



PUTUSAN

NOMOR : 108/PDT/2017/PT-MDN.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Tinggi Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perdata dalam tingkat banding, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

Ny.DAHLIANI (Warga Negara Indonesia), jenis kelamin perempuan, lahir di Medan, tanggal 12 Oktober 1969, pekerjaan Wiraswasta, beralamat di Jalan Cempaka 3 no. 20 Kel.Sempakata, Kec. Medan Selayang Kota Medan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada : Junirwan Kurnia,SH, Mardhi Santawijaya,SH dan Rahmat,SH, Para Advokat pada Law Office yang beralamat di Kurniawan & Associates, beralamat URo Building (Citi Bank) Level V Suite 9 Jalan Imam Bonjol No. 23 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 Februari 2016, Selanjutnya disebut : **Pembanding semula Penggugat;**

Lawan

PT.NITORI FURNITURE INDONESIA, dalam hal ini diwakili oleh **Kazeharu Yuichi (Warga Negera Jepang)** selaku **Presiden Direktur**, beralamat di Jalan Pulau Kangean No. 9 Komplek Kawasan Industri Medan Tahap I (KIM I) Medan, Sumatera Utara Indonesia, Selanjutnya disebut : **Terbanding semula Tergugat;**

Pengadilan Tinggi tersebut;

Setelah membaca :

1. Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Medan tanggal 12 April 2017 Nomor: 108/PDT/2017/PT.MDN. tentang penunjukan Hakim Majelis untuk memeriksa dan mengadili perkara ini dalam tingkat banding ;
2. Surat Penunjukan Panitera Pengganti Nomor : 108/PDT/2017/PT.MDN tanggal 12 April 2017 oleh Panitera Pengadilan Tinggi Medan untuk membantu Majelis Hakim memeriksa dan mengadili perkara tersebut ;
3. Berkas perkara dan surat-surat yang berhubungan dengan perkara ini :

TENTANG DUDUK PERKARA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dalam suratnya tertanggal 15 Maret 2016 yang telah didaftar dikepaniteraan Pengadilan Negeri Medan dalam register No: 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn, telah mengajukan gugatan kepada Tergugat, dengan mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat sejak tanggal 18 Januari 1995 bekerja sebagai karyawan pada perusahaan Tergugat yang merupakan Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dari Negara Jepang yang bergerak dibidang usaha "**produksi meubel**" khusus untuk dipasarkan / dieksport keluar Indonesia.
2. Bahwa oleh karena Penggugat memiliki prestasi, dedikasi dan loyalitas yang baik, pada tahun 2011 melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada tanggal 02 Februari 2011 Penggugat diangkat oleh Tergugat sebagai Direktur Administrasi.
3. Bahwa sejak Penggugat diberi jabatan Direktur Administrasi Penggugat mengalami perlakuan-perlakuan diskriminasi dari Tergugat sehingga Penggugat sebagai direksi / pekerja perempuan yang berkewarganegaraan Indonesia sangat dirugikan oleh karena didiskriminasi/dibedakan dengan direksi / pekerja yang berkewarganegaraan Jepang baik dari sisi pendapatan, status, gaji, fasilitas maupun hak-hak lainnya. Adapun diskriminasi tersebut adalah sebagai berikut dibawah ini :

31. *Diskriminasi Tentang Status Penggugat*

Bahwa sesuai dengan RUPS pada tahun 2011 telah ditetapkan Penggugat selaku Direksi (ic. Direktur Administrasi) yang memimpin, mengkoordinir dan bertanggung jawab dalam operasional Tergugat dibidang administrasi dan tenaga kerja.

Bahwa walaupun Penggugat telah diangkat / ditetapkan sebagai Direktur Administrasi, namun dalam dokumen-dokumen Tergugat (PT. Nitori Furniture Indonesia) level Penggugat disebut dan *tertera dalam dokumen perusahaan* sebagai **KARYAWAN** sedangkan direksi Tergugat yang berkewarganegaraan Jepang yaitu Presiden Direktur (Kazeharu Yuichi) dan Direktur Financial (Satoru Sato) disebutkan bukan sebagai karyawan tetapi Presiden Direktur dan Direktur. Demikian pula pekerja/karyawan Tergugat yang level jabatannya dibawah / jauh dibawah Penggugat oleh Tergugat tidak ditempatkan / dikategorikan sebagai pekerja / karyawan.

32. *Diskriminasi Tentang Gaji (Salary)*

Bahwa sebagai Direktur Administrasi Penggugat dengan tanggung jawab yang sangat besar diantaranya mengatur / mengelola ribuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja Tergugat hanya diberi gaji sebesar Rp 31.000.000,- (tiga puluh satu juta rupiah) tanpa tunjangan dan tambahan fasilitas apapun, sementara direksi lainnya (warganegara Jepang) dan pekerja (warganegara Jepang) yang level jabatannya jauh dibawah Penggugat memperoleh penghasilan yang sangat besar jauh diatas Penggugat yaitu :

Kondisi pada tahun 2012

No.	NAMA PERSON	JABATAN	GAJI (SALARY)
1.	Matsukura	Presiden Direktur	Rp 232.804.000,-
2.	Shigehito	Direktur Financial	Rp 161.172.000,-
3.	Satoru Sato	Bagian Administrasi	Rp 116.402.000,-
4.	H. Naito	Bagian Produksi	Rp 116.402.000,-
5.	T. Naito	Bagian Administrasi	Rp 89.540.000,-
6.	K. Tsukamoto	Bagian Administrasi	Rp 89.540.000,-
	M. Igarashi		

Kondisi pada tahun 2014

No.	NAMA PERSON	JABATAN	GAJI (SALARY)
1.	Matsukura	Komisaris	Rp 272.193.800,-
2.	Shigehito	Presiden Direktur	Rp 279.517.400,-
3.	Kazeharu Yuichi	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
4.	Zenta Hiroshi	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
	Takahashi Yasuyuki		



5.	Akira Kurokawa	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
6.	Yasuhito Katayama	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
7.	Norimichi Tsuboi	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
8.	Teruo Takahashi	Staff Administrasi	Rp 65.912.400,-

Bahwa selain daripada itu para direksi dan karyawan warga negara Jepang tersebut diatas juga menerima gaji dari perusahaan induk (holding company) Tergugat di negara Jepang.

33. *Diskriminasi Tentang Hak Penggugat Untuk Memperoleh Cuti*

Bahwa Direksi (Presiden Direktur dan Direktur) yang berkewarganegaraan Jepang maupun pekerja dibawah level direksi yang berkewarganegaraan Jepang setiap 6 (enam) bulan sekali memperoleh hak cuti atau libur selama 10 s/d 12 hari secara gratis dari Tergugat, bahkan bila cuti tersebut dipergunakan untuk bepergian ke luar Indonesia / ke negara asalnya (Jepang), maka diberikan tiket pesawat terbang gratis oleh Tergugat.

Bahwa sebaliknya Penggugat sebagai Pekerja yang diberi jabatan sebagai Direktur Administrasi apabila ingin mengajukan cuti, maka terlebih dahulu membuat permohonan dan selanjutnya bila disetujui Tergugat, maka setiap 1 (satu) hari cuti gaji Penggugat dipotong oleh Tergugat sebesar Rp 1.269.625,- (satu juta dua ratus enam puluh sembilan enam ratus dua puluh lima rupiah).

