



P U T U S A N
No. 390 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

YAYASAN PENDIDIKAN BUNDA MULIA (THE BUNDA MULIA INTERNATIONAL SCHOOL), berkedudukan di Jl. Lodan Raya No. 2 Ancol, Jakarta Utara 14430, dalam hal ini memberi kuasa kepada: **IBNU ALI TINDRI, SH., dan kawan**, para Advokat, berkantor di Ruko Marosco Tama, Lantai 2 Jl. Dewi Sartika No. 139 C, Cawang, Jakarta Timur 13630, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Februari 2011,
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n :

ELIEZER TABIRAO LEGATIS, bertempat tinggal di Jl. Muara Karang C 1/2 Penjaringan, Jakarta Utara (Kota), dalam hal ini memberi kuasa kepada: **BONIFASIUS GUNUNG, SH., dan kawan**, para Advokat, berkantor di Komp. Gudang Peluru Raya Jl. D IV No. 17 Rt. 014 Rw. 04, Kel. Kebon Baru, Tebet, Jakarta Selatan 12830, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 24 Maret 2011;
Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

I. Dasar gugatan;

1. Bahwa gugatan ini diajukan setelah upaya penyelesaian masalah hubungan industrial (PHK) secara bipartit dan secara tripartit antara Penggugat dengan Tergugat tidak menemukan hasil. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Hal. 1 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial, Penggugat menggunakan haknya untuk mengajukan gugatan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta (bukti P-1);

2. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sebagai Guru berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dalam bahasa Inggris disebut *fixed term employment agreement*, selama \pm 3 bulan terhitung sejak bulan Juli sampai dengan tanggal 2 Oktober 2009 (bukti P-2);
3. Bahwa perbuatan Tergugat yang telah memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan Penggugat secara sepihak itu telah menimbulkan kerugian, baik secara materiil maupun secara imateriil bagi Penggugat. Untuk itulah, Penggugat mengajukan gugatan ini kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial;

II. Dalam Provisi:

1. Bahwa menurut ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun buruh/pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing. Sejak di-PHK, Tergugat melarang Penggugat untuk menjalankan kewajibannya;
2. Bahwa sejak bulan Oktober 2009 sampai pada waktu diajukannya gugatan ini, Tergugat tidak pernah menjalankan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak normatif Penggugat berupa gaji sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap bulannya dan tunjangan akomodasi atau perumahan sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) setiap bulan. Tindakan Tergugat ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menegaskan bahwa "Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya";
3. Bahwa selain itu, Tergugat juga telah memotong upah (gaji) Penggugat untuk bulan Agustus 2009 sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah). Sampai saat ini kekurangan gaji Penggugat tersebut belum dibayar oleh Tergugat (bukti P-3);
4. Bahwa berpijak pada ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, maka sudah sepatutnyalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memutus terlebih dahulu tuntutan provisionil ini, yaitu memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji (upah proses) Penggugat terhitung sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*kracht van gewijsde*) atau setidaknya sampai pada waktu diajukan gugatan ini, yaitu bulan September 2010 serta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperintahkan untuk membayar upah Penggugat untuk bulan Agustus 2009 yang dipotong Tergugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah);

5. Bahwa untuk menjamin putusan provisionil tidak sia-sia di kemudian hari, maka sudah selayaknya Majelis Hakim meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap aset-aset Tergugat berupa "bangunan 4 (empat) lantai yang berdiri di atas tanah seluas seluas 11.252 m2 (sebelas ribu dua ratus lima puluh dua meter persegi), yang terletak di Jl. Lodan, Kelurahan Ancol, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, yang tercatat dalam Sertifikat Hak Guna Bangunan No. 2112/Ancol";

III. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa dalam perjanjian (*vide* bukti P-2) tersebut telah diatur beberapa ketentuan antara lain bahwa Penggugat yang bekerja pada Tergugat sebagai Guru (*vide* perjanjian butir 1) berhak memperoleh gaji sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap bulannya terhitung sejak tanggal 6 Juli 2009 sampai dengan 30 Mei 2011 (*vide* butir 2) ditambah dengan tunjangan perumahan sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) untuk setiap bulannya (*vide* butir 7);
2. Bahwa sejak tanggal 06 Juli 2009, Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sebagai Guru yang mengajar bidang studi "Bahasa Inggris dan Seni sekaligus sebagai guru wali kelas untuk siswa-siswa tahun ke-enam dan Bahasa Inggris, Bahasa Inggris Terpadu, dan Seni untuk siswa-siswa tahun kelima". Tergugat juga meminta Penggugat untuk menjadi guru wali kelas untuk siswa tahun ke-lima. Selain itu, Penggugat juga ditunjuk untuk mengajar bidang studi "ESL (*English as a Second Language*) atau Bahasa Inggris sebagai bahasa kedua yang merupakan kelas *remedial* Bahasa Inggris khusus untuk siswa yang berprestasi rendah". Dengan semua beban pekerjaan dan perubahan pada jadwal mengajar tersebut, Penggugat telah menerima dengan besar hati semua tugas yang diberikan dengan motivasi untuk membantu Tergugat dalam usaha mencapai tujuannya. Sejak bekerja sebagai Guru pada Tergugat, Penggugat telah menjalankan kewajibannya dengan sangat baik dan profesional;
3. Bahwa sebelum Penggugat di-PHK, Tergugat telah melakukan berbagai pelanggaran atas hak-hak Penggugat sebagai pekerja. Terdapat kesan yang amat kuat bahwa Tergugat selalu berusaha mencari-cari alasan yang memberatkan Penggugat, Penggugat menguraikan persoalan-persoalan tersebut antara lain sebagai berikut:
 - 3.1. Perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat mulai muncul ketika Tergugat tidak membayar gaji Penggugat tepat pada waktunya, yaitu setiap tanggal 27

Hal. 3 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Juli pada setiap bulan berjalan. Tidak hanya itu, Tergugat juga telah memotong gaji Penggugat untuk bulan Juli 2009 sebesar hampir Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah). Ketika Penggugat menanyakan kepada Tergugat melalui saudari Helen McDonagh tentang alasan pemotongan gajinya, Tergugat tidak pernah memberikan alasan yang jelas dan hanya menjawab bahwa itu merupakan tradisi sekolah. Jawaban Tergugat tersebut dianggap oleh Penggugat sebagai jawaban yang mengada-ada karena tidak sesuai dengan perjanjian (*vide* bukti P-1). Setelah Penggugat menyampaikan niatnya kepada saudari Helen McDonagh untuk membawa masalah tersebut ke hadapan Pengurus Yayasan, barulah saudari Helen McDonagh mendatangi Penggugat dan menyatakan, "Eli, *you've got what you want, and you win this time*" atau kalau diterjemahkan secara bebas ke dalam Bahasa Indonesia "Eli, engkau mendapatkan apa yang engkau inginkan dan kali ini engkau menang". Gaji yang dipotong sebesar Rp. 2.000.000,- tersebut baru diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat 2 (dua) minggu kemudian terhitung sejak tanggal penerimaan gaji yang seharusnya;

- 3.2. Masalah yang sama terjadi juga pada bulan Agustus dimana Tergugat melakukan pemotongan gaji Penggugat sebesar lebih dari Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah). Ketika Penggugat menanyakan alasan pemotongan gajinya, Manejer Operasional saudara Deddy Djaja Ria menjelaskan bahwa: "Pemotongan gaji tersebut dilakukan karena Penggugat tidak masuk kerja karena sakit selama dua hari pada tanggal 10 dan 11 September 2009 yang dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter". Tetapi dalam pertemuan tanggal 2 Oktober 2009, saudari Usha, saudari Helen McDonagh dan saudara Deddy Djaja Ria menjelaskan bahwa "Pemotongan dilakukan karena keterlambatan penyerahan rencana pengajaran bidang studi Bahasa Inggris Terpadu yang akan digunakan untuk mengajar siswa tahun ke-lima dan keenam, dan bukan karena sakitnya Penggugat, karena Penggugat masih berada dalam masa percobaan sehingga Penggugat tidak berhak atas tunjangan kesehatan dalam bentuk apapun". Akibat perbuatan Tergugat tersebut, Penggugat menderita kerugian sebesar lebih dari Rp. 1.000.000,- (*vide* bukti P-3);

4. Bahwa puncaknya, pada tanggal 2 Oktober 2009, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah diputus secara sepihak oleh Tergugat. Penggugat sangat keberatan dengan keputusan Tergugat dimaksud. Penggugat telah berusaha untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyelesaikan masalah PHK tersebut secara bipartit dengan mengirimkan Surat No. 071.LOBG/S/X/2009 tertanggal 13 Oktober 2009 (bukti P-4);

