggal 22 Agustus tahun 2012 Penggugat dan Tergugat sepakat untuk mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Kerja yang mana Tergugat berkedudukan sebagai pemberi kerja dan Penggugat sebagai Senior Beverage Manager/Pekerja di Perusahaan Tergugat;
2. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja tersebut di atas Penggugat memiliki kewajiban untuk memastikan semua standar yang diatur terpenuhi secara terus menerus serta bertanggung jawab atas hasil keuangan atau



keuntungan dan kerugian operasi *Beverage* di perusahaan Tergugat termasuk penganggaran dan juga Penggugat harus memastikan keselamatan pelanggan dan staff di perusahaan Tergugat;

3. Bahwa dalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak ditentukan secara jelas mengenai target keuntungan yang harus dicapai oleh Penggugat selama menjalankan pekerjaannya di perusahaan Tergugat;

4. Bahwa atas pekerjaan/kewajiban/tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, Penggugat memperoleh imbalan berupa gaji pokok sebesar USD 5.250 (lima ribu dua ratus lima puluh Dolar Amerika Serikat) setiap bulan sekaligus menerima beberapa tunjangan kerja lainnya sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja yaitu:

- Makan dan minum di hotel sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) hari seharga rata-rata Rp1.090.333,00 (satu juta sembilan puluh ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah) / per hari;
- Cuti tahunan dibayar selama 18 (delapan belas) hari cuti pertahun;
- 1 (satu) tiket pulang pergi kelas ekonomi Bali – Las Chicago/Bali setiap tahun yang mana selama 3 (tiga) tahun jangka waktu perjanjian kerja Penggugat seharusnya mendapat 3 (tiga) tiket pulang pergi Bali – Chicago – Bali akan tetapi Penggugat baru menggunakan haknya sebanyak 1 (satu) kali sejak Perjanjian Kerja ditandatangani sampai dengan PHK terjadi dengan menggunakan Maskapai Penerbangan Korean Airlines keberangkatan tanggal 12 Januari 2014 (berangkat) dan kedatangan tanggal 26 Januari 2014:
- Asuransi kesehatan dengan premi sebesar rata-rata Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per bulan, dan;
- Akomodasi yang diperkirakan bernilai Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) per bulan;

5. Bahwa jangka waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah selama 3 (tiga) tahun sejak bulan Agustus 2012 sampai dengan bulan Agustus 2015, akan tetapi Perjanjian Kerja dapat diakhiri sebelum jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir dengan syarat sebagai berikut;

- 1) Salah satu pihak dapat mengakhiri Perjanjian Kerja lebih awal dengan memberikan pemberitahuan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya ke pihak lainnya atau Tergugat dapat dengan kesepakatan bersama mempercepat jangka waktu pemberitahuan apabila Penggugat menggandeng kompetitor lain atau perusahaan manapun yang akan menimbulkan konflik kepentingan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Tergugat berhak untuk memutus hubungan kerja dengan memberikan Penggugat pemberitahuan secara tertulis kapanpun dalam 24 (dua puluh empat) jam dalam hal Penggugat terbukti melakukan ketidakjujuran, perbuatan tercela, pelanggaran terhadap aturan dan peraturan Perusahaan, pelanggaran terhadap hukum di Indonesia atau atas pernyataan dan tindakan yang dapat merugikan kepentingan terbaik bagi Perusahaan dan hubungan masyarakat;
6. Bahwa tepatnya pada tanggal 16 Juni 2014 sebelum jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir Tergugat secara sepihak, tanpa memberikan pemberitahuan secara tertulis dan tanpa alasan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat;
7. Bahwa ketika PHK berlangsung pada tanggal 16 Juni 2014, Penggugat hanya diberikan Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Enong Gani selaku Direktur Sumber Daya Manusia (*Director of Human Resources*) Perusahaan Tergugat yang mana Surat Pernyataan tersebut hanya menyatakan Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat dari tanggal 23 Agustus 2012 sampai dengan 16 Juni 2014 sebagai *Senior Beverage Manager* "akan tetapi" Tergugat tidak pernah memberikan Surat Pernyataan PHK kepada Penggugat;
8. Bahwa, Penggugat tidak terima atas tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat karena Tergugat tidak pernah memberikan alasan PHK yang dilakukan terhadap Penggugat. Tergugat sebelum melakukan PHK tidak pernah memberikan teguran maupun peringatan tertulis yang menunjukkan bahwa Penggugat tidak memenuhi kewajiban yang dibebankan kepadanya, terlebih lagi Penggugat tidak pernah menerima hasil evaluasi atas pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja di perusahaan Tergugat, mengingat bahwa pekerjaan Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat sangat berkaitan dengan target pencapaian keuntungan perusahaan maka sudah sepatutnya jika Penggugat menerima hasil evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan Penggugat;
9. Bahwa Penggugat tidak pernah melakukan perbuatan/tindakan atau kesalahan sebagaimana ditegaskan dalam uraian angka 5 (1) dan 5 (2) dalam gugatan ini yang mengakibatkan Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat;
10. Bahwa Penggugat merasa diperlakukan dengan tidak adil oleh Tergugat dan merasa sangat dirugikan atas perbuatan Tergugat yang secara sepihak melakukan PHK terhadap dirinya sehingga Penggugat melalui kami kuasa

