



P U T U S A N

Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

RODOLFO S. MAPANAO JR, Warga Negara Negara Republik Filipina, Pemegang Passpor Nomor P1762007A, beralamat di Moreno Valley No. 25, Rolling Hills, Taman Diponegoro, Lippo Village, Karawaci, Tangerang-Banten 15115, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : Alamo Dewanta Laiman, S.H., LL.M., Marisca Rachel Poluan, S.H., M.H., Felicia Tania, S.H., dan Caludia Trevena, S.H., Para Advokat yang berkantor pada **Legisperitus Lawyers**, yang beralamat di Citylofts Sudirman Unit 1819, Jl. KH. Mas Mansyur No. 121, Jakarta Pusat 10220, untuk bertindak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 18 Juni 2021, selanjutnya di sebut sebagai **PENGUGAT** ;

LAWAN

PT STAR REACHERS INDONESIA, Perseroan Terbatas, yang beralamat di Noble House, Lt.15, Jl. Dr. Ide Anak Agung Gde Agung, Kav. E 4.2, No.2, Jakarta Selatan, yang diwakili oleh **Sony Ramchand Nichani**, selaku Direktur Utama PT. Star Reachers Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: A. Kemalsjah Siregar, dkk., Para Advokat pada Kantor Advokat KEMALSJAH & ASSOCIATES, yang beralamat di Graha CIMB Niaga Lantai 8, Jl. Jend. Sudirman Kav. 58, Jakarta Selatan, untuk bertindak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Agustus 2021, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;

Hlm. 1 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 02 Juli 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 05 Juli 2021 di bawah Register Nomor **285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya berisi adalah sebagai berikut:

A. TELAH DIPENUHINYA SYARAT UNTUK MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SEHUBUNGAN DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") secara sepihak terhadap Penggugat melalui Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Ref. #083/SRI/HR/VII/2020, tanggal 16 Juli 2020 ("Pemberitahuan PHK"). Dalam Pemberitahuan PHK tersebut, Tergugat tidak menyampaikan alasan melakukan PHK terhadap Penggugat;
2. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), Penggugat melalui kuasanya telah dua kali meminta diadakannya perundingan Bipartit dengan Tergugat melalui:
 - a. Surat Nomor Ref.: 116/LPL.VIII/2020, tanggal 3 Agustus 2020 perihal Tanggapan atas Surat No. 0120/0742.002/KS-ed; dan
 - b. Surat Nomor Ref.: 117/LPL.VIII/2020, tanggal 7 Agustus 2020 perihal Undangan Pertemuan Bipartit Ke-2;
3. Bahwa Tergugat menolak undangan dari Penggugat untuk melakukan perundingan bipartit melalui surat dari Tergugat Nomor Re.: 0122/0742.002/KS-ed tanggal 5 Agustus 2020 perihal Penolakan dan secara lisan pada tanggal 12 Agustus 2020. Karena Tergugat telah menolak untuk melakukan perundingan bipartit dengan Penggugat, maka perundingan bipartit dianggap gagal sebagaimana ketentuan Pasal 3 ayat (3) UU PPHI;
4. Bahwa dengan gagalnya perundingan bipartit, Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada

Hlm. 2 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan (“**Sudinakertrans**”) melalui Surat Nomor: 135/LPL.IX/2020 tanggal 17 September 2020 agar perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara tripartit;