5. Bahwa pada tanggal 16 Oktober 2009, Tergugat telah menyampaikan surat tanggapannya, yang pada pokoknya menegaskan "(a) Bunda Mulia International School mempunyai hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Perjanjian tertanggal 14 April 2009 butir 10 tentang masa percobaan selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal dimana guru mulai bekerja atau mengajar, (b) Meminta saudara Eliezer T. Legatis untuk mengembalikan biaya konpensasi penggunaan TKA sebesar Rp. 13.307.715,- (tiga belas juta tiga ratus tujuh ribu tujuh ratus lima belas rupiah), dan (c) Bunda Mulia International School sedang melakukan proses pembatalan passport dan KITAS milik saudara Eliezer T. Legatis". (*vide* bukti P-5). Penggugat telah memberikan tanggapan terhadap surat Tergugat tersebut dengan Surat No. 072.LOBG/ST/X/2009 tanggal 16 Oktober 2009, perihal: Tanggapan terhadap surat tanggal 15 Oktober 2009 (bukti P-6);
6. Bahwa upaya penyelesaian secara tripartit oleh Mediator pada Disnakertrans Kota Administratif Jakarta Utara telah dilakukan namun tidak berhasil. Mediator dalam Anjurannya No. 8412/-1.831 tanggal 17 Desember 2009, menganjurkan antara lain sebagai berikut:
- (1) Atas pemutusan hubungan kerja Eliezer Tabirao Legatis, agar pengusaha Bunda Mulia International School membayar sebagai berikut:
- | | |
|---|---------------------------|
| - Uang pesangon = $2 \times 1 \times \text{Rp. } 12.000.000,-$ | = Rp. 24.000.000,- |
| - Uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan | |
| = $15\% \times \text{Rp. } 24.000.000,-$ | = Rp. 3.600.000,- |
| - Upah sejak bulan Oktober, November, Desember 2009 = $3 \times \text{Rp. } 12.000.000,-$ | = <u>Rp. 36.000.000,-</u> |
| Total | = Rp. 63.000.000,- |
| - Hak-hak pekerja yang belum dibayarkan; | |
- 2 Agar pekerja dapat menerima pembayaran dari pengusaha sebagaimana tersebut pada poin 1 (satu) di atas;
7. Bahwa anjuran Mediator tersebut sangat merugikan Penggugat, karena total atau jumlah keseluruhannya jauh lebih kecil dari jumlah hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat, yaitu sebesar Rp. 241.000.000,- (dua ratus empat puluh satu juta rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut:

Hal. 5 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Gaji sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan Mei 2011 = 20 x Rp. 10.000.000,- = Rp. 200.000.000,-
- Tunjangan akomodasi sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan Mei 2011
= 20 x Rp. 2.000.000,- = Rp. 40.000.000,-
- Gaji bulan Agustus 2009 yang dipotong oleh Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- = Rp. 1.000.000,-

8. Bahwa Penggugat sangat keberatan terhadap pertimbangan hukum dan pendapat Mediator hubungan industrial butir ke-enam hal. 4, yang menyatakan bahwa: "... sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, sehingga apabila bertentangan dengan ketentuan tersebut berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dan apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2) ditambah uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) UU nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", dengan alasan dan pertimbangan sebagai berikut:

- 8.1. Perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini diakui secara tegas oleh Tergugat sebagaimana tercantum dalam Anjuran bagian II tentang Keterangan pihak pengusaha butir pertama, yang menerangkan bahwa "... pekerja telah bekerja pada perusahaan pengusaha sebagai karyawan untuk waktu tertentu dan telah menandatangani surat perjanjian kerja waktu tertentu dalam bahasa Inggris pada tanggal 14 Juli 2009 sampai dengan tanggal 30 Mei 2011 sebagai Guru dengan upah sebesar Rp. 10.000.000,-/bulan ditambah tunjangan sebesar Rp. 2.000.000,-/bulan";
- 8.2. Tergugat, Yayasan Pendidikan Bunda Mulia yang dikenal juga Bunda Mulia International School, sebagai yayasan yang bergerak di bidang pendidikan dan berbadan hukum Indonesia seharusnya memahami ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga ketika ada rencana untuk menggunakan tenaga kerja asing, maka Tergugat-lah yang seharusnya mem-beritahukan kepada Penggugat sebagai warga negara asing tentang bentuk, isi dan tujuan dari ketentuan tersebut. Jika tidak, apalagi dengan sengaja tidak memberitahukan hal itu, maka patut diduga Penggugat memang mempunyai niat tersembunyi untuk memanfaatkan ketentuan pasal tersebut guna



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menguntungkan dirinya dengan merugikan pihak lain *in casu* Penggugat. Secara logika sederhana, dapatlah dipahami bahwa sangatlah mungkin tenaga kerja asing yang hendak menandatangani perjanjian kerja dengan pengguna tenaga kerja asing di Indonesia tidak mengetahui ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) dimaksud;