Bahwa adapun rumus untuk pemotongan gaji akibat hak cuti yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tersebut diatas adalah sebagai berikut :

Rumus	Hasil
$\frac{(\text{Gaji Penggugat}) \times (\text{jumlah bulan selama 1 tahun})}{(\text{jumlah hari kerja selama 1 tahun})} = (\text{besarnya pemotongan gaji setiap 1 hari cuti yang diberikan})$	$\text{Rp } 31.000.000 \times 12 : 293 =$ $\text{Rp } 1.269.625,-$

34. *Diskriminasi Tentang Fasilitas*

Bahwa Tergugat juga menerapkan diskriminasi yang berkaitan dengan fasilitas lainnya terhadap Penggugat. Hal mana terbukti dari fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada direksi yang berkewarganegaraan



Jepang maupun karyawan warga negara Jepang yang levelnya jauh dibawah direksi.

Bahwa terhadap direksi berkewarganegaraan Jepang dan karyawan yang berkewarganegaraan Jepang yang levelnya jauh dibawah Penggugat diberikan fasilitas-fasilitas gratis antara lain perumahan, kendaraan berikut supir, hari Sabtu setiap 2 minggu sekali libur, asuransi level internasional dan lain-lain sedangkan terhadap Penggugat yang warga negara Indonesia tidak diberikan fasilitas apapun kecuali diantar mobil perusahaan ketika pulang bekerja dan asuransi yang sama dengan karyawan / pekerja / buruh yang bekerja di perusahaan Tergugat, namun sejak tanggal 1 Desember 2014 fasilitas mobil antar pulang tersebut dicabut atau ditiadakan dengan alasan efisiensi.

4. Bahwa oleh karena diperlakukan secara diskriminatif oleh Tergugat sebagaimana dimaksud pada point 3₁ s/d 3₄ diatas ini Penggugat menyampaikan keberatannya kepada Tergugat, namun bukannya menerima keberatan Penggugat tersebut justru Penggugat secara tiba-tiba mengajak Penggugat untuk menghadiri Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang ternyata tujuannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan tawaran 1 (satu) bulan gaji, sehingga Penggugat menolaknya dan tidak mau menanda-tangani Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tersebut, namun oleh karena bet (tanda pengenal) Penggugat sebagai pekerja di perusahaan Tergugat telah ditarik, maka Penggugat tidak dapat lagi masuk ke kompleks perusahaan Tergugat untuk bekerja.
5. Bahwa sebagai perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang berdomisili dan beroperasi di Indonesia Tergugat sepatutnya wajib menghormati dan mematuhi seluruh hukum yang berlaku di Indonesia khususnya Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation atau Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (untuk selanjutnya disebut *ILO Convention No. 111*) tidak peduli apakah negara Jepang sudah atau belum meratifikasi *ILO Convention No. 111* tersebut.
6. Bahwa sesuai dengan terjemahan naskah asli pasal 1 ayat 1 huruf a *ILO Convention No. 111* ditegaskan :
---- Untuk tujuan konvensi ini istilah “diskriminatif” meliputi “setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis



kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan”.

Bahwa selanjutnya ditegaskan pula (dalam “ILO Convention No. 111”) “Diskriminasi” merupakan pelanggaran hak yang dinyatakan dalam deklarasi universal hak azasi manusia.

Bahwa atas dasar pasal 1 ayat 1 huruf a “ILO Convention No. 111” tersebut terbukti Tergugat telah melakukan perbuatan diskriminasi atau dasar kebangsaan dan jenis kelamin yaitu Penggugat sebagai pekerja perempuan bangsa Indonesia tidak diberikan perlakuan, gaji dan fasilitas yang sama dengan pekerja laki-laki yang berbangsa (warga negara) Jepang, bahkan pekerja bangsa Jepang yang level jabatannya dibawah Penggugat diberikan perlakuan, gaji dan fasilitas yang jauh lebih baik dari apa yang diperoleh Penggugat. Dengan demikian patut dan sangat beralasan hukum apabila perbuatan Tergugat tersebut dinyatakan sebagai perbuatan yang melawan hukum (onrechtmatigedaad).

7. Bahwa tindakan atau perbuatan Tergugat berupa diskriminasi terhadap Penggugat patut diduga disebabkan sikap ego Tergugat yang merasa sebagai perusahaan yang berasal dari negara dan bangsa yang superior dari sisi ekonomi, sehingga memandang rendah terhadap pekerja di negara Indonesia yang notabene standar ekonomi dan income perkapitanya masih jauh dibawah negara Jepang, namun Penggugat sebagai warganegara Indonesia berhak dan wajib mempertahankan harga diri bangsanya dan tidak bersedia diperlakukan secara diskriminatif atau sewenang-wenang apalagi oleh Tergugat yang memperoleh keuntungan yang besar dari disparitas upah tenaga kerja dan kurs mata uang antara negara Jepang dan negara Indonesia dalam menjalankan usahanya di Indonesia. Dengan demikian sangat tidak patut dan tidak pada tempatnya Tergugat merendahkan (under estimate) Penggugat sebagai pekerja perempuan yang berkewarganegaraan Indonesia.
8. Bahwa sebagai akibat perbuatan Tergugat tersebut Penggugat sebagai pekerja perempuan bangsa Indonesia mengalami kerugian dan tekanan psikologis oleh karena merasa terhina dan direndahkan harkat dan martabatnya sebagai rakyat dari bangsa yang merdeka dan berdaulat, oleh karena :



81. Bahwa Penggugat merasa kecewa dan dirugikan, oleh karena sebagai direktur Penggugat tidak memperoleh perlakuan, gaji dan fasilitas yang sama dengan direktur lainnya yang berkewarganegaraan Jepang, bahkan jauh dibawah pekerja-pekerja / karyawan warga negara Jepang yang level jabatannya jauh dibawah Penggugat.

82. Bahwa Penggugat merasa malu dengan ribuan pekerja warganegara Indonesia yang bekerja pada Tergugat, kepada keluarga maupun masyarakat, oleh karena Penggugat dianggap sebagai direktur boneka yang tidak memperoleh perlakuan, gaji dan fasilitas layaknya seorang direktur perusahaan yang berlevel PMA.

83. Bahwa sebagai warga negara dari bangsa yang berdaulat Penggugat merasa direndahkan harga diri dan kehormatannya oleh sikap diskriminasi yang dipraktekkan Tergugat padahal Indonesia adalah termasuk negara yang menopang kemajuan ekonomi negara Jepang, terbukti Indonesia merupakan pasar terbesar yang menyerap produk-produk negara Jepang sehingga sangat tidak patut Tergugat memperlakukan diskriminasi terhadap Penggugat, padahal stabilitas ekonomi negara Jepang akan terganggu apabila tidak ditopang oleh kesediaan rakyat Indonesia untuk membeli produk yang dihasilkannya.

Bahwa dari uraian diatas ini telah cukup membuktikan Penggugat telah mengalami kerugian moril maupun materil sebagai akibat perbuatan "*Diskriminasi*" Tergugat.