5. Bahwa pihak Sudinakertrans telah memanggil Tergugat melalui surat tertulis sebanyak 3 (tiga) kali untuk melakukan mediasi, namun Tergugat tidak pernah memberikan tanggapan dan tidak pernah hadir dalam mediasi. Sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UUPHI, karena Tergugat tidak hadir dalam mediasi, maka Penggugat dan Tergugat tidak dapat mencapai kesepakatan melalui proses mediasi di Sudinakertrans, sehingga Penggugat berhak mengajukan gugatan *a quo*;
6. Bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Sudinakertrans telah mengeluarkan Anjuran No. 209/-1.835.3, tanggal 14 Januari 2021 (“**Anjuran**”), yang pada pokoknya menyampaikan sebagai berikut:
 - a. *Agar pihak pengusaha PT Star Reachers Indonesia membayarkan kepada pihak pekerja Sdr. Rodolfo S. Mapanao, Jr. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3); dan*
 - b. *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.*
7. Bahwa Penggugat telah menyampaikan tanggapan atas Anjuran tersebut sebagaimana tertuang dalam Surat No. 008/LPL.I/2021 tanggal 28 Januari 2021. Dalam tanggapan tersebut, Penggugat menerima Anjuran yang menyatakan bahwa Penggugat merupakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, tetapi menolak jumlah pesangon yang dianjurkan karena tidak sesuai dengan total hak terminasi yang sepatutnya diterima oleh Penggugat berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dan Tergugat. Terlebih mengingat fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berjalan selama lebih dari 20 (dua puluh) tahun;

Hlm. 3 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



**B. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI
JAKARTA PUSAT MEMILIKI KOMPETENSI DAN KEWENANGAN
UNTUK MEMERIKSA, MENGADILI, DAN MEMUTUS GUGATAN A QUO**

8. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat adalah pengadilan yang memiliki kompetensi untuk memeriksa dan mengadili Gugatan *a quo*, sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka (1) jo. Pasal 1 angka (4) jo. Pasal 1 angka (17) UU PPHI yang dapat dikutip sebagai berikut:

Pasal 1 angka (1) UU PPHI

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan."

Pasal 1 angka (4) UU PPHI

"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya keseusaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak."

Pasal 1 angka (17) UU PPHI

"Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial."

Berdasarkan hal-hal yang disampaikan di atas, jelas bahwa antara Penggugat dan Tergugat terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja yang merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial;

9. Bahwa Gugatan *a quo* Penggugat ajukan dalam batas waktu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja"

Hlm. 4 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”

Pasal 82 UU PPHI

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Penggugat menerima Pemberitahuan PHK dari Tergugat pada tanggal 16 Juli 2020, sehingga Gugatan *a quo* didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial masih dalam batas waktu 1 (satu) tahun yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. HUBUNGAN KERJA PENGUGAT DAN TERGUGAT ADALAH PEKERJAAN WAKTU TIDAK TERTENTU YANG TELAH BERLANGSUNG SELAMA 20 TAHUN TANPA PUTUS

10. Bahwa Penggugat dan Tergugat (dahulu bernama PT Leo Burnett Kreasindo) telah menandatangani Surat Pengangkatan pada tanggal 15 September 2000 (“**Surat Pengangkatan**”). Sebagaimana ketentuan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UU Ketenagakerjaan**”), surat pengangkatan pekerja merupakan realisasi dan dokumentasi atas hubungan industrial yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“**PKWTT**”);
11. Bahwa PKWTT antara Penggugat dan Tergugat mengatur hal-hal sebagai berikut:
 - a. Penggugat bekerja dengan jabatan sebagai Direktur Keuangan;
 - b. Penggugat mendapatkan upah pokok setiap tahun sebesar US\$19,500 atau sebesar US\$1,625 setiap bulannya, yang mana upah pokok tersebut akan dikaji ulang setiap tahun tergantung performa pekerjaan Penggugat;
 - c. Penggugat mendapatkan tunjangan biaya hidup tahunan sebesar US\$7,022, yang mana jumlah tersebut dapat berubah sesuai kondisi pasar;
 - d. Penggugat mendapatkan tunjangan perumahan tahunan sebesar US\$18,000 atau sebesar US\$1,500 setiap bulan;

Hlm. 5 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- e. Penggugat mendapatkan perlindungan asuransi kesehatan;
- f. Penggugat berhak ikut serta dalam skema Pensiun Asia Mobile dengan mengalokasikan 10% dari upah pokok tahunan;
- g. Penggugat berhak atas tunjangan tunai pengiriman barang pribadi dari dan ke Manila sebesar US\$3,999;
- h. Penggugat akan menerima bonus penyelesaian pekerjaan sebesar US\$9,750 setelah menyelesaikan target yang ditentukan dalam 12 bulan masa kerja;
- i. Penggugat mendapatkan tunjangan penggunaan telepon genggam maksimal sebesar Rp 350.000,00 setiap bulan;
- j. Penggugat mendapatkan subsidi klub kebugaran tahunan sebesar US\$500;
- k. Penggugat dilarang mendekati klien, calon klien, dan karyawan Tergugat selama 6 (enam) bulan setelah berakhirnya masa kerja;
- l. Para pihak yang hendak mengakhiri hubungan kerja memberikan pemberitahuan tertulis 3 (tiga) bulan sebelumnya.