9. Bahwa titel perjanjian antara Penggugat dengan Tergugat adalah "*fixed term employment agreement*" atau dalam bahasa Indonesia disebut perjanjian kerja waktu tertentu." Dengan demikian, menurut hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, perjanjian tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai-mana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Itu berarti bahwa secara yuridis, perjanjian tersebut tunduk kepada ketentuan Pasal 55 jo. Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang yang sama. Karena Tergugat telah memutuskan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat, maka berlakulah ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan antara lain bahwa: "... pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";
10. Bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat jelas-jelas merupakan perbuatan melawan hukum karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, Tergugat juga telah melanggar ketentuan Pasal 161 Undang-undang yang sama yang mengharuskan pemberi kerja untuk memberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali kepada pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa didahului dengan pemberian surat peringatan adalah batal demi hukum. Tidak hanya itu, Tergugat juga telah melakukan pembayaran gaji Penggugat tidak tepat pada waktu yang ditentukan dalam perjanjian. Hal itu merupakan bukti yang kuat atas telah terjadinya pelanggaran terhadap hak asasi Penggugat untuk mendapatkan gaji pada waktu yang telah diperjanjikan. Dalam hal ini, maka Tergugat diharuskan membayar denda berdasarkan persentase menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (*vide* Pasal 95 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003);
11. Bahwa Penggugat mohon dengan hormat agar Majelis Hakim me-merintahkan Tergugat agar tetap memenuhi kewajibannya membayar upah proses kepada Penggugat selama proses pemeriksaan atas gugatan ini berlangsung sesuai dengan

Hal. 7 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

12. Bahwa untuk menjamin bahwa gugatan ini tidak sia-sia di kemudian hari, maka layaklah untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas aset-aset Tergugat berupa "bangunan 4 (empat) lantai yang berdiri di atas tanah seluas seluas 11.252 m² (sebelas ribu dua ratus lima puluh dua meter persegi), yang terletak di Jl. Lodan, Kelurahan Ancol, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, yang tercatat dalam Sertifikat Hak Guna Bangunan No. 2112/Ancol";

13. Bahwa karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti yang kuat, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk menjatuhkan putusan serta merta atau putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya *verzet* maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

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

Dalam Provisi:

1 Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat terhitung sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan September 2010 sebesar Rp. 10.000.000,-/bulan x 12 bulan = Rp. 120.000.000,- (seratus dua puluh juta rupiah);

2 Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang tunjangan akomodasi terhitung sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan September 2010 sebesar Rp. 2.000.000,-/bulan x 12 bulan = Rp. 24.000.000,- (dua puluh empat juta rupiah);

3 Memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji Penggugat untuk bulan Agustus 2009 yang dipotong oleh Tergugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah);

4 Meletakkan sita jaminan atas aset-aset Tergugat berupa "bangunan 4 (empat) lantai yang berdiri di atas tanah seluas seluas 11.252 m² (sebelas ribu dua ratus lima puluh dua meter persegi), yang terletak di Jl. Lodan, Kelurahan Ancol, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, yang tercatat dalam Sertifikat Hak Guna Bangunan No. 2112/Ancol";

5 Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya terhitung sejak dijatuhkannya putusan provisionil sampai dengan Tergugat bersedia melaksanakan putusan secara sukarela;

8

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah menurut hukum *Fixed term employment agreement (expatriate staff)* dated 14 April 2009 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan Mei 2011 sebesar Rp. 10.000.000,-/ bulan x 20 bulan = Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah);
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang tunjangan akomodasi terhitung sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan Mei 2011 sebesar Rp. 2.000.000,- x 20 bulan = Rp. 40.000.000,- (empat puluh juta rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji Penggugat untuk bulan Agustus 2009 yang dipotong oleh Tergugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah);
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas aset-aset Tergugat berupa bangunan 4 (empat) lantai yang berdiri di atas tanah seluas seluas 11.252 m2 (sebelas ribu dua ratus lima puluh dua meter persegi), yang terletak di Jl. Lodan, Kelurahan Ancol, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, yang tercatat dalam Sertifikat Hak Guna Bangunan No. 2112/ Ancol";
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lainnya oleh Tergugat;
8. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya terhitung sejak dijatuhkannya putusan oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan Tergugat bersedia melaksanakan putusan secara sukarela;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Bahwa gugatan Penggugat *prematur*, dengan alasan-alasan sebagai berikut:
 - Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib melakukan upaya bipartit dan tripartit terlebih dahulu;

Hal. 9 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

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)