Halaman 3 dari 25 hal. Put. Nomor 664 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukumnya memutuskan untuk mengirim Surat Permintaan Nomor 24/ALO-DL/VI/2014 pada tanggal 24 Juni 2014 kepada Tergugat yang pada intinya meminta Tergugat untuk memberikan alasan PHK yang dilakukan kepada Penggugat dan juga untuk merundingkan apa yang menjadi hak Penggugat, akan tetapi Tergugat menolak memenuhi permintaan Penggugat dengan alasan bahwa PHK telah dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja;

11. Bahwa karena Penggugat tidak mengetahui alasan PHK yang dilakukan terhadapnya dan Tergugat tidak pernah mengemukakan alasan PHK yang dilakukannya kepada Penggugat lebih-lebih Tergugat tidak pernah dan tidak mau memberikan bukti-bukti yang menunjukkan alasan PHK yang dilakukannya baik kepada Penggugat secara pribadi maupun kepada kami selaku kuasa hukum Penggugat maka Penggugat melalui kami kuasa hukumnya memutuskan untuk melakukan upaya sebagai berikut:

- Mengirim Surat Pengaduan Perihal Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tertanggal 8 Agustus 2014 yang pada intinya meminta kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung untuk memfasilitasi Perundingan *Bipartit* antara Penggugat dengan Tergugat dalam rangka mencari jalan keluar penyelesaian permasalahan PHK antara Penggugat dengan Tergugat termasuk untuk mengetahui alasan PHK dan mendapatkan hak-hak yang seharusnya di dapat oleh Penggugat sebagai akibat dari PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat. Dalam Perundingan *Bipartit* Tergugat menunjukkan email yang dikirim oleh indra.hermawan@themulia.com ditujukan ke alamat email Penggugat (paul.slagle@themulia.com) tertanggal 16 Juni 2014 yang menyatakan bahwa alasan Penggugat di PHK adalah karena Penggugat memiliki kinerja yang tidak baik selama bekerja di perusahaan Tergugat;

Bahwa alasan PHK dalam email tersebut di atas sangat tidak masuk akal dan tidak pernah dibuktikan oleh Tergugat selama Perundingan *Bipartit* berlangsung karena Tergugat tidak pernah menunjukkan hasil evaluasi kerja Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat sampai dengan PHK terjadi;

Bahwa pada tanggal 30 Oktober 2014 melalui Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perundingan *Bipartit* dinyatakan tidak mencapai kesepakatan para pihak (gagal) karena



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat berpendapat PHK yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja;

- Bahwa setelah upaya Perundingan *Bipartit* dinyatakan gagal, Penggugat melalui Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung mengajukan Permohonan Perundingan *Tripartit* kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali yang mana permohonan tersebut ditanggapi dengan adanya penunjukan mediator bernama I Gusti Ngurah Rai Winangsa, S.H., yang membantu proses Perundingan *Tripartit* antara Penggugat dan Tergugat;

Bahwa, dalam Perundingan *Tripartit* yang berlangsung pada tanggal 13 November 2014 masih tidak tercapai kesepakatan karena Tergugat menolak untuk memberikan ganti rugi kepada Penggugat atas tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat meskipun Tergugat tidak dapat menunjukkan bukti-bukti yang menguatkan alasan Tergugat melakukan PHK adalah karena kinerja Penggugat yang tidak baik;

Bahwa berdasarkan hasil Perundingan *Tripartit* tanggal 13 November 2014 tersebut di atas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali memberikan Anjuran tertanggal 24 November 2014 Nomor 560/299/V/Disnakertrans yang pada intinya menganjurkan sebagai berikut:

- 1) Oleh karena mediator berpandangan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat merupakan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT), maka Tergugat dianjurkan untuk mengajukan permohonan penetapan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 2) Tergugat dianjurkan untuk mempertimbangkan memberikan kompensasi PHK kepada Penggugat sesuai dengan masa kerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah;
- 3) Tergugat dianjurkan untuk memberikan uang penggantian hak berupa uang penggantian hak untuk biaya cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya ongkos pulang ke negara asal Penggugat dan biaya penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon yang seharusnya diterima Penggugat;

12. Bahwa Penggugat tidak menyetujui atau tidak sepaham dengan Anjuran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali pada tanggal 24 November 2014 dengan nomor Anjuran 560/299/V/Disnakertrans karena beberapa alasan yaitu;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang mengatur;
“Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.”;
Sehingga bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat haruslah berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Dengan mengkategorikan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sama dengan mengatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat merupakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap sehingga bertentangan dengan Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, karena berdasarkan Pasal 1 angka (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;
“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.”

Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat menolak untuk mengikuti anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, karena Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus dilakukan dengan waktu tertentu. Hubungan kerja dalam waktu tertentu lahir dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan jika diakhiri secara sepihak oleh Tergugat selaku pemberi kerja maka Tergugat wajib memberikan ganti rugi kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan);

13. Bahwa Penggugat tidak pernah mendengar atau mendapat informasi lebih lanjut baik dari Tergugat maupun dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali terkait dengan tanggapan Tergugat atas Anjuran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bali, sehingga sudah sangat jelas jika Tergugat tidak memiliki itikad baik dalam penyelesaian permasalahan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat;
14. Bahwa Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur dengan tegas: “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.”;

Sementara itu yang dimaksud dengan “Pengakhiran Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan” adalah:

“Perjanjian kerja berakhir apabila;

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”;

Berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika PHK yang dilakukan oleh Pemberi Kerja tanpa memenuhi alasan-alasan sebagaimana tersebut dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka Pemberi Kerja wajib memberikan ganti rugi sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;

15. Bahwa berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan mengingat PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanpa memenuhi alasan-alasan sebagaimana telah ditegaskan dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka Tergugat berkewajiban untuk memberi ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir. Sehingga apabila Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat yang seharusnya berakhir pada bulan Agustus 2015 ternyata diakhiri oleh Tergugat secara sepihak pada bulan Juni 2014 dan terbukti tidak memenuhi alasan sebagaimana diuraikan dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka Penggugat berhak atas ganti kerugian selama 14 bulan sisa jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana telah diperjanjikan yaitu sebesar;



(Agustus 2015 – Juni 2014) x USD 5.250	= Ganti Rugi atas Upah
(14 (empat belas) bulan) x USD 5.250	= Ganti Rugi atas Upah
USD 73.500	= Ganti Rugi atas Upah

Jadi ganti rugi yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar USD 73.500 (tujuh puluh tiga ribu lima ratus dolar Amerika Serikat);

16. Bahwa Tergugat hanya memberikan uang sebesar USD 7875 (tujuh ribu delapan ratus tujuh puluh lima dolar Amerika Serikat) kepada Penggugat dengan rincian sebagaimana diuraikan oleh Elys Ramly (Tergugat) dalam emailnya kepada Penggugat tanggal 19 Juni 2014 yaitu untuk pembayaran atas "(Gaji bulan Juni 2014 + ½ Gaji bulan Juli 2014)", yang mana tindakan Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sangat tidak adil dan merugikan Penggugat;
17. Bahwa selain upah sebagaimana diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja, Penggugat juga berhak atas kompensasi dari tunjangan kerja yang diberikan kepadanya yaitu kompensasi atas biaya makan dan minum selama 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) hari, akomodasi, asuransi kesehatan dan juga 2 buah tiket pulang pergi Bali – Las Chicago/Bali yang akan menjadi hak Penggugat sampai dengan jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir;

Untuk menghindari gugatan yang bersifat illusioner maka jumlah kompensasi yang seharusnya diperoleh oleh Penggugat dapat dirinci sebagai berikut:

Jenis Hak	Biaya per bulan	Kompensasi (14 Bulan)
Makan & minum	Rp1.090.333,00 x 30 hari = Rp32.709.990,00	Rp457.939.680,00
Asuransi Kesehatan	Rp500.000,00	Rp7.000.000,00
Akomodasi	Rp5.000.000,00	Rp70.000.000,00
TOTAL		Rp534.939.680,00
2 tiket pulang pergi Denpasar-Chicago Denpasar	Harga per 5 Februari 2015 USD 2.275,10	Rp4.550,2



Jadi jumlah kompensasi yang berhak diterima oleh Penggugat dari Tergugat adalah sebesar Rp534.939.680,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh rupiah) ditambah USD 4.550,2 (empat ribu lima ratus lima puluh koma dua Dolar Amerika Serikat) untuk biaya tiket pesawat pulang pergi sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana dikemukakan dalam uraian angka 4 (empat) Gugatan ini, karena Tergugat tanpa kesepakatan bersama dan secara sepihak telah melakukan pengakhiran Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

18. Bahwa karena Tergugat tidak mau atau tidak memiliki itikad baik dalam menyelesaikan permasalahan PHK ini secara musyawarah mufakat sebagaimana diwajibkan berdasarkan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengakibatkan Penggugat dengan terpaksa harus menggunakan jasa bantuan hukum untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat mengingat bahwa Penggugat sangat awam mengenai ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan tata cara penyelesaian perselisihan PHK yang mengakibatkan Penggugat harus mengeluarkan biaya sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sehingga sudah sepatutnya jika biaya yang ditimbulkan menjadi tanggung jawab dari Tergugat;
19. Bahwa karena kerugian-kerugian yang diderita oleh Penggugat sebagaimana telah diuraikan dalam angka 15, angka 17 dan angka 18 gugatan ini dan juga karena tidak ada itikad baik dari Tergugat untuk segera menyelesaikan perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat, baik selama Perundingan *Bipartit* maupun Perundingan *Tripartit*, mengakibatkan Penggugat memutuskan untuk menyelesaikan perkara ini melalui upaya hukum dengan mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar guna memperjuangkan hak-hak yang seharusnya Penggugat dapatkan atas situasi yang sangat merugikan Penggugat sebagai akibat dari perbuatan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan Penggugat;
20. Bahwa, untuk menjamin gugatan Penggugat tidak *illusioner* maka Penggugat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar untuk membekukan/memblokir rekening bank milik Perusahaan Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan memutuskan perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sah menurut hukum;
3. Menghukum Tergugat secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap untuk memberikan ganti rugi sebagai akibat PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar USD 73.500 (tujuh puluh tiga ribu lima ratus Dolar Amerika Serikat);
4. Menghukum Tergugat secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap untuk memberikan kompensasi atas hak-hak yang seharusnya diperoleh Penggugat diluar gaji yang diperoleh Penggugat sampai dengan jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir yaitu sebesar Rp534.939.680,00 (lima ratus tiga puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh rupiah) ditambah USD 4.550,2 (empat ribu lima ratus lima puluh koma dua Dolar Amerika Serikat) untuk biaya tiket pesawat pulang pergi sebanyak 2 (dua) kali;
5. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya jasa bantuan hukum Penggugat sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap;
6. Menyatakan hukum bahwa pembekuan rekening bank milik Tergugat adalah sah dan berharga;
7. Menghukum Tergugat melalui rekening bank Tergugat untuk mencairkan dan mentransfer dana sebesar kewajiban Tergugat sesuai putusan perkara ini ke nomor rekening yang ditunjuk oleh Penggugat dengan detail sebagai berikut:

Nama Bank : Chase JPMorgan Chase Bank N.A;

Alamat : Chicago, Illinois 60670 USA;

Swift Code : 071000013;

Nomor Rekening : 660085465;



8. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini;

Atau, apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar berpendapat lain, maka Penggugat memohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*);

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

Dalam Eksepsi Kompetensi Relatif

Gugatan Penggugat Tidak Memenuhi Syarat Formil Pengajuan Gugatan;

1. Majelis Hakim wajib menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena Gugatan tidak memenuhi syarat formil karena tidak mencantumkan pada Pengadilan Negeri mana gugatan *a quo* diajukan;

2. Pasal 118 ayat (1) HIR mengatur;

(1) Gugatan perdata atau tuntutan hak yang pada tingkat pertama masuk kekuasaan Pengadilan Negeri, harus dimasukkan dengan surat permintaan yang ditandatangani oleh Penggugat atau oleh wakilnya menurut Pasal 123 kepada Ketua Pengadilan Negeri di daerah hukum siapa Tergugat bertempat diam atau jika tidak diketahui tempat diamnya, ke tempat tinggal sebetulnya;

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2/2004 mengatur;

“Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”;

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2/2004 mengatur;

(1) Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten / Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan;

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur;

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja”;

3. Berdasarkan Pasal 118 HIR, Pasal 55, Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2/2004 maka setiap gugatan perselisihan hubungan industrial wajib mencantumkan pada Pengadilan Negeri manakah Pengadilan Hubungan Industrial tersebut berada;

Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di propinsi Bali adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar bukan Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial Denpasar sebagaimana tercantum dalam gugatan Penggugat;

Dengan demikian, maka gugatan harus diajukan ke;

a. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar;
Bukan;

b. Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar;

4. Dengan demikian gugatan *a quo* cacat secara formil karena tidak memenuhi persyaratan dalam Pasal 118 HIR, Pasal 55, Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2/2004 sehingga karenanya adalah patut bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima gugatan Penggugat;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah memberikan putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.DPS. tanggal 4 Mei 2015 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp296.000,00 (dua ratus sembilan puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat pada tanggal 4 Mei 2015 kemudian terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasa hukumnya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Mei 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 Mei 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 3/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.DPS. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat keberatan-keberatan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 1 Juni 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 12 Juni 2015, dan atas memori kasasi tersebut kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 25 Juni 2015;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

1. Hakim *Judex Facti* telah menjatuhkan putusan tanpa mengamalkan asas *Audi et Alteram Partem* dimana Hakim haruslah mendengar kedua belah pihak yang bersengketa secara adil dan berimbang sebelum menjatuhkan putusan;

Bahwa mendengar di sini tentu saja tidak hanya mendengar dalam arti yang hakiki namun dalam arti luas yang mana berarti termasuk namun tidak terbatas mendengar, membaca, memeriksa, dan mempertimbangkan seluruh alat bukti yang dikemukakan oleh seluruh pihak yang bersengketa;

Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* dalam memeriksa perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak mempertimbangkan alat bukti surat dan saksi dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) sebagaimana terlihat dalam pertimbangan putusan halaman 43 sampai dengan 45;

Bahwa dalam pertimbangan putusan halaman 43 sampai dengan 45 tersebut Majelis Hakim *Judex Factie* menyebutkan beberapa alat bukti surat yang diajukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) untuk membuktikan kinerja buruk dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang menjadi pangkal musabab dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) terhadap Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) di antaranya bukti surat T.3A - T.3A sampai dengan T.10A - T.10B;

Bahwa selain menyebutkan alat bukti surat tersebut di atas, Majelis Hakim *Judex Facti* pun menyebutkan keterangan saksi-saksi tanpa sumpah dari Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang secara mudah dan gegabah digunakan untuk menangkis/menyangkal keterangan saksi-saksi di bawah sumpah dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat);