12. Bahwa PKWTT tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 63 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

“(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan:

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;*
- b. tanggal mulai bekerja;*
- c. jenis pekerjaan; dan*
- d. besarnya upah.”*

Dapat Penggugat uraikan unsur-unsur tersebut di atas yang telah termuat dalam PKWTT, antara lain:

- a. nama dan alamat pekerja/buruh, dalam PKWTT telah disebutkan identitas Penggugat disertai tanda tangan Penggugat;
- b. tanggal mulai bekerja, dalam PKWTT disebutkan penugasan berlaku sejak paling lambat 1 November 2000;
- c. jenis pekerjaan, dalam PWTT telah dinyatakan bahwa Penggugat ditugaskan dengan jabatan sebagai Direktur Keuangan;
- d. besarnya upah, dalam PKWTT telah disebutkan Penggugat mendapatkan upah tahunan sebesar US\$19,500 atau sebesar US\$1,625 setiap bulannya, yang mana upah pokok tersebut akan dikaji ulang setiap tahun tergantung performa pekerjaan Penggugat;

Hlm. 6 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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)



13. Bahwa dalil Tergugat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") adalah tidak tepat. Penggugat tidak pernah mendaftarkan perjanjian kerja dengan Penggugat di Sudinakertrans sebagaimana diwajibkan oleh ketentuan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("**Kepmenaker 100/2004**") yang dapat dikutip sebagai berikut:

"PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan."

Tidak tercatatnya perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat juga diakui secara tegas oleh Sudinakertrans sebagaimana dinyatakan di Bagian A Angka 7 Anjuran;

14. Bahwa Tergugat telah bekerja di PT Star Reachers Indonesia (dahulu PT Leo Burnett Kreasindo) selama lebih dari 20 (dua puluh) tahun tanpa jeda. Pasal 59 ayat (4) sampai dengan (7) UU Ketenagakerjaan yang dapat dikutip sebagai berikut:

"(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah. Memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat

Hlm. 7 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dapat Tergugat sampaikan bahwa Tergugat tidak pernah menerima pemberitahuan perpanjangan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, dan selama masa kerjanya, tidak pernah ada jeda 30 (tiga puluh) hari sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Adapun selama masa kerjanya yang lebih dari 20 (dua puluh) tahun tersebut, perjanjian kerja yang berlaku antara Penggugat dan Tergugat hanya Surat Pengangkatan, dan terhadap Surat Pengangkatan tersebut tidak pernah ada perubahan maupun perpanjangan dalam bentuk apapun. Dengan demikian, berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, jelas bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan PKWTT;

15. Bahwa ketentuan Pasal 54 Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (**"UU 6/2011"**) menyatakan sebagai berikut:

"(1) Izin Tinggal Tetap dapat diberikan kepada:

- a. Orang Asing pemegang Izin Tinggal terbatas sebagai rohaniwan, pekerja, investor, dan lanjut usia;*
- b. keluarga karena perkawinan campuran;*
- c. suami, istri, dan/atau anak dari Orang Asing pemegang Izin Tinggal Tetap; dan*
- d. Orang Asing eks warga negara Indonesia dan eks subjek anak berkewarganegaraan ganda Republik Indonesia.*

(2) Izin Tinggal Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada Orang Asing yang tidak memiliki paspor kebangsaan.

(3) Orang Asing pemegang Izin Tinggal Tetap merupakan penduduk Indonesia."