- Bahwa berdasarkan bukti dan fakta hukum yang ada dalam surat gugatan tertanggal 1 September 2010 dengan dasar anjuran Mediator No. 8412/-1.831 antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah melakukan upaya bipartit dan tripartit dalam penyelesaian perkara *a quo*;
- Bahwa upaya bipartit dan tripartit yang pernah dilakukan hanya antara Penggugat dengan Pendidikan Bunda Mulia International School bukan dilakukan oleh Penggugat dengan Tergugat. Upaya bipartit dilakukan antara Penggugat dengan Kepala Sekolah Bunda Mulia International School, dan pada saat Tripartit dilakukan antara Penggugat dengan Bunda Mulia International School;
- Bahwa upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit dan upaya tripartit dilakukan oleh Penggugat dengan Bunda Mulia International School, hal ini sudah dianggap *error in persona* (salah alamat) sebagaimana amar putusan perkara No. 22/PHI.G/2010/PN.JKT.PST yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- Bahwa dalam salah satu pertimbangan Majelis Hakim perkara nomor: 22/PHI.G/2010/PN.JKT.PST menyatakan, "Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Bunda Mulia International School hanya merupakan salah satu unit kegiatan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia", sehingga Pendidikan Bunda Mulia International School tidak berhak untuk mewakili Yayasan Pendidikan Bunda Mulia;
- Bahwa berdasarkan bukti dan fakta, maka telah jelas dan tegas jika gugatan ini dinyatakan *prematur* atau belum saatnya diajukan karena tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial untuk menempuh upaya bipartit dan tripartit terlebih dahulu;
- Bahwa dalam salah satu pertimbangannya Majelis Hakim perkara nomor: 22/PHI.G/2010/PN.JKT.PST juga berpendapat, "Bila perkara ini diteruskan dalam posisi Bunda Mulia International School maka putusan tersebut kelak tidak dapat dijalankan", sehingga dapat disimpulkan anjuran Mediator nomor: 8412/-1.831 tidak dapat dilaksanakan;

2. Bahwa gugatan Penggugat *nebis in idem*;

Bahwa berdasarkan bukti dan fakta dasar gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah anjuran yang sama yang digunakan oleh Penggugat melawan Bunda Mulia International School dalam perkara nomor: 22/PHI.G/2010/PN.JKT.PST yang telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempunyai kekuatan hukum tetap, maka patutlah jika gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* dianggap *nebis in idem* berdasarkan kepada objek hukum dan subjek hukum yang sama dan telah memiliki kekuatan hukum tetap, karena dalam salah satu pertimbangan hukum "dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Bunda Mulia International School hanya merupakan salah satu unit kegiatan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia", sehingga tidak dapat mewakili Yayasan Pendidikan Bunda Mulia dalam perundingan tripartit;

3. Bahwa gugatan Penggugat *obscuur libel*;

- Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* yang tidak sesuai dengan perintah Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan untuk melakukan upaya bipartit dan tripartit terlebih dahulu sebelum mengajukan gugatan;
- Bahwa selain hal tersebut di atas, di satu sisi Penggugat meminta untuk perjanjiannya antara Penggugat dengan Tergugat *fixed term employment agreement (expatriate staff)* tertanggal 14 April 2009 yang menggunakan bahas Inggris sah menurut hukum sebagaimana surat gugatan halaman 9, sedangkan di sisi lain Penggugat meminta agar salah satu pasal tentang masa percobaan Penggugat dalam perjanjian tersebut dinyatakan batal, sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka pantaslah jika gugatan Penggugat dinyatakan *obscuur libel* (kabur), karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* tidak memiliki dasar hukum sehingga menurut yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 597/K/Sip/1974, yang berbunyi, "Gugatan yang tidak berdasar hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima";

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 228/PHI.G/2010/PN.JKT.PST tanggal 30 Desember 2010, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

Hal. 11 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

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)



1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penggantian hak, THR 2009 dan kekurangan upah kepada Penggugat yang seluruhnya sebesar Rp. 139.200.000,- (seratus tiga puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 447.000,- (empat ratus empat puluh tujuh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 20 Januari 2011, kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pemohon Kasasi, dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Februari 2011, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 7 Februari 2011 sebagaimana ternyata dari Akte permohonan kasasi No. 09/Srt.KAS/PHI/2011/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 18 Februari 2011;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 14 Maret 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 Maret 2011;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut formal dapat diterima;

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

Dalam Eksepsi:

1. Gugatan Penggugat memang prematur;
Majelis Hakim pada tingkat *Judex Facti* telah salah dalam penerapan hukumnya tentang pertimbangan hukum sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Menimbang, bahwa sekalipun upaya bipartit dan tripartit dalam perkara *a quo* hanya dilakukan oleh Penggugat dengan Pimpinan Bunda Mulia International School tanpa melibatkan Tergugat sebagai badan hukum dari Bunda Mulia International School, namun demikian dengan memperhatikan bukti P-2=T-1 mengenai Perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 14 April 2009, dari bukti tersebut diperoleh fakta hukum bahwa ternyata Yayasan Pendidikan Bunda Mulia (Tergugat) juga dikenal sebagai Bunda Mulia International School tempat dimana Penggugat bekerja";