Bahwa tidak satupun alat bukti baik surat maupun saksi yang dipergunakan untuk memperkuat/membuktikan dalil-dalil gugatan dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dipertimbangkan oleh Majelis Hakim *Judex Facti* baik yang membuktikan (1) kinerja baik dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) berdasarkan penilaian dari pihak-pihak yang pernah bekerjasama dengan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) ketika masih bekerja pada Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) sebagaimana ditunjukkan



dalam alat bukti P-11, P-13, P-16, P-17, P-18, (2) kinerja baik dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) berdasarkan penilaian dari customer sebagaimana yang ditunjukkan alat bukti P-19 dan saksi di bawah sumpah bernama Fen Axel Rafael dan Gianluca Fanni, (3) tidak adanya keluhan-keluhan atas kinerja dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) sebagaimana yang disampaikan oleh saksi di bawah sumpah bernama R. Moch Basuki Rahmat, Widi Atmoko, dan Putu Sugianto yang merupakan mantan pekerja pada Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang saat ini sudah tidak lagi memiliki hubungan pekerjaan dengan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat). Adapun periode kerja para mantan pekerja yang menjadi saksi Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dibandingkan dengan periode kerja Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dapat digambarkan melalui table di bawah ini:

Nama	Tahun	2012					2013			2014					
		...	7	8	9	8	...	1	2	3	4	5	6
Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat)															
Widi Atmoko															
Putu Sugianto															
R. Moch Basuki Rahmat															

Tabel Periode Masa Kerja Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dibandingkan dengan periode Masa Kerja Saksi

Bahwa dari tabel tersebut di atas dapat dengan mudah dilihat keakuratan dari keterangan yang diberikan oleh saksi-saksi di bawah sumpah karena saksi-saksi tersebut bekerja hampir dalam tempo waktu yang hampir bersamaan dengan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) sehingga tidak seharusnya Majelis Hakim *Judex Facti* mengesampingkan keterangan-keterangan yang menerangkan tidak adanya keluhan-keluhan dari staf atas kinerja dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat), keterangan mana juga diperkuat oleh keterangan dari Saksi Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang bernama Indra Hermawan yang menyatakan kinerja Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang baik;



Bahwa dari pemaparan tersebut terlihat dengan sangat jelas bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* tidak menjalankan asas *Audi et Alteram Partem* dengan benar dalam menjatuhkan Putusan Nomor 3/PDT.SUS-PHI/2015/PN. Dps;

2. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* menjatuhkan putusannya dengan berdasarkan pada alat bukti yang tidak cukup;

Bahwa berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum;

Bahwa suatu pihak yang mendalilkan suatu hak atau membantah hak seseorang diwajibkan untuk membuktikan hak/peristiwa tersebut. Hukum Acara Perdata mengenal 5 macam alat bukti yang dapat digunakan untuk membuktikan hak/peristiwa sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1866 KUHPerdata (Pasal 164 HIR; 285 RBg) yaitu (a) bukti tulisan; (b) bukti dengan saksi-saksi; (c) persangkaan-persangkaan; (d) pengakuan; (e) sumpah;

Bahwa atas alat bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang dijadikan dasar oleh Majelis Hakim *Judex Facti* dalam menjatuhkan Putusan Nomor 3/PDT.SUS-PHI/2015/PN. Dps, Tanggal 4 Mei 2015 dapat komentar sebagai berikut:

A. Alat Bukti Surat

Bahwa KUHPerdata menyatakan alat bukti surat dapat dibedakan atas akta dan bukan akta. Yang disebut dengan akta itu sendiri terbaik lagi menjadi 2 (dua) yaitu akta otentik atau akta di bawah tangan yang mana keduanya memuat tanda tangan dari pembuatnya. Sedangkan untuk alat bukti bukan akta sejatinya tidak memberikan pembuktian untuk keuntungan si pembuatnya kecuali sebagaimana dikecualikan dalam Pasal 1881 ayat (1) dan (2) KUHPerdata;

Bahwa alat bukti surat yang diajukan dari Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang kemudian digunakan oleh Majelis Hakim *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan mengenai kinerja dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) diantaranya alat bukti surat T.6, T.7, dan T.8 seharusnya dikategorikan sebagai alat bukti bukan akta mengingat di dalamnya tidak memuat tanda tangan dari si pembuat surat tersebut;

Bahwa atas alat bukti bukan akta, sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 1881 KUHPerdata, Majelis Hakim *Judex Facti* seharusnya hanya "akan memperhatikannya, sebagaimana dianggapnya perlu" dan tidak



memberikan kekuatan pembuktian, namun sebaliknya, Majelis Hakim *Judex Facti* justru melakukan kesalahan fatal dengan menggunakan alat bukti tersebut di atas sebagai dasar kesimpulan adanya kinerja tidak baik dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang kemudian dipakai sebagai pertimbangan untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) terhadap Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah sah;

Bahwa yang perlu menjadi catatan penting atas alat bukti surat T.6, T.7, dan T.8 yang disebut Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) sebagai Risalah Rapat tidaklah memuat tanda tangan dari si pembuatnya, yang mana menimbulkan pertanyaan karena bukankah sebuah risalah rapat pada umumnya memuat tanda tangan para peserta rapat, sehingga dengan demikian menjadi jelas dan terang bahwa rapat tersebut memang benar-benar terjadi, dengan tidak dilengkapinya Risalah Rapat dengan tandatangan dari pembuat dan pesertanya maka kebenaran dari alat bukti tersebut patut dipertanyakan;

Bahwa alat bukti surat T.6, T.7, T.8 dan T.9 pun melahirkan pertanyaan lainnya mengingat tidak satupun saksi di bawah sumpah dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) (yaitu saksi R. Moch Basuki Rahmat, saksi Widi Atmoko, dan saksi Putu Sugianto yang ketiganya adalah mantan pekerja Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) pernah melihat format risalah rapat sebagaimana yang ditunjukkan alat bukti surat T.6, T.7, T.8 dan T.9 selama mereka bekerja pada Termohon Kasasi (dahulu Tergugat), sehingga Apakah Risalah Rapat Ini Memang Benar-Benar Ada? Atau Sengaja Dibuat untuk kepentingan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) di dalam persidangan perkara *a quo*?