Dengan demikian, Penggugat selaku pemegang Kartu Izin Tinggal Tetap Elektronik No. 2D41AF0154-U dan Kartu Tanda Penduduk dengan NIK 3603170503690013 yang berlaku sampai dengan 13 September 2025 merupakan penduduk Indonesia;

16. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (13) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (**"Permenaker 10/2018"**), yang dimaksud Tenaga Kerja Asing adalah

Hlm. 8 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Pada faktanya, Penggugat merupakan pemegang KITAP dan tidak memiliki visa kerja, sehingga Penggugat bukan merupakan Tenaga Kerja Asing ("TKA") sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan dan Permenaker 10/2018;

17. Bahwa Sudinakertrans juga berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah PKWTT, sebagaimana dinyatakan dalam pertimbangan hukum di Bagian C Angka 1 dari Anjuran:

"Bahwa memperhatikan keterangan dan data-data yang disampaikan oleh pihak pekerja, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha PT Star Reachers Indonesia adalah sebagai berikut:

- Surat penugasan tertanggal 11 September 2000 tidak mencantumkan jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 jo Kepmen Nomor 100 tahun 2004 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Maka demi hukum hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu."*

18. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan dalam poin nomor 10 sampai dengan nomor 17 di atas, maka antara Penggugat dan Tergugat terdapat suatu hubungan industrial berdasarkan PKWTT. Hubungan PKWTT ini dikarenakan jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan Penggugat yang tidak selesai dalam waktu tertentu. Sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan jo. Kepmen 100 Tahun 2004, demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat harus dianggap sebagai PKWTT.

D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN TERGUGAT TERHADAP PENGGUGAT ADALAH MELAWAN HUKUM

19. Bahwa setelah memberikan Pemberitahuan PHK kepada Penggugat, Tergugat tidak pernah mengupayakan perundingan maupun memberikan penjelasan apapun terkait alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja;

Hlm. 9 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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)



20. Bahwa Pasal 48 ayat (5) Peraturan Perusahaan PT Star Reachers Indonesia (Tergugat) yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta pada tanggal 24 September 2019 dengan nomor 706/PP/L/IX/D/2019 (“**PP SRI**”) menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja akan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 48 ayat (3) dan ayat (4) PP SRI, dan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja diperbolehkan dalam keadaan sebagai berikut:

“(1) *Perjanjian kerja berakhir apabila:*

- a. *pekerja meninggal dunia;*
- b. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- d. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*“

Pada faktanya, tidak terdapat hal-hal sebagaimana disyaratkan di atas, sehingga tindakan PHK secara sepihak yang dilakukan Tergugat adalah melawan hukum;

21. Bahwa PHK secara sepihak oleh Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 48 ayat (1) dan ayat (3) PP SRI, dan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“(2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*

(3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*“

Hlm. 10 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Sebelum menyampaikan Pemberitahuan PHK kepada Penggugat, Tergugat tidak pernah berupaya untuk mengadakan perundingan sebagaimana disyaratkan dan diwajibkan dalam UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, PHK secara sepihak yang dilakukan Penggugat adalah melawan hukum dan semena-mena;

22. Bahwa Mediator Sudinakertans juga berpendapat dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana dinyatakan di Bagian C Angka 3 Anjuran:

“Bahwa sikap Pengusaha telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan hukum yang jelas”;

23. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 UU ketenagakerjaan sebagaimana dikutip di bawah ini:

- “(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*
(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perseilsihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupu pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”

Karena PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat belum mendapatkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang, maka PHK tersebut batal demi hukum dan Tergugat tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat selama masa kerjanya. Adapun berdasarkan Pemberitahuan PHK, pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat efektif sejak 31 Desember 2020. Maka Tergugat tetap wajib membayarkan upah dan hak-hak Penggugat lainnya selama periode sejak 1 Januari 2021 sampai dengan tanggal putusan *a quo* diputus dan dibacakan dalam sidang yang dibuka untuk umum;

E. PENGGUGAT BERHAK ATAS SEMUA KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN UPAH PROSES BERDASARKAN KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN

Hlm. 11 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



24. Bahwa Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam hal terjadi PHK, Pengusaha (Tergugat) wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
25. Bahwa sebelum di-PHK secara sepihak oleh Tergugat, Penggugat memiliki jabatan sebagai Direktur Keuangan dan mendapatkan upah sebesar Rp.174.818.681,00 (seratus tujuh puluh empat juta delapan ratus delapan belas ribu enam ratus delapan puluh satu Rupiah) per bulan di luar tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan berdasarkan PP SRI dan PKWTT;
26. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

“(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
- g. masa upah 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;*
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.*

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;*

Hlm. 12 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan bulan upah);
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh bulan upah).
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."