9. Bahwa atas perbuatan "*diskriminasi*" tersebut Tergugat layak dihukum untuk membayar ganti rugi akibat kerugian moril dan materil Penggugat serta meminta maaf kepada Penggugat guna memulihkan harga diri dan kehormatan Penggugat sebagai seorang warganegara dari negara dan bangsa yang merdeka, berdaulat dan bermartabat, oleh sebab itu sangat beralasan hukum apabila Tergugat dihukum sebagai berikut :

Kerugian Materil

Bahwa Penggugat diangkat/ditetapkan sebagai Direktur Administrasi Tergugat mulai bulan Januari 2011 dan diberhentikan (PHK) pada tanggal 15 Juni 2015 atau selama 53 bulan dengan gaji sebesar Rp 31.000.000,-/bulan. Bahwa sebagai acuan adalah gaji Direktur Tergugat yang sama levelnya dengan Penggugat yaitu Satoru Sato sebesar Rp 161.172.000,-/bulan. Dengan demikian terdapat selisih yang merupakan kekurangan pembayaran gaji yang harus diterima Penggugat sebesar Rp 161.172.000-Rp 31.000.000



x 53 bulan = Rp 6.899.116.000,- (enam milyar delapan ratus sembilan puluh sembilan juta seratus enam belas ribu rupiah). Oleh karenanya patut dan sangat beralasan hukum Tergugat dihukum untuk membayar ganti rugi materil kepada Penggugat sebesar Rp 6.899.166.000,- (enam milyar delapan ratus sembilan puluh sembilan juta seratus enam puluh enam ribu rupiah) secara tunai dan sekaligus.

Bahwa pada tanggal 9 Januari 2015 s/d tanggal 14 Januari 2015 Tergugat memberikan cuti kepada Penggugat selama 5 hari dengan sanksi berupa pemotongan gaji sebesar 5 hari x Rp 1.269.625,- = Rp 6.348.123,-. Dengan demikian Penggugat telah mengalami kerugian sebesar Rp 6.348.123,-, oleh karenanya sangat beralasan hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp 6.348.123,- (enam juta tiga ratus empat puluh delapan ribu seratus dua puluh tiga rupiah).

Kerugian Moril

Membayar ganti rugi kepada Penggugat guna memulihkan harga diri dan kehormatan Penggugat sebesar Rp 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) secara tunai dan sekaligus.

Membuat/menerbitkan iklan permohonan maaf pada harian Analisa, Waspada dan Sinar Indonesia Baru (seluruhnya harian terbitan Medan) dengan redaksi sebagai berikut :

PERMOHONAN MAAF

PT. NITORI FURNITURE INDONESIA MEMOHON MAAF ATAS TINDAKAN DISKRIMINASI TERHADAP PEKERJA BANGSA INDONESIA (MRS. DAHLIANI) SELAMA MENJABAT SEBAGAI DIREKTUR ADMINISTRASI PT. NITORI FURNITURE INDONESIA.

Hormat kami :

PT. NITORI FURNITURE INDONESIA

10. Bahwa Penggugat ragu akan itikad baik Tergugat untuk memenuhi / mematuhi putusan yang telah berkekuatan hukum dalam perkara ini dan agar putusan dalam perkara ini tidak bersifat sia-sia, dimohon agar Pengadilan Negeri Medan berkenan untuk terlebih dahulu melakukan sita jaminan (conservatoir beslaag) atas harta-harta milik Tergugat.
11. Bahwa oleh karena, gugatan Penggugat dalam perkara ini dilandasi dalil-dalil yang bersifat sempurna serta didukung pula oleh bukti-bukti yang bersifat otentik, maka sangat beralasan untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan putusan serta merta (uitvoerbaar bij



vooraad) dan selanjutnya membebankan Tergugat untuk membayar biaya-biaya dalam perkara ini.

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat uraikan diatas dimohon agar Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan berkenan untuk memanggil para pihak yang berperkara dalam suatu hari persidangan yang telah ditetapkan dan selanjutnya memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

- ① Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- ② Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum (onrechtmatigedaad).
- ③ Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan dalam perkara ini.
- ④ Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi materil kepada Penggugat sebesar Rp 6.899.166.000,- (enam milyar delapan ratus sembilan puluh sembilan juta seratus enam puluh enam ribu rupiah) **dan** Rp 6.348.123,- (enam juta tiga ratus empat puluh delapan ribu seratus dua puluh tiga rupiah) secara tunai dan sekaligus.
- ⑤ Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi moril kepada Penggugat sebesar Rp 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) secara tunai dan sekaligus.
- ⑥ Menghukum Tergugat untuk membuat/menerbitkan iklan permohonan maaf pada harian Analisa, Waspada dan Sinar Indonesia Baru (seluruhnya harian terbitan Medan) dengan redaksi sebagai berikut :

PERMOHONAN MAAF

**PT. NITORI FURNITURE INDONESIA MEMOHON MAAF ATAS
TINDAKAN DISKRIMINASI TERHADAP PEKERJA BANGSA
INDONESIA (MRS. DAHLIANI) SELAMA MENJABAT SEBAGAI
DIREKTUR ADMINISTRASI PT. NITORI FURNITURE INDONESIA.**

Hormat kami :

PT. NITORI FURNITURE INDONESIA

- ⑦ Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaarbij vooraad).
 - ⑧ Menghukum Tergugat untuk membayar biaya dalam perkara ini.
- Atau* Seandainya Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban dalam sidang tanggal 29 Juni 2016, yang pada pokoknya sebagai berikut:



1. Bahwa Penggugat telah mengajukan gugatan dengan objek yang sama dengan gugatan a quo, sebagaimana dimaksud oleh Putusan Reg. 401/Pdt.G/2015/PN.Mdn tanggal 03 Pebruari 2016, amar putusan dalam perkara ini adalah gugatan penggugat tidak diterima. Objek gugatan tersebut adalah gugatan diskriminasi. Sedangkan dalam statusnya selaku Pekerja bukan selaku Direktur, Penggugat telah mengajukan gugatan yang kemudian di putus sesuai Reg No. 218/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Mdn tanggal 02 Pebruari 2016, amar putusan dalam perkara ini pada intinya Penggugat adalah anggota Direksi bukan Pekerja.
2. Bahwa dalil Penggugat pada gugatan angka 1 dan 2 dengan dalil Penggugat pada gugatan angka 3 kontradiktif dengan klaim Penggugat kepada Tergugat; yakni bilamana diartikan dalil Penggugat secara sederhana, adalah sebagai berikut;

Penggugat dalam status selaku Pekerja pada Tergugat sejak tanggal 18 Januari 1995 sampai dengan tanggal 2 Pebruari 2011 telah dihargai prestasi, dedikasi dan loyalitasnya oleh Tergugat, sehingga Tergugat mngangkatnya sebagai salah satu Direksi melalui RUPS.

Sebaliknya sesuai dalil Penggugat pada angka 3 gugatannya, Penggugat mendalilkan klaimnya sebagai korban diskriminasi, yakni sebagai direksi/pekerja perempuan berkewarganegaraan Indonesia, yakni didiskriminasi/dibedakan dengan direksi/pekerja yang berkewarganegaraan Jepang dari sisi pendapatan, status, gaji, fasilitas dan hak-hak lainnya.

Bahwa ***semua dalil Penggugat ini adalah tidak benar, oleh karena sebatas asumsi Pengggat atau tidak sesuai dengan fakta-fakta hukum.***

Bahwa Penggugat mendalilkan diskriminasi yang dialaminya tersebut melalui;

3.1. Status Penggugat.

Penggugat mendalilkan selaku Pemimpin dan penanggungjawab Operasional bidang administrasi dan tenaga kerja. ***Dalil Penggugat ini adalah Tidak Benar. Senyatanya Penggugat adalah anggota Direksi. Tugas dan Kewenangan Anggota Direksi bukan dalam otoritas penuh sebagai Pemimpin dan Penanggungjawab.*** Dalil Penggugat lainnya terkait status yang didalilkan Penggugat ini adalah Tidak Benar. Lantas apakah permasalahannya yang didalilkan Penggugat dalam hal ini? Tidak Jelas, yakni apakah persoalan dokumen dan apakah dengan dokumen yang didalilkannya tersebut merugikan? Apa bentuk kerugian Penggugat dalam hal ini, Tidak Jelas!