Bahwa selain alat bukti surat T.6, T.7, T.8 dan T.9, alat bukti surat dari Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) lainnya yang ingin Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) komentari adalah alat bukti surat T.10 yang apabila dicermati dari Berita Acara Persidangan di Tingkat Pertama, alat bukti surat T.10 ini tertunda pemeriksaan nya selama 2 (dua) kali oleh Majelis Hakim *Judex Facti* dengan alasan "belum ditandatangani", maka meski alat bukti surat T.10 memuat tandatangan dari si pembuat dokumen (peserta rapat) tetap patut mendapat pertanyaan yang sama sebagaimana pertanyaan di atas, Apakah Risalah Rapat Ini Memang Benar-Benar Ada? Atau Sengaja Dibuat untuk kepentingan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) di dalam persidangan perkara *a quo*? Sengaja



dibuat di sini mengandung arti bahwa surat (alat bukti surat T.6, T.7, T.8, T.9 dan T.10) tersebut di atas baru dibuat oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) ketika perselisihan pemutusan hubungan kerja ini terjadi atau setidaknya – tidaknya dibuat setelah Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) memutuskan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat);

B. Alat Bukti Saksi

Bahwa selain alat bukti surat, Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) pun mengajukan 2 (dua) orang alat bukti dengan saksi ke muka persidangan dimana karena kedudukan Saksi tersebut sebagai pekerja Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) maka keduanya memberikan keterangan tanpa disumpah terlebih dahulu;

Bahwa ketentuan Pasal 1911 KUHPPerdata mengamanatkan “tiap saksi diwajibkan menurut cara agamanya, bersumpah atau berjanji bahwa ia akan menerangkan apa yang sebenarnya”;

(Catatan: cetak tebal dan capital ditambahkan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat))

Bahwa terhadap kesaksian yang diberikan oleh saksi tanpa suatu penyumpahannya tidaklah boleh dipercayai oleh Hakim meskipun telah disertai alasan-alasan tentang bagaimana mereka mengetahuinya, dan Hakim hanya boleh menggunakannya untuk mengetahui dan mendapatkan petunjuk-petunjuk kearah peristiwa-peristiwa yang dapat dibuktikan lebih lanjut dengan alat-alat bukti yang biasa sebagaimana digariskan oleh Pasal 1912 KUHPPerdata ayat (3);

Bahwa perhatian terhadap keterangan saksi dari Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dilakukan tanpa suatu penyumpahannya penting untuk diberikan mengingat kesaksian tersebut besar kemungkinan menjadi pendapat subjektif seorang saksi dimana fungsi sumpah pada keterangan saksi adalah untuk memperkecil kemungkinan saksi memberikan keterangan palsu atau bohong demi keuntungan salah satu pihak yang berperkara, sehingga adalah sesuatu yang masuk akal apabila Majelis Hakim *Judex Facti* seharusnya hanya mendengar keterangan saksi dari Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) namun tidak menggunakannya sebagai dasar untuk menjatuhkan putusan tidak seperti apa yang dilakukan Majelis Hakim *Judex Facti* pada perkara *a quo* yang justru menggunakan keterangan saksi tanpa sumpah untuk menangkis keterangan saksi di bawah sumpah yang kemudian dijadikan dasar untuk menjatuhkan putusan;



Bahwa dari pemaparan di atas terlihat dengan jelas bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* menjatuhkan putusannya berdasarkan alat bukti yang tidak memiliki nilai pembuktian cukup;

3. Hakim *Judex Facti* telah keliru menafsirkan isi perjanjian yang dijadikan dasar untuk menjatuhkan putusan;

Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum pada Putusan Nomor 3/PDT.SUS-PHI/2015/PN. Dps halaman 46 paragraf 3 menyatakan bahwa,

“Menimbang, bahwa dalam perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyebutkan: masing-masing pihak baik Penggugat maupun Tergugat dapat mengakhiri perjanjian kerja lebih awal dari waktunya atau sebelum waktunya berakhir dengan menyampaikan surat pemberitahuan tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya atau memberikan pengganti 1 (satu) bulan gaji sebagai pengganti surat pemberitahuan tersebut, dan ...”