Mengingat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan PKWTT dimulai pada tanggal 1 November 2000, dan PHK berlaku efektif pada tanggal 31 Desember 2020 berdasarkan Pemberitahuan PHK, maka masa kerja Penggugat adalah 20 tahun 2 bulan ("**Masa Kerja**");

- 27. Bahwa Pasal 57 PP SRI menyatakan adanya pemberian uang pisah sebesar 6 (enam) bulan upah bagi pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 17 (tujuh belas) tahun;
- 28. Bahwa ketentuan Pasal 27 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan

Hlm. 13 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan ("Kepmenaker 150/2000") menyatakan sebagai berikut:

"Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain."

29. Bahwa berdasarkan Masa Kerja Penggugat beserta hal-hal yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, Kepmenaker 150/22000, PKWTT, dan PP SRI, atas PHK yang dilakukan sepihak oleh Tergugat, Penggugat berhak untuk menerima dari Tergugat sekurang-kurangnya sebagai berikut:

Upah : Rp 174.818.681

US\$1 : Rp 14.796,40 (kurs tengah Bank Indonesia per 18 Juli 2020)

Deskripsi	Jumlah	Keterangan
Uang Pesangon (9 bulan x Upah)	Rp 1.573.368.129	Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan
Uang Penghargaan Masa Kerja (7 bulan x Upah)	Rp 1.233.730.767	Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan
Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja		Rp.2.797.098.896,-
Uang Penggantian Hak		
- Cuti panjang (<i>long service leave</i>) 23 hari (1 bulan x Upah)	Rp 174.818.681	Pasal 26 ayat (2) dan (3) PP SRI Pasal 156 ayat (4) huruf a UU Ketenagakerjaan
- Kompensasi cuti tahunan tahun ke delapan (1/2 bulan x Rp.174.818.681,-)	Rp 87.409.340	
- Cuti pulang kampung tahunan (<i>home leave</i>)	Rp 27.500.000	Pasal 156 ayat (4) huruf a UU Ketenagakerjaan
- Biaya pulang ke Manila untuk pekerja dan keluarga (5 tiket pesawat ekonomi x US\$1000)	Rp 59.185.600	PKWTT Pasal 156 ayat (4) huruf b UU Ketenagakerjaan
- Penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan (15% x Rp. 2.797.098.896,-)	Rp 419.564.834	Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan
- Uang Pensiun	Rp 152.417.664	PKWTT

Hlm. 14 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



		Pasal 156 ayat (4) huruf d UU Ketenagakerjaan
- Tunjangan asuransi tahunan	Rp 32.400.000	PKWTT Pasal 156 ayat (4) huruf d UU Ketenagakerjaan
- Keanggotaan klub kebugaran (club membership)	Rp 32.400.000	PKWTT Pasal 156 ayat (4) huruf d UU Ketenagakerjaan
- Biaya relokasi (US\$3000)	Rp 44.389.200	Pemberitahuan PHK PKWTT Pasal 156 ayat (4) huruf d UU Ketenagakerjaan
- Uang Pisah (6 bulan x Rp 174.818.681)	Rp 1.048.912.086	Pasal 57 PP SRI Pasal 156 ayat (4) huruf d UU Ketenagakerjaan
Jumlah Uang Penggantian Hak		Rp 2.093.793.805
Total Hak Terminasi		
Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja + Uang Penggantian Hak		Rp 4.890.892.701

Terbilang :

(Empat Milyar Delapan Ratus Sembilan Puluh Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Satu Rupiah)