3.2. Tentang gaji



Penggugat mendalilkan gajinya hanya sebesar Rp. 31.000.000,- tanpa tunjangan dan tambahan fasilitas sedangkan direksi dan pekerja warga Jepang bergaji besar. Mengenai hal ini, Penggugat tidak memperkuat dalilnya terkait ketentuan yang secara spesifik dilanggar Tergugat terhadap keharusan Penggugat menerima gaji sama. Sedangkan perbedaan gaji tersebut tidak benar dan atau harus dibuktikan Penggugat yang telah mendalilkannya. Lantas bilamana hal ini sebagai pelanggaran sesuai dalil Penggugat, mengapa Penggugat mempersoalkannya setelah Penggugat tidak lagi menjadi anggota Direksi. Masa keanggotaan Penggugat selaku anggota Direksi dimulai sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2015, sepanjang tahun tersebut dari awal sampai akhir, mengapa Penggugat tidak mempersoalkannya? Sebaliknya yang ada adalah Penerimaan dengan kesadaran penuh. Ironi, setelah berhenti jadi anggota Direksi, Penggugat memperlmasalahkannya dengan mempergunakan dalil-dalil yang seakan-akan terhubung demi mengesankan korban dan upaya memperoleh pembenaran.

Keseluruhan dalil Penggugat atas hal ini adalah Tidak Benar.

3.3. Tentang Hak Cuti

Penggugat mendalilkan diri sebagai Pekerja dengan Jabatan Direktur Administrasi. Tidak Benar dalil Penggugat demikian ini. Penggugat adalah anggota Direksi bukan Pekerja. Ketentuan Cuti bagi Direktur tidak tunduk pada domain ketentuan cuti seorang Pekerja sebagaimana di atur oleh UU Ketenagakerjaan.

3.4. Tentang Fasilitas

Penggugat mengakui menerima fasilitas perusahaan selaku anggota Direksi tetapi tidak sepenuhnya sama dengan fasilitas yang diterima oleh direksi atau Pekerja warga Negara Jepang.

Dalil Penggugat mengenai hal ini, harus diperhadapkan dengan pengakuan Penggugat yakni, warga negara Jepang memperoleh fasilitas rumah, kendaraan dan lain-lain. Dalam artian Penggugat yang seorang bukan warga Negara asing melainkan penduduk lokal juga menuntut fasilitas rumah serta semua yang didalilkannya tersebut. Pertanyaannya, mengapa Penggugat tidak menuntutnya sejak awal penerimaan selaku anggota Direksi? Mengapa Penggugat mempersoalkannya setelah Penggugat tidak lagi sebagai anggota Direksi? Ini harus jelas demi membedakan tuntutan Penggugat berdasarkan itikad baik atau itukad yang dipenuhi dengan



maksud jahat dan atau kelicikan demi memperoleh keuntungan yang tidak berdasarkan hukum.

Dalil Penggugat dalam hal ini keseluruhannya adalah Tidak Benar.

3. Bahwa dalil Penggugat menjadi korban diskriminasi sebagaimana uraian di atas, memberi gambaran terhadap kualitas dalil-dalil Penggugat a quo sebagai dalil yang lemah, dalil yang tidak berkualitas dan lebih bernuansa asumsi atau ekspresi pelampiasan kekecewaan belaka. Terlebih lagi bila dihubungkan dengan lama waktu sebagai anggota Direksi, yakni sekitar kurang lebih 5 (lima) tahun. Pertanyaan logis dalam hal ini, mengapa baru sekarang diungkapkan perihal demikian ini. Mengapa tidak sejak awal mula kejadian atau setiap kali kejadian terjadi maka Penggugat seharusnya melakukan keberatan. Fakta yang terjadi adalah Penggugat sama sekali tidak pernah menyampaikan keluhan dalam bentuk apapun, kecuali saat ini, setelah Penggugat mengaku di PHK oleh Tergugat.
4. Bahwa Tidak Benar dalil Penggugat angka 4 dalam gugatan a quo, yakni Tidak Pernah Penggugat Menyampaikan Keberatan apapun. Tidak benar Penggugat diajak secara tiba-tiba menghadiri RUPS, Tidak benar Penggugat menolak RUPS.
5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 5, 6, 7 dan 8 gugatan a quo tidak relevan dengan Tergugat dan karenanya Tidak Benar. Keseluruhan dalil Penggugat adalah asumsi Penggugat belaka tanpa fakta-fakta hukum.
6. Penggugat senantiasa mendalilkan diri sebagai Pekerja Perempuan padahal senyatanya Penggugat adalah seorang anggota Direksi tidak atas dasar gender melainkan sekali lagi dalam status sebagai anggota Direksi yang diberhentikan melalui RUPS. Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat yang mendalilkan Tergugat melakukan tindakan diskriminasi kepada Penggugat. Dalil demikian ini adalah suatu bentuk nyata berupa serangan pada kehormatan dan martabat institusi serta pribadi pengurus/pimpinan perusahaan pada Tergugat. *Tergugat mensommasi Penggugat dalam kesempatan ini agar menghentikan perbuatan tercela ini. Tergugat akan menempuh upaya hukum bilamana Penggugat tidak menghentikan serangan demikian ini.*
7. Bahwa dalil Penggugat angka 9 gugatan a quo adalah Tidak Benar. Tergugat menolaknya dengan tegas. Tergugat telah memberhentikan Penggugat melalui prosedur hukum yang sah dan kedudukan Penggugat saat diberhentikan adalah dalam status selaku anggota Direksi.



8. Bahwa dalil Penggugat angka 10 dan 11 gugatan a quo adalah Tidak Benar dan karenanya mohon untuk ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim. Dalil dan fakta-fakta hukum terkait hal ini sangat lemah dan atau tidak berdasarkan hukum.

Bahwa Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menerima keseluruhan dalil Tergugat dan karenanya memeriksa dan memutus perkara a quo dengan amar sebagai berikut:

1. Tidak menerima gugatan Penggugat keseluruhannya ;
2. Menolak keseluruhannya gugatan Penggugat

Atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang bahwa terhadap Gugatan Pembanding semula Penggugat tersebut ,Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn ,tanggal 18 Oktober 2016 telah menjatuhkan putusan yang amar putusannya sebagai berikut :

MENGADILI :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp. 1.164.000,00 (satu juta seratus enam puluh empat ribu rupiah);

Menimbang bahwa setelah membaca Akta Banding No.156/2016 yang dibuat dan ditanda tangani oleh TAVIP DWIYATMOKO,SH.,MH Panitera Pengadilan Negeri Medan,menerangkan bahwa Kuasa Pembanding semula Penggugat pada hari Rabu,tanggal 26 Oktober 2016 telah menyatakan banding terhadap Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn ,tanggal 18 Oktober 2016;

Menimbang bahwa setelah membaca Relaas Pemberitahuan Pernyataan Banding Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn, yang dibuat dan ditanda tangani oleh SAYID YUSRI HAMDANI Jurusita Pengadilan Negeri Medan,menerangkan bahwa pada hari Jumat tanggal 25 Nopember 2016 telah memberitahukan kepada Terbanding semula Tergugat ;

Menimbang bahwa setelah membaca Tanda terima memori banding yang dibuat dan ditanda tangani oleh TAVIP DWIYATMOKO,SH.,MH Panitera Pengadilan Negeri Medan,menerangkan bahwa pada hari Selasa ,tanggal 06 Desember 2016 telah menerima memori banding dari Kuasa Pembanding semula Penggugat,dan memori banding tersebut telah diberitahukan/diserahkan secara sah kepada Terbanding semula Terbugat pada hari Selasa,tanggal 10