Bahwa atas pertimbangan hukum sebagaimana diuraikan di atas, *Judex Facti* tidak melihat bahwa sesungguhnya Bunda Mulia International School tidak berhak untuk bertindak untuk dan atas nama Yayasan Pendidikan Bunda Mulia (Pemohon Kasasi), karena Bunda Mulia International school hanya sebagai unit kerja dari Yayasan Pendidikan Bunda Mulia dan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia adalah badan hukum dari Bunda Mulia International School, sehingga seharusnya Bunda Mulia International School-lah yang diwakili oleh Yayasan Pendidikan Bunda Mulia dalam melakukan perbuatan/ atau tindakan hukum;

Bahwa dalam suatu peristiwa hukum dan dalam melakukan suatu tindakan hukum seharusnya dilakukan oleh orang atau badan yang cakap dalam melakukan perbuatan hukum tersebut, namun hal ini dibalik oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan yang telah diuraikan di atas, unit kerja yang mewakili subjek hukumnya (Bunda Mulia International School mewakili Yayasan Pendidikan Bunda Mulia dalam upaya bipartit dan tripartit);

Bahwa *Judex Facti* telah mengeluarkan pertimbangan hukum yang salah dalam penerapannya, "Bunda Mulia International School juga merupakan unit usaha dan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari dan dengan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia" yang menurut kami keliru, karena dalam hal ini "Perbuatan Yayasan Bunda Mulia-lah yang mengikat Bunda Mulia International School", bukan dibalik sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* yaitu "Tindakan Bunda Mulia International School yang mengikat Yayasan Pendidikan Bunda Mulia";

Bahwa fakta hukumnya dalam melakukan upaya bipartit dan tripartit Yayasan Pendidikan Bunda Mulia sebagai badan hukum dari Bunda Mulia International School tidak diikutsertakan atau dalam kata lain tidak dianggap sebagai pihak, sehingga upaya bipartit dan tripartit tersebut tidak memiliki konsekuensi hukum bagi Yayasan Pendidikan Bunda Mulia, dan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia tidak bertanggung jawab atas upaya tersebut;

Hal. 13 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan uraian di atas, Yayasan Pendidikan Bunda Mulia yang belum pernah melakukan upaya bipartit dan tripartit dengan Termohon Kasasi belum dapat digugat dalam perkara *a quo*, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

2. Gugatan Penggugat memang *obscur libel*;

Bahwa gugatan Termohon Kasasi yang dasarnya adalah *Term employment agreement (expatriate staff) date 14 April 2009*, dimana perjanjian tersebut, sebagaimana dinyatakan juga oleh Judex Facti dalam pertimbangannya adalah bertentangan dengan aturan hukum lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (1), (2) dan (7) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa atas benturan aturan tersebut menyebabkan gugatan Termohon Kasasi tidak memiliki dasar hukum sehingga menurut yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor: 597/K/Sip/1974, yang berbunyi:

“Gugatan yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima”;

3. Putusan Majelis *ultra petitum*;

Bahwa dalam surat gugatan Termohon Kasasi (Penggugat) yang telah didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta dengan perkara nomor: 228/PHI.G/PN.JKT.PST tertanggal 09 Juni 2010, Termohon Kasasi dalam petitumnya hanya meminta:

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan sah menurut hukum *Fixed term employment agreement (expatriate staff) date 14 April 2009* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan Mei 2011 sebesar Rp. 10.000.000,-/ bulan x 20 bulan = Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah);
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang tunjangan bulan Oktober 2009 sampai dengan bulan Mei 2011 sebesar Rp. 2.000.000,-/bulan x 20 bulan = Rp. 40.000.000,- (empat puluh juta rupiah);
- Dst;

Bahwa Judex Facti telah memutus hal sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penggantian hak, THR 2009 dan kekurangan upah kepada Penggugat yang seluruhnya sebesar Rp. 139.200.000,- (seratus tiga puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 447.000,- (empat ratus empat puluh tujuh ribu rupiah);

Bahwa hal yang diputus oleh Judex Facti tidak pernah diminta oleh Termohon Kasasi, sehingga putusan Judex Facti telah melebihi apa yang dimintakan, sehingga harus dibatalkan;

Dalam Pokok Perkara:

1. Tentang fakta hukumnya:

Bahwa antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dahulu telah melakukan perjanjian kerja tertanggal 09 Juni 2009 dengan nama *fixed term employment agreement (expatriate staff)*, dimana perjanjian kerja tersebut menyatakan Penggugat atau Termohon Kasasi mulai bekerja sejak 6 Juli 2009;