(catatan: cetak miring dan tebal ditambahkan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat))

Bahwa kutipan dan penafsiran atas isi Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) sebagaimana yang disebutkan di atas adalah salah dan tidak sesuai dengan isi asli dari Perjanjian Kerja bagian “*Termination of The Agreement*” atau Berakhirnya Perjanjian” sebagaimana yang akan kami kutip dan terjemahkan di bawah ini:

Versi asli sesuai Perjanjian Kerja

“*Either party may terminate this Agreement early by giving one month notice in writing to the other party OR payment of salary in lieu thereof. ...*”

Versi Terjemahan sesuai terjemahan dari alat bukti P – 1

“Salah satu pihak dapat mengakhiri Perjanjian ini lebih awal dengan memberikan pemberitahuan secara tertulis satu bulan sebelumnya ke pihak lainnya atau pembayaran gaji sebagai ganti oleh karenanya. ...”

Bahwa, dari pemaparan tersebut di atas, sama sekali tidak ada penyebutan 1 bulan gaji, maka pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* mempersamakan 1 bulan gaji sebagai pengganti dari pemberitahuan secara tertulis selama 1 (satu) bulan sebelumnya adalah salah dan tidak dapat dibenarkan;

Bahwa penafsiran yang diberikan Majelis Hakim *Judex Facti* atas salah satu klausul Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan



Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) mengenai Berakhirnya Perjanjian/*Termination of the Agreement* adalah karena klausul ini telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut “Undang-Undang Ketenagakerjaan”), utamanya yang mengatur mengenai Tenaga Kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 62 yang berbunyi,

“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 (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”;

Bahwa ketentuan pengakhiran hubungan kerja lebih awal dalam Perjanjian Kerja ini tidak sepenuhnya salah namun penafsiran secara sepenggal-sepenggallah yang membuatnya menjadi salah. Secara menyeluruh, klausul pengakhiran hubungan kerja lebih awal ini berbunyi,

Versi asli sesuai Perjanjian Kerja

“Either party may terminate this Agreement early by giving one month notice in writing to the other party or payment of salary in lieu thereof. However, the Company may by mutual agreement shorten the notice period based on circumstances then prevailing as hall be fair and reasonable. ...”

Versi Terjemahan sesuai terjemahan dari alat bukti P – 1

“Salah satu pihak dapat mengakhiri Perjanjian ini lebih awal dengan memberikan pemberitahuan secara tertulis satu bulan sebelumnya ke pihak lainnya atau pembayaran gaji sebagai ganti oleh karenanya. Perusahaan dapat dengan kesepakatan bersama mempercepat jangka waktu pemberitahuan berdasarkan kondisi yang berlaku sebagaimana mungkin agar adil dan wajar. ...”

Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, pengakhiran perjanjian kerja awal dapat dilakukan apabila terdapat kesepakatan bersama di antara kedua belah pihak yaitu Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) sebagai pemberi kerja dan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) sebagai pekerja maka dengan demikian kesepakatan bersama terlebih dahulu harus dicapai sebelum terjadi pengakhiran perjanjian kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) telat tepat karena telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun kemudian ditafsirkan secara salah baik oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) karena Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) tidak mau membayar ganti rugi sebesar gaji sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian yang mana kemudian diamini oleh putusan Majelis Hakim *Judex Facti* yang juga melakukan kesalahan tafsir atas klausul tersebut;

Bahwa lebih lanjut Majelis Hakim *Judex Facti* ikut mempertimbangkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menegaskan dan mengamini tindakan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) melakukan pemutusan hubungan kerja dengan hanya membayar 1 (bulan) gaji sebagai ganti dari pemberitahuan tertulis dimana Pasal ini menyebutkan salah satu hal yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja yaitu adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja;

Bahwa tindakan Majelis Hakim *Judex Facti* memasukkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) ke dalam pertimbangannya mengamini pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) justru sangatlah fatal, mengingat sebelumnya Majelis Hakim *Judex Facti* telah mempertimbangkan alat bukti surat dan saksi untuk menyimpulkan adanya kinerja buruk dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang memicu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat), dimana apabila merujuk pada bagian akhir dari bagian "Berakhirnya Perjanjian"/"Termination of Agreement" dari Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) (bukti P – 1) yang berbunyi,

Versi asli sesuai Perjanjian Kerja

"The company will also have the right to terminate your employment by giving you 24 (twenty four) hours notice in writing at any time and without having any further responsibility for the continuation of salary, maintenance, and other benefits in the event of dishonesty, insubordination, moral turpitude, violation of Company's rules and regulations, violation of the laws of Indonesia or for statement ..."

Versi Terjemahan sesuai terjemahan dari alat bukti P-1

"Perusahaan juga akan berhak untuk memutus hubungan kerja dengan memberikan Anda pemberitahuan secara tertulis kapan pun dalam 24 (dua



puluh empat) jam dan tanpa perlu bertanggungjawab untuk kelanjutan gaji, pemeliharaan dan manfaat lainnya dalam hal ketidakjujuran, ketidakpatuhan, perbuatan tercela, pelanggaran terhadap aturan dan peraturan Perusahaan, pelanggaran terhadap Hukum di Indonesia atau atas pernyataan ...”;

Bahwa apabila memang Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) ingin memutuskan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) karena hal-hal yang dikemukakannya di muka persidangan yaitu karena kinerja buruk dari Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat), maka berdasarkan klausul ini Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) lebih memiliki hak untuk melakukannya bahkan tanpa perlu memberikan kompensasi apapun, *Quad Non*, dimana Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) berdasarkan alat bukti surat (bukan akta) dan saksi (tanpa sumpah) yang dikemukakan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dapat dipersangkakan telah melakukan kesalahan berupa pelanggaran terhadap aturan peraturan perusahaan sebagaimana tertuang dalam bukti P-20 sebagai berikut:

Pelanggaran Ringan

1. Tidak melaksanakan standar-standar kerja minimum yang ditetapkan Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) perusahaan untuk jabatannya;
2. Tetap menunjukkan efisiensi dan akurasi yang rendah, tidak mengikuti kebijakan (*policy*) dan/atau prosedur yang sehubungan dengan kinerja yang tidak memuaskan dan kelalaian yang diperbuat;
15. Meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan;
18. Tidak mengindahkan jadwal kerja;
21. Meninggalkan area kerja sebelum berakhirnya jam kerja tanpa ijin dari atasan langsung;

Pelanggaran Sedang

- 2 Mengabaikan pekerjaan atau menolak perintah yang wajar dari atasan. Tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam uraian jabatan (*job description*);
- 7 Lalai yang mengakibatkan kerusakan atau kerugian atas barang-barang hotel;

Pelanggaran Berat

22. Tidak cakap melaksanakan tugas pekerjaannya walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
24. Dengan sengaja tidak melaksanakan tugas pekerjaan yang telah ditentukan oleh Perusahaan dengan tujuan untuk menghambat pekerjaan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa *Quad Non*, apabila memang Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) ingin melakukan pemutusan hubungan kerja karena menilai kinerja Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang buruk sebagaimana yang dibuktikanannya di muka persidangan maka seharusnya Termohon Kasasi menggunakan dalil ini, namun alih-alih melakukan hal tersebut, Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) memilih menggunakan alibi "Hak untuk mengakhiri perjanjian kerja tanpa alasan apapun" sejak dari tahap *Bipartit* yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang sesungguhnya tidak dibenarkan baik menurut Perjanjian Kerja (karena tidak ada kesepakatan bersama antara Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) maupun menurut Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (karena harus membayar ganti rugi sebesar gaji hingga berakhirnya jangka waktu perjanjian);

4. Bahwa Hakim *Judex Facti* telah memberikan perlindungan hukum kepada Termohon Kasasi (dahulu Tergugat), Perusahaan yang memberlakukan Perjanjian yang menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan berlaku yang ada di atasnya;

Bahwa seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia (termasuk perjanjian) tunduk pada salah satu asas hukum yang mengatur tentang hierarki peraturan yang bernama "*Lex superior derogat legi inferior*" dimana ketentuan/peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang ada di atasnya;

Bahwa ketentuan ini secara spesifik dan rinci diatur oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dalam Keputusan Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 untuk mengatur hal-hal terkait dengan ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 2 yang berbunyi,

"Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku";

Bahwa *Quad Non*, Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) sebagaimana yang tertuang dalam bukti P-1 mempersamakan 1 (satu) bulan gaji dengan pemberitahuan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelumnya sebagaimana yang dipertimbangkan oleh Majelis Hakim *Judex Facti*, maka hal tersebut jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berada di atasnya (menyalahi dan bertentangan dengan Pasal 62 Undang-Undang

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)



Ketenagakerjaan) dan tentu saja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Keputusan Menakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004;

Bahwa tindakan Majelis Hakim *Judex Facti* yang secara tidak langsung memberikan perlindungan hukum terhadap Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) terhadap Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah sah karena sesuai dengan Perjanjian Kerja yang notabene bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dapat dibenarkan karena tidak sesuai dengan konsep Hakim sebagai corong dari hukum;

Bahwa Hakim *Judex Facti* dengan amar putusannya yang menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena tindakan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pemohon Kasasi (dahulu Penggugat) secara hukum adalah sah meski telah disuguhi fakta materiil dan fakta yuridis yang akurat telah membuktikan bahwa Hakim *Judex Facti* telah lalai dalam melaksanakan kewajiban hukum untuk menggali, mengikuti, dan memahami rasa keadilan yang ada dalam masyarakat;

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

Bahwa keberatan-keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 1 Juni 2015 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 25 Juni 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah tepat menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Pemohon adalah Tenaga Kerja Asing yang tunduk pada ketentuan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bukan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa antara Pemohon dengan Termohon tunduk pada ketentuan Pasal 9 ayat (2) Peraturan Perusahaan yang menentukan hak dan kewajiban Tenaga Kerja Asing diatur tersendiri;
- Bahwa dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja antara Pemohon dengan Termohon telah dilakukan pemberitahuan tertulis dan telah membayar sejumlah pembayaran sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan undang-undang maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Paul Renken Slagle, 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 Pemohon Kasasi dihukum untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dan ditambah 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: **PAUL RENKEN SLAGLE**, tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Senin** tanggal **30 November 2015** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Buyung Marizal, S.H., M.H. dan Dr. Horadin Saragih, 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 Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota,
ttd./H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Ketua,

ttd./H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.
ttd./Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Biaya-biaya:

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi	Rp489.000,00 +
Jumlah	Rp500.000,00

Panitera Pengganti,

ttd./

Frieske Purnama Pohan, S.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.MH

Nip. 19591207 1985 12 2 002.

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)