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Januari 2017, sesuai dengan Relas Penyerahan Memori Banding yang dibuat dan ditanda tangani oleh SAYID YUSRI HAMDANI Jurusita Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn;

Menimbang bahwa setelah membaca Tanda terima Kontra memori banding yang dibuat dan ditanda tangani oleh TAVIP DWIYATMOKO,SH.,MH Panitera Pengadilan Negeri Medan, menerangkan bahwa pada hari Rabu ,tanggal 01 Pebruari 2017 telah menerima Kontra memori banding dari Kuasa Terbanding semula Tergugat, dan kontra memori banding tersebut telah diberitahukan/diserahkan secara sah kepada Kuasa Pembanding semula Penggugat pada hari Selasa, tanggal 07 Pebruari 2017, sesuai dengan Relas Penyerahan Kontra Memori Banding yang dibuat dan ditanda tangani oleh SAYID YUSRI HAMDANI Jurusita Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn;

Menimbang bahwa setelah membaca Relas Pemberitahuan mempelajari berkas perkara yang dibuat dan ditanda tangani oleh SAYID YUSRI HAMDANI Jurusita Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn, menerangkan bahwa pada hari Rabu tanggal 30 Nopember 2016 telah memberitahukan Pembanding semula Penggugat untuk mempelajari berkas perkara dikepaniteraan Pengadilan Negeri Medan dalam tenggang waktu 14 (empat belas)hari sejak tanggal pemberitahuan, sebelum berkas dikirim ke Pengadilan Tinggi Medan ;

Menimbang bahwa setelah membaca Relas Pemberitahuan mempelajari berkas perkara yang dibuat dan ditanda tangani oleh SAYID YUSRI HAMDANI Jurusita Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn, menerangkan bahwa pada hari Senin tanggal 28 Nopember 2016 telah memberitahukan Terbanding semula Terggugat untuk mempelajari berkas perkara dikepaniteraan Pengadilan Negeri Medan dalam tenggang waktu 14 (empat belas)hari sejak tanggal pemberitahuan, sebelum berkas dikirim ke Pengadilan Tinggi Medan ;

TENTANG HUKUMNYA

Menimbang, bahwa permohonan banding yang diajukan oleh Pembanding semula Penggugat tersebut telah diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara serta syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang - undang, oleh karena itu permohonan banding tersebut secara yuridis formal dapat diterima ;



Menimbang bahwa Pembanding semula Penggugat mengajukan memori banding ,pada pokoknya sebagai berikut :

Bahwa Pembanding sangat keberatan, dengan demikian menolak pertimbangan hukum dan amar putusan Pengadilan Negeri Medan No. 143/Pdt. G/2016/PN. Mdn tanggal 18 Oktober 2016, oleh karena bertentangan dengan fakta-fakta persidangan, dan kekeliruan menafsirkan ketentuan hukum yang menjadi landasan hukum gugatan dalam perkara aquo, serta tidak memenuhi rasa keadilan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.

- Bahwa terhadap keputusan Pengadilan Negeri Medan dalam perkara aquo, Pembanding telah mengajukan permohonan banding di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Medan sesuai dengan Akta Banding No. 156/2016 tanggal 26 Oktober 2016. Dengan demikian permohonan banding yang diajukan Pembanding patut untuk diterima.
- Bahwa adapun alasan-alasan yang merupakan dalil-dalil yang Pembanding sampaikan dalam memori banding ini adalah sebagai berikut dibawah ini :

TENTANG FAKTA PERSIDANGAN

- Bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo seluruh fakta-fakta persidangan terbukti mendukung dalil-dalil gugatan yang Pembanding ajukan dalam perkara aquo antara lain :

① DISKRIMINASI TENTANG STATUS PENGGUGAT

Bahwa tidak dapat dibantah oleh Terbanding sesuai dengan bukti P-5 (**Daftar Karyawan PT. Nitori Furniture Indonesia**) bahwa Pembanding yang notabene berstatus sebagai Direktur Administrasi ternyata masih dikategorikan / digolongkan sebagai karyawan. Dalam hal ini berbeda dengan personil direktur yang berkewarganegaraan Jepang yang tetap disebut sebagai Direktur.

② DISKRIMINASI TENTANG GAJI (SALARY)

Bahwa dalil Pembanding tentang diskriminasi gaji tidak dapat dibantah oleh Terbanding, oleh karena Terbanding menyadari pajak atas gaji tersebut telah dibayarkan kepada Pemerintah Indonesia sesuai dengan besaran gaji yang diterima oleh Direksi dan staff yang berkebangsaan Jepang.

③ DISKRIMINASI TENTANG HAK PENGGUGAT UNTUK MEMPEROLEH CUTI

Bahwa sesuai dengan fakta persidangan yang tidak dapat dibantah oleh Terbanding, bahwa Pembanding telah membuktikan setiap 1 hari menggunakan hak cuti gaji Pembanding dipotong sebesar Rp 1.269.625,- seolah-olah Pembanding diperlakukan sebagai pekerja harian/kontrak.

4.DISKRIMINASI TENTANG FASILITAS

Bahwa dari fakta-fakta persidangan cukup jelas bahwa sebagai Warga Negara Indonesia yang berstatus Direktur Administrasi Pembanding tidak memperoleh fasilitas apapun dari Terbanding, namun sebaliknya direktur dan pekerja yang berkewarganegaraan Jepang memperoleh fasilitas yang layak bahkan lebih dari yang seharusnya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan fakta-fakta persidangan yang Pembanding uraikan diatas ini telah cukup membuktikan bahwa dalil-dalil gugatan yang Pembanding ajukan dalam perkara aquo patut untuk diterima, namun judex factie Pengadilan Negeri Medan

terhadap fakta-fakta persidangan tersebut ternyata memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

“Bahwa dalil Penggugat mengenai adanya perbedaan besarnya gaji antara Penggugat dengan sesama Direktur warga negara Jepang adalah tidak beralasan, karena selama Penggugat bekerja dan menduduki jabatan Penggugat tidak pernah mempermasalahkannya”.

“Bahwa mengenai hak cuti yang dianggap Penggugat ada diskriminasi, adalah tidak benar, karena mengenai cuti, perusahaan tunduk pada ketentuan undang-undang ketenagakerjaan”.

“Bahwa mengenai fasilitas yang didalilkan oleh Penggugat, adalah hanya didasarkan pada kesimpulan Penggugat, karena mengapa baru sekarang Penggugat menuntut fasilitas tersebut”.

Bahwa pertimbangan hukum judex factie (Pengadilan Negeri Medan) diatas ini sangat keliru dan patut dibatalkan oleh karena :

- ① **Bahwa suatu tuntutan terhadap “Perbuatan Melawan Hukum” tidak harus diajukan pada saat perbuatan melawan hukum tersebut terjadi, oleh karena hak mengajukan tuntutan melekat pada Pembanding sampai Pembanding menggunakannya sesuai dengan waktu yang diinginkan / menguntungkan Pembanding. Bahwa demikian pula judex factie (Pengadilan Negeri Medan) tidak memahami Pembanding sebagai perempuan yang mengalami diskriminasi dan membutuhkan penghasilan untuk biaya hidup tentu saja tidak memiliki keberanian moral untuk mengajukan tuntutan pada saat Pembanding sedang bekerja pada Terbanding.**
- ② **Bahwa tentang hak cuti tersebut, judex factie sangat keliru oleh karena tidak terdapat satupun ketentuan hukum yang membenarkan pemotongan gaji (apalagi sedemikian besar sebagai kompensasi hak cuti). Oleh karena hak cuti adalah hak yang melekat pada setiap pekerja sebagaimana ketentuan hukum yang berlaku.**

Bahwa berdasarkan dalil-dalil uraian diatas ini demi hukum pertimbangan judex factie (Pengadilan Negeri Medan) tentang gaji, hak cuti dan fasilitas tersebut patut untuk dibatalkan.