Bahwa perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan syarat pembuatan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59 Ayat (1), (2) dan (7) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa di dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 hanya mengatur dua jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Bahwa menurut Pasal 15 Kepmenakertrans RI nomor: Kep-100/MMEN/2004 adalah sebagai berikut:

Perubahan PKWT menjadi PKWTT

Pasal 15

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

Hal. 15 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

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)



- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;

Bahwa dalam Pasal 5 ayat (1) dan (2) Peraturan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia yang telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta dengan SK nomor: 254/PP/PBR-I/V10/2008 tertanggal 15 Mei 2008 mengatur hal sebagai berikut:

Pasal 5

Disadari akan pentingnya masa penyesuaian sebelum seorang calon diangkat menjadi karyawan tetap oleh karena itu ditentukan bahwa:

- (1) Masa percobaan untuk karyawan baru paling lama 3 (tiga) bulan yang merupakan masa penyesuaian bagi calon karyawan dan perusahaan;
- (2) Dalam masa percobaan, kedua belah pihak dapat memutuskan hubungan kerjanya setiap saat tanpa ada suatu kewajiban apapun;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak 02 Oktober 2009 akibat pemutusan hubungan kerja dari Yayasan Pendidikan Bunda Mulia;

Bahwa dalam repliknya Termohon Kasasi juga secara suka rela telah memberikan keterangan bahwa dirinya mantan karyawan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia;

2. Tentang pertimbangan hukumnya;

Bahwa Judex Facti memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia dalam jabatan tertentu dan hubungan kerja waktu tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia, dalam hal pengusaha membuat perjanjian kerja waktu tertentu dalam bahasa asing harus dilampiri dengan perjanjian kerja dalam bahasa Indonesia, sehingga apabila di kemudian hari terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Sementara jenis pekerjaan yang dapat dipekerjakan oleh pekerja



dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang sifatnya tetap (*core business*);

Bahwa setelah memperhatikan bukti P-1 = P-2 mengenai perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat pada 14 April 2009 ternyata perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tidak menggunakan Bahasa Indonesia, karenanya perjanjian tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa begitu pula mengenai jenis pekerjaan Penggugat sebagai Guru sekolah pendidikan Tergugat adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap (*core business*), karenanya perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan tidak memenuhi ketentuan Pasal 57 ayat (1) jo. Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 dan tidak bermaksud menyimpangi ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, maka mengacu pada ketentuan Pasal 57 ayat (2) jo. Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 15 ayat (5) Kepmennakertrans RI nomor: Kep-100/MMEN/2004 tentang pelaksanaan PKWT, maka implikasi hukumnya apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat harus sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dan Tergugat wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan hak-hak Penggugat lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa *Judex Facti* berpendapat dalam putusannya halaman 32 paragraf 4, "Bahwa sekalipun hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan tidak pernah terputus, namun demikian sebagai akibat dari perselisihan *a quo* Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan hanya mohon Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum, karenanya Majelis Hakim harus menyatakan "Putus" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan";

3. Tentang penerapan hukumnya;

Bahwa karena telah diuraikan di atas tentang fakta hukumnya dan penerapan hukumnya, *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum atas pertimbangan hukum sebagai berikut:

".....implikasi hukumnya apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat harus sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dan



Tergugat wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan hak-hak Penggugat lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003";

Bahwa atas kewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan hak-hak Termohon Kasasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, maka dengan kata lain perjanjian antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sudah berubah dari perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 15 ayat (5) Kepmennakertrans RI nomor: Kep-100/MMEN/2004 tentang Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu;

Bahwa dengan demikian, atas perubahan status dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka berlakulah Pasal 5 ayat (1) dan (2) Peraturan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia yang mengatur hal sebagai berikut:

Pasal 5

Disadari akan pentingnya masa penyesuaian sebelum seorang calon diangkat menjadi karyawan tetap oleh karena itu ditentukan bahwa:

- (1) Masa percobaan untuk karyawan baru paling lama 3 (tiga) bulan yang merupakan masa penyesuaian bagi calon karyawan dan perusahaan;
- (2) Dalam masa percobaan, kedua belah pihak dapat memutuskan hubungan kerjanya setiap saat tanpa ada suatu kewajiban apapun;

Bahwa Judex Facti telah salah penerapan hukumnya tentang:

"Bahwa sekalipun hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan tidak pernah terputus, namun demikian sebagai akibat dari perselisihan *a quo* Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan hanya mohon Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum, karenanya Majelis Hakim harus menyatakan "Putus" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan";

Bahwa atas pengakuan sukarela dalam replik yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi adalah mantan Guru Yayasan Pendidikan Bunda Mulia dan bukti surat pemutusan hubungan kerja tanggal 02 Oktober 2009, seharusnya Judex Facti menerapkan hukum bahwa putusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah sejak tanggal 09 Oktober 2009;