30. Bahwa berdasarkan perhitungan Hak Terminasi Penggugat dalam poin 29 di atas, ketentuan Pasal 27 Kepmenaker 150/2000, dan kebiasaan yang berlaku dalam praktek, maka Penggugat berhak untuk menerima dari Tergugat 2 (dua) kali Hak Terminasi, yaitu senilai **Rp 9.740.447.602 (sembilan milyar tujuh ratus empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus dua Rupiah)**;
31. Bahwa dalam Pemberitahuan PHK yang disampaikan oleh Tergugat kepada Penggugat, Tergugat menjanjikan akan memberikan pembayaran tambahan bersyarat senilai **Rp 810.000.000 (delapan ratus sepuluh juta Rupiah)** ("Pembayaran Tambahan"), yang mana janji ini, sesuai dengan namanya, harus dianggap sebagai tambahan yang diberikan sebagai apresiasi Tergugat atas loyalitas dan performa Penggugat selama lebih dari 20 tahun masa kerjanya;
32. Bahwa sebagaimana diuraikan dalam poin 23 di atas, sebelum PHK mendapatkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial berwenang, Tergugat wajib memberikan kepada Penggugat upah dan hak-hak lain yang biasa diterima Penggugat selama masa kerja. Adapun PHK Penggugat efektif sejak 31 Desember 2020, sehingga

Hlm. 15 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat wajib membayarkan kepada Penggugat upah dan hak-hak lain selama 6 (enam) bulan terhitung sejak 1 Januari 2021 sampai dengan tanggal putusan *a quo* diputus dan dibacakan dalam sidang yang dibuka untuk umum ("**Uang Proses**").

Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan ("**SEMA 3/2015**"), Upah Proses diberikan selama-lamanya 6 (enam) bulan. Sejak efektif PHK pada tanggal 1 Januari 2021 sampai dengan tanggal Gugatan *a quo*, telah berjalan waktu 6 (enam) bulan. Dengan demikian, Penggugat berhak atas Uang Proses selama 6 (enam) bulan.

Adapun upah terakhir Penggugat yang diberikan oleh Tergugat adalah senilai Rp 174.818.681 (seratus tujuh puluh empat juta delapan ratus delapan belas ribu enam ratus delapan puluh satu Rupiah) per bulan. Dengan demikian, Tergugat wajib membayar kepada Penggugat Uang Proses untuk 6 (enam) bulan sebesar **Rp 1.048.912.086 (satu milyar empat puluh delapan juta sembilan ratus dua belas ribu delapan puluh enam Rupiah)**;

33. Bahwa dengan demikian, keseluruhan kompensasi yang berhak diterima oleh Penggugat dari Tergugat atas PHK sepihak yang dilakukan Tergugat adalah **Rp 11.599.359.688 (sebelas milyar lima ratus sembilan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh delapan Rupiah)**, terdiri dari 2x Hak Terminasi senilai Rp 9.740.447.602 (sembilan milyar tujuh ratus empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus dua Rupiah), Pembayaran Tambahan senilai Rp 810.000.000 (delapan ratus sepuluh juta Rupiah), dan Upah Proses yang dihitung sejak tanggal 1 Januari 2021 sebesar Rp 1.048.912.086 (satu milyar empat puluh delapan juta sembilan ratus dua belas ribu delapan puluh enam Rupiah) ("**Kompensasi PHK**");
34. Bahwa PHK bukan atas kesalahan Penggugat, melainkan keputusan sepihak Tergugat, sehingga jelas sangat tidak beralasan dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan;
35. Bahwa Sudinakertrans telah mengeluarkan Anjuran yang pada dasarnya menyatakan bahwa PHK sepihak yang dilakukan Tergugat

Hlm. 16 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

adalah tanpa alasan hukum yang jelas, sehingga wajar bagi Tergugat untuk memberikan kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak;

36. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, terbukti bahwa Penggugat berhak mendapatkan pesangon sebesar 2x Hak Terminasi senilai Rp 9.740.447.602 (sembilan milyar tujuh ratus empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus dua Rupiah) sebagaimana ketentuan Pasal 