JUDEX FACTIE (PENGADILAN NEGERI MEDAN) MEMBERIKAN PENAFSIRAN YANG KELIRU TERHADAP ILO CONVENTION No. 111 (YANG TELAH DIRATIFIKASI MELALUI UNDANG-UNDANG No. 21 TAHUN 1999)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam perkara aquo Pembanding mengajukan gugatan tentang diskriminasi dimaksud dengan landasan pasal 1 ayat (1) huruf a dari **ILO Convention No. 111** (bukti P-1) sebagai berikut dibawah ini:

"Diskriminasi meliputi :

Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan, politik, kebangsaan, atau asal usul yang mengakibatkan meniadakan atau mengurangi persamaan asal usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan".

Bahwa terhadap dalil Pembanding diatas ini judex factie (Pengadilan Negeri Medan) menolaknya dengan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

- (b) Perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

Hal tersebut dijelaskan lagi dalam ayat (2) : setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan mengenai pekerjaan tentu yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi. Sehingga dalam hal dalil gugatan penggugat, maka Majelis berpendapat perbedaan yang dirasakan oleh penggugat selama bekerja dan menduduki jabatan selaku Direrktur Administrasi pada PT. Nitori Furniture Indonesia, bukanlah suatu bentuk diskriminasi sebagaimana ketentuan di atas.

Bahwa pertimbangan hukum judex factie diatas ini adalah sangat keliru, oleh karena memberikan penafsiran yang keliru terhadap pasal 1 ayat (1) huruf b dan ayat (2) dari **ILO Convention No. 111** (bukti P-1) sebagaimana uraian Pembanding dibawah ini :

- (1) "Bahwa pasal 1 ayat (1) huruf b maksudnya adalah merupakan anjuran yang memberikan kesempatan kepada anggota (maksudnya, negara anggota ILO Convention) untuk menentukan jenis-jenis diskriminasi diluar ketentuan ILO Convention No. 111, namun dengan syarat harus berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja". Bahwa dalam perkara aquo dalil diskriminasi yang Pembanding kemukakan telah sesuai dengan ILO Convention No. 111 yang telah diratifikasi dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 1999, sehingga tidak perlu lagi Pemerintah Indonesia (sebagai anggota ILO Convention) untuk berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja.



- (2) "Bahwa pengertian **"PERSYARATAN KHAS"** dalam pasal 1 ayat (2) dari **ILO Convention No. 111** ternyata tidak dipahami oleh *judex factie* (Pengadilan Negeri Medan) oleh karena :

- Bahwa jabatan **Pembanding** adalah **Direktur Administrasi** yang memiliki keahlian dibidang administrasi perusahaan, sehingga tidak berbeda levelnya dengan **Direktur Keuangan** yang memiliki keahlian dibidang keuangan. Dengan demikian tidak dibutuhkan persyaratan khas untuk jabatan-jabatan tersebut.
- Bahwa **Pembanding** sebagai **Direktur Administrasi** memiliki bawahan / staff warga negara Jepang dengan jabatan **Staff Administrasi** dengan penghasilan sebagai berikut :

Zenta Hiroshi	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
Takahashi Yasuyuki	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
Akira Kurokawa	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
Yasuhito Katayama	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
Norimichi Tsuboi	Staff Administrasi	Rp 109.854.000,-
Teruo Takahashi	Staff Administrasi	Rp 65.912.400,-

Bahwa sesuai fakta diatas ini dengan demikian tidak ada alasan yang berdasarkan hukum bagi **Terbanding** untuk menetapkan gaji **Pembanding** sebesar Rp 31.000.000,-/bulan yang besarnya dibawah gaji staff administrasi (**Zenta Hiroshid, dkk**) sebesar Rp 109.000.000,- lebih. Oleh karena tidak ada persyaratan khas (keahlian khusus) yang dimiliki **Zenta Hiroshid, dkk** tersebut untuk mendapat gaji yang jauh lebih besar dari **Pembanding**.

DIBUTUHKAN KEBERANIAN MORAL UNTUK MEMBERI KEADILAN BAGI PEKERJA WARGA NEGARA INDONESIA YANG KERAP DIPERLAKUKAN TIDAK ADIL OLEH PERUSAHAAN ASING DARI NEGARA KAPITALIS.

- Bahwa negara Jepang adalah negara maju baik dari sisi ekonomi maupun teknologi dan kondisi tersebut memberikan kesempatan yang luas kepada pengusaha Jepang untuk berinvestasi di negara lain, khususnya negara-negara berkembang yang masih terbelakang dari sisi teknologi dan ekonomi.
- Bahwa dapat dipastikan sebagai pemilik teknologi dan modal pengusaha-pengusaha Jepang mempunyai posisi dan nilai tawar yang tinggi dari sisi sosial dan ekonomi terhadap rakyat yang bekerja pada perusahaannya yang berinvestasi di negara lain yang masih berkembang. Dalam hal ini ada kecenderungan investasi pengusaha Jepang tersebut sangat dibutuhkan oleh negara Indonesia untuk mendukung perekonomian, sehingga dengan berbagai cara para investor Jepang di Indonesia meminta berbagai kemudahan-kemudahan dari Pemerintah Indonesia untuk berinvestasi di Indonesia, sehingga kondisi ini secara psikologis menempatkan kedudukan pekerja Indonesia selalu dibawah pekerja asing walaupun memiliki kemampuan yang sama.
- Bahwa kondisi perekonomian dunia seperti inilah yang menginspirasi lahirnya **ILO Convention No. 111** dan Indonesia turut sebagai anggotanya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan meratifikasinya kedalam Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 agar para investor/perusahaan asing yang berinvestasi di Indonesia tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja Warga Negara Indonesia. Oleh sebab itu sebagai negara yang berdaulat dibutuhkan keberanian moral bagi kita untuk menempatkan pekerja Warga Negara Indonesia setara dengan pekerja Jepang khususnya dari sisi perlakuan dan penghargaan.

- Bahwa dari dalil-dalil yang Pembanding uraikan diatas telah cukup membuktikan secara materil fakta-fakta persidangan telah berkesesuaian dengan dalil-dalil gugatan Pembanding, namun oleh karena judex factie (Pengadilan Negeri Medan) keliru dalam pertimbangan hukumnya (khususnya keliru dalam menafsirkan **ILO Convention No. 111**) sehingga menolak gugatan dalam perkara ini. Dengan demikian oleh karena pertimbangan hukum judex factie dilandasi penafsiran yang keliru terhadap landasan hukum yang digunakan Pembanding dalam perkara aquo, maka demi hukum pertimbangan judex factie tersebut patut untuk dibatalkan.
- Bahwa oleh karena pertimbangan judex factie telah terbukti patut untuk dibatalkan, maka sangat beralasan hukum bagi Pengadilan Tinggi Medan untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

Mengadili

- Menerima permohonan banding dari Pembanding.
- Membatalkan putusan Pengadilan Negeri Medan No. 143/Pdt. G/2016/PN. Mdn tanggal 18 Oktober 2016