Bahwa sesuai dengan fakta hukum yang diuraikan, karena 1) Hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dimulai sejak tanggal 06 Juli 2009 dan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 02 Oktober 2009 (yang diakui juga oleh Termohon Kasasi), dan 2) Perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka berlakulah Pasal 5 ayat (1) Peraturan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia yang menyatakan, masa percobaan untuk karyawan baru paling lama 3 (tiga) bulan yang merupakan masa penyesuaian bagi calon karyawan dan perusahaan, dan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Yayasan Pendidikan Bunda Mulia yang menyatakan, dalam masa percobaan kedua belah pihak dapat memutuskan hubungan kerjanya setiap saat tanpa ada suatu kewajiban apapun;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka Pemohon Kasasi berhak memutuskan hubungan kerja kepada Termohon Kasasi yang masih dalam masa percobaan sebagai karyawan tetap tanpa adanya kewajiban apapun;

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

Bahwa terlepas dari alasan kasasi Pemohon Kasasi, putusan Judex Facti harus dibatalkan, karena pertimbangan dan amar putusan Judex Facti telah salah atau keliru dalam penerapan hukumnya selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Warga Negara Asing, sehingga telah benar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 14 April 2009 dan sesuai Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 masa percobaan yang dicantumkan dalam PKWT *a quo* adalah batal;
2. Bahwa dalam perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat *a quo* seharusnya yang diterapkan adalah ketentuan dalam Bab VIII UU No. 13 Tahun 2003, dan oleh karena alasan-alasan PHK yang dijadikan dasar oleh Tergugat tidak didukung oleh bukti yang kuat, maka hak-hak Penggugat yang terbit dari PHK *a quo* adalah berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003;
3. Bahwa Penggugat sesuai dalam gugatannya menuntut upahnya sejak bulan Oktober 2009 dan berdasarkan bukti Penggugat yaitu Surat Perintah Kepala Kantor Imigrasi Jakarta Utara No. W7.JF.6R.02.01.1115 tanggal 24 Maret 2010 Penggugat diduga melakukan pelanggaran keimigrasian, oleh Kantor itu diperintahkan kepada tim Satgas untuk menangkap Penggugat;
4. Bahwa berdasarkan bukti P-7B Penggugat dalam perundingan bipartit dengan Tergugat bersedia menurunkan tuntutan;

Hal. 19 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011

Disclaimer

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



5. Bahwa Penggugat tidak mengajukan kasasi atas putusan judex facti aquo sehingga Penggugat tidak berkeberatan atau dapat menerima atas hak-haknya sesuai kompensasi PHK yang diputuskan oleh Judex Facti *a quo*;
6. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, dan berpedoman pada Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 maka hak-hak Penggugat yang terbit dalam perselisihan PHK *a quo* adalah sisa upah Penggugat sebesar Rp. 139.200.000,- (seratus tiga puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah);
7. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat *a quo* dan tuntutan provisi Penggugat tidak didasarkan atas alasan dan hukum yang kuat, maka tuntutan provisi Penggugat ditolak;
8. Bahwa pertimbangan dan amar putusan Judex Facti yang menolak eksepsi Tergugat telah benar dalam penerapan hukumnya, maka dalam putusan ini dikuatkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **YAYASAN PENDIDIKAN BUNDA MULIA (THE BUNDA MULIA INTERNATIONAL SCHOOL)** tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 228/PHI.G/2010/PN.JKT.PST tanggal 30 Desember 2010 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* di atas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Termohon Kasasi;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, Undang-undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **YAYASAN PENDIDIKAN BUNDA MULIA (THE BUNDA MULIA INTERNATIONAL SCHOOL)** tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
Jakarta Pusat No. 228/PHI.G/2010/PN.JKT.PST. tanggal 30 Desember 2010;

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp. 139.200.000,- (seratus tiga puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Termohon Kasasi;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Senin, tanggal 7 Januari 2013** oleh **Dr. Salman Luthan, SH., MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Jono Sihono, SH.**, dan **Arief Soedjito, SH., MH.**, Hakim Ad. Hoc. PHI pada Mahkamah Agung sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua Majelis, dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh **Bongbongan Silaban, SH., LL.M.**, Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd/Jono Sihono, SH.

ttd/Arief Soedjito, SH., MH.

K e t u a :

ttd/Dr. Salman Luthan, SH., MH.

Panitera Pengganti:

ttd/Bongbongan Silaban, SH., LL.M.

Untuk Salinan:
Mahkamah Agung RI

Hal. 21 dari 22 hal. Put. No. 390 K/Pdt.Sus/2011



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

a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.,MH.
Nip. 19591207 1985 12 2 002