Mengadili sendiri

- ① Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- ② Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum (onrechtmatigedaad).
- ③ Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan dalam perkara ini.
- ④ Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi materil kepada Penggugat sebesar Rp 6.899.166.000,- (enam milyar delapan ratus sembilan puluh dua seratus enam puluh enam ribu rupiah) **dan** Rp 6.348.123,-. (enam juta tiga ratus empat puluh delapan ribu seratus dua puluh tiga rupiah) secara tunai dan sekaligus.
- ⑤ Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi moril kepada Penggugat sebesar Rp 10.000. 000.000,- (sepuluh milyar rupiah) secara tunai dan sekaligus.
- ⑥ Menghukum Tergugat untuk membuat/menerbitkan iklan permohonan maaf pada harian Analisa, Waspada dan Sinar Indonesia Baru (seluruhnya harian terbitan Medan) dengan redaksi sebagai berikut :

PERMOHONAN MAAF

PT. NITORI FURNITURE INDONESIA MEMOHON MAAF ATAS TINDAKAN DISKRIMINASI TERHADAP PEKERJA BANGSA INDONESIA (MRS. DAHLIANI) SELAMA MENJABAT SEBAGAI DIREKTUR ADMINISTRASI PT. NITORI FURNITURE INDONESIA.



Hormat kami :

PT. NITORI FURNITURE INDONESIA

- ⑦ Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaarbij vooraad).
- ⑧ Menghukum Tergugat untuk membayar biaya dalam perkara ini.

Menimbang bahwa Terbanding semula Tergugat keberatan terhadap memori banding yang diajukan Kuasa Pembanding semula Penggugat, selanjutnya mengajukan Kontra Memori banding sebagai berikut :

1. Putusan Judex Factie Pengadilan Negeri adalah putusan yang sesuai hukum dan telah memenuhi rasa keadilan. Oleh karena putusan a quo telah berdasarkan pertimbangan hukum yang tepat, lengkap disertai dalil-dalil hukum sesuai bukti dan fakta persidangan. Terbanding sangat setuju dan sependapat dengan Judex Factie atas putusan a quo.
2. Bahwa atas Memori Banding yang diajukan Pembanding, dalil bantahan Terbanding masing-masing atas hal;

2.1. Diskriminasi Tentang Status Penggugat;

Terbanding menolak keras dan tegas atas dalil Pembanding yang mengklaim Terbanding tidak membantah bukti P-5 (Daftar karyawan PT Nitori Furniture Indonesia). Senyatanya Terbanding dengan tegas membantah/menolaknya sebagai bukan bukti. Tertuang dengan jelas dalam Kesimpulan Perkara selaku Tergugat. Bukti P-5 yang diklaim oleh Pembanding sebagai bukti surat, oleh Terbanding/Tergugat menolaknya sebagai produk Terbanding/Tergugat sejak pada persidangan pembuktian dan dalam Kesimpulan Perkara. Pada pembuktian surat dengan Penggugat mengajukannya dihadapan persidangan; terlihat jelas, lembaran surat tersebut tanpa identitas sah yang dapat membuktikan sebagai suatu dokumen resmi. Saksi yang diajukan Penggugat/Pembanding dalam persidangan juga tidak menguatkan bukti P-5. Pada kenyataannya dan sesuai fakta persidangan, tidak benar Penggugat terdiskriminasi atas status pekerjaan/jabatan dengan yang lainnya.

Bahwa Judex Factie dalam pertimbangannya menjelaskan perbedaan penyebutan status Penggugat dengan Direksi yang berkewarganegaraan asing adalah bukan diskriminasi adalah juga benar dan sesuai fakta, Yakni Penggugat kini Pembanding tetap menerima gaji bulanan dengan besaran gaji jauh di atas gaji pekerja level manager atau gaji yang diterimanya adalah gaji selaku direksi. Kewenangan yang juga dijalankannya adalah kewenangan direksi dan sejumlah bukti surat yang diajukan Tergugat/terbanding memperlihatkan dengan tegas dokumen yang



ditandatangani Penggugat/Pembanding adalah dalam status tertulis sebagai Direktur Administrasi.

2.2. Diskriminasi tentang gaji (salary)

Tentang dalil Pembanding atas gaji yang didalilkannya mengalami diskriminasi dengan direksi berkewarganegaraan asing. Terbanding menolak dalil ini sejak dalam persidangan dan kesimpulan perkara. Pembanding selaku anggota

Direksi ditentukan gajinya melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Dan pembanding sangat dipastikan menerima keputusan RUPS terkait gaji Pembanding dan karenanya Pembanding menjabat sebagai salah satu anggota Direksi. Tentang gaji Pembanding yang didalilkannya berbeda dengan direksi yang berkewarganegaraan asing, jika benar, menjadi pertanyaan; mengapa Pembanding tidak mempersoalkannya pada Rapat Umum Pemegang Saham? Oleh karena, sebagai salah satu dari dewan Direksi dipastikan dapat menghadiri RUPS khususnya pada kesempatan waktu RUPS pengangkatan Pembanding selaku salah satu anggota Direksi.

Bahwa bukti Pembanding terkait besaran gaji Direksi berupa lembaran kertas berisikan tulisan namun tidak memuat identitas apapun terkait siapa pemilik atau penerbit surat a quo. Bukti ini ditolak Terbanding sebagai bukti yang sah, melainkan adalah bukti yang tidak berkualitas atau bukan bukti.

Bahwa Judex Factie dalam pertimbangannya menegaskan tidak ada diskriminasi terkait perbedaan gaji antara Penggugat dengan Direksi yang berkewarganegaraan asing. Besaran gaji yang lebih besar diterima direksi yang berkewarganegaraan asing ketimbang yang diterima Pembanding menurut Judex Facti adalah wajar karena direksi berkewarganegaraan asing juga adalah sekaligus pemegang saham. Pertimbangan judex Factie ini adalah benar dan sangat sesuai kenyataan. Direksi yang berkewarganegaraan asing adalah juga Pemegang saham perseroan sedangkan Pembanding hanyalah salah anggota direksi semata. Terbanding sependapat dengan pertimbangan hukum Judex Factie a quo.

2.3. Tentang Hak Penggugat Memperoleh Cuti

Bahwa ketentuan gaji, cuti adalah hak yang seharusnya disepakati Pembanding pada saat menerima diangkat selaku anggota Direksi pada Rapat Umum Pemegang Saham. Sebab Pembanding dalam ketentuan ketenagakerjaan bukan pekerja biasa melainkan manajemen Perusahaan dengan kewenangan selaku Pemimpin Perusahaan. oleh karenanya ketentuan cuti dan lembur serta hak-hak pekerja biasa lainnya sesuai undang-undang ketenagakerjaan tidak berlaku bagi Pembanding, melainkan hasil dari ketetapan rapat umum pemegang saham.



2.4. Diskriminasi tentang Fasilitas

Tidak benar dalil Pembanding yang mendalilkan tidak memperoleh fasilitas apapun dari perusahaan. Sebaliknya, sesuai fakta persidangan, Pembanding mendapatkan fasilitas mobil dan sopir perusahaan untuk antar jemput bilamana Pembanding menginginkannya. Akan tetapi Pembanding sendiri yang hanya sesekali mempergunakan fasilitas perusahaan yang tersedia bagi Pembanding. Saksi-saksi yang dihadirkan Terbanding di persidangan memperkuat dalil Terbanding;

Bahwa fakta-fakta persidangan berupa bukti surat dan saksi-saksi baik dari Pembanding maupun dari Terbanding tidak menguatkan dalil Pembanding dalam dalil-dalil gugatannya. Pembanding tidak membuktikan sama sekali sesuai hukum dalil-dalil yang dituduhkannya terhadap Terbanding. Sebaliknya Terbanding membuktikan pembelaannya melalui dalil-dalil dan bukti surat dan saksi-saksi akan hal yang dituduhkan Terbanding dengan dalil-dalilnya adalah Tidak Benar atau Tidak Sesuai Hukum.

Bahwa dalil-dalil Pembanding, mengenai Pembanding sebagai perempuan yang mengalami diskriminasi adalah dalil hyperbolic atau didramatisasi demi memperkuat asumsi pembanding yang pada kenyataannya tidak sesuai fakta-fakta persidangan.

Bahwa judex factie tidak ada kekeliruan dalam pertimbangan hukumnya. Permasalahannya adalah dalil-dalil gugatan Pembanding tidak dibuktikan sesuai hukum.

JUDEX FACTIE TELAH BENAR DAN SESUAI HUKUM DALAM MENAFSIRKAN ILO CONVENTION NO. 111.

Bahwa Judex Factie dalam menafsirkan ILO Convention 111 yang telah diratifikasi ke dalam UU No. 21 tahun 1999, telah menafsirkannya dengan benar dan sesuai bukti yang dihadirkan Pembanding dan atau fakta persidangan, ILO Convention III dalam hemat Judex Factie tidak terbukti dilakukan oleh Terbanding. Terbanding sependapat dengan pertimbangan hukum Judex Factie atas hal ini, oleh karena sesuai fakta dan sesuai hukum pembuktian.

DALIL PEMBANDING TENTANG PERLUNYA KEBERANIAN MORAL UNTUK MEMBERI KEADILAN BAGI PEKERJA WARGA NEGARA INDONESIA YANG KERAP DIPERLAKUKAN TIDAK ADIL OLEH PERUSAHAAN ASING DARI NEGARA KAPITALIS; DALIL INI DITOLAK SEPENUHNYA OLEH TERBANDING SEBAGAI DALIL BUKAN DALIL HUKUM DAN TIDAK RELEVAN DENGAN PERKARA A QUO.

Bahwa Terbanding menolak dalil-dalil yang tidak sesuai hukum, yakni dalil yang hanya dibangun dengan persepsi dan asumsi melalui bahasa-bahasa politik yang bernuansa dramatisasi. Sebagai gugatan hukum, Pembanding sejak dalam pengadilan negeri lebih banyak membuat dalil-dalil yang sarat persepsi seakan sebatas pesan moral yang pada akhirnya tidak membuktikan adanya fakta atau kejadian yang dituduhkan.



Bahwa putusan Pengadilan Negeri Medan dengan pertimbangan hukum judex factie yang sempurna secara hukum selayaknya harus dipertahankan dengan dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi atau pengadilan Banding.

Bahwa dalil-dalil Pembanding pada memori banding yang diajukannya adalah dalil-dalil yang sama dengan dalil gugatannya di Pengadilan Negeri. Dalil yang hanya dibangun dengan persepsi dan asumsi bukan atas logika hukum dan pembuktiannya.

Bahwa keseluruhan dalil gugatan Pembanding tidak dapat dibuktikan dalam persidangan dan karenanya gugatan Pembanding oleh Judex Factie dinyatakan sebagai tidak Terbukti.

Maka atas keseluruhan dalil kontra banding oleh Terbanding sebagaimana terurai di atas, Mohon Yang Mulia Hakim Banding untuk menguatkan Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 143/Pdt.G/PN.Mdn tanggal 18 Oktober 2016 dengan memutuskan perkara banding dengan amar sebagai berikut;

Mengadili:

- Menolak Permohonan Banding dari Pembanding;

Menimbang bahwa tentang keberatan Pembanding semula Penggugat dalam memori bandingnya, Majelis Hakim tingkat banding menilai bahwa keberatan tersebut tidak dapat melemahkan atau membatalkan putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn tanggal 18 Oktober 2016, karena pertimbangan hukum Hakim tingkat pertama dalam putusan tersebut telah menguraikan secara tepat dan benar apa yang termuat dalam memori banding tersebut, dengan demikian keberatan tersebut tidak dipertimbangkan lagi secara khusus dalam pertimbangan putusan Pengadilan Tinggi Medan dan harus dikesampingkan ;

Menimbang bahwa tentang kontra memori banding yang diajukan oleh Terbanding semula Tergugat ,setelah dicermati oleh Majelis Hakim tingkat banding, alasan atau keberatan tersebut dapat dibenarkan dan diterima,sebagaimana telah dipertimbangkan oleh majelis Hakim tingkat pertama sehingga tidak perlu dipertimbangkan lagi dalam putusan ditingkat banding;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tingkat banding setelah memeriksa dan meneliti turunan resmi putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn tanggal 18 Oktober 2016, memori banding dari Pembanding semula Penggugat dan kontra memori banding dari Terbanding semula Tergugat Majelis Hakim tingkat banding sependapat dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan hukum putusan Pengadilan tingkat pertama oleh karena dalam pertimbangan hukumnya telah memuat dan menguraikan dengan tepat dan benar sehingga pertimbangan tersebut dapat disetujui dan dijadikan dasar pertimbangan Majelis Hakim tingkat banding sendiri dalam memutus perkara ini ditingkat banding ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan –pertimbangan tersebut diatas, maka putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn tanggal 18 Oktober 2016, dapat dipertahankan dan **dikuatkan** dalam Peradilan tingkat banding ;

Menimbang, bahwa oleh karena pihak Pembanding semula Penggugat tetap dipihak yang dikalahkan maka dihukum untuk membayar ongkos perkara dalam kedua tingkat peradilan dan untuk tingkat banding besarnya seperti tersebut dalam amar putusan dibawah ini :

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

1. Menerima permohonan banding dari Pembanding semula Penggugat tersebut ;
2. Menguatkan putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 143/Pdt.G/2016/PN.Mdn tanggal 18 Oktober 2016, yang dimohonkan banding ;
3. Menghukum Pembanding semula Penggugat untuk membayar ongkos perkara pada kedua tingkat Peradilan yang dalam tingkat banding sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Tinggi Medan pada hari SENIN tanggal 19 Juni 2017 dengan susunan SABAR TARIGAN SIBERO,SH.,MH. sebagai Hakim Ketua, AGUSTINUS SILALAH,SH.,MH dan H.AGUSIN,SH.,MH masing-masing sebagai Hakim Anggota yang ditunjuk untuk memeriksa dan mengadili perkara ini dalam tingkat banding berdasarkan Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Medan Nomor : 108/PDT/2017/PT-MDN tanggal 12 April 2017 Putusan mana pada hari RABU tanggal 21 Juni 2017 diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua Majelis dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut diatas, dengan dibantu oleh TAHI PURBA,SH.



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

sebagai Panitera pengganti pada Pengadilan Tinggi Medan, akan tetapi tidak dihadiri oleh kedua belah pihak yang berperkara;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

AGUSTINUS SILALAHI SH.,MH

SABAR TARIGAN SIBERO,SH.,MH

H.AGUSIN,SH.,MH

Panitera Pengganti

TAHI PURBA,SH

Perincian biaya proses:

1. Meterai	Rp 6.000,-
2. Redaksi	Rp 5.000,-
3. Leges	Rp 3.000,-
4. Pemberkasan	<u>Rp 136.000,-</u>

Jumlah Rp 150.000,-

(seratus lima puluh ribu rupiah)

Untuk salinan sesuai dengan aslinya

Panitera,



BASTARIAL.SH.MH

NIP. 19560821 198603 1 003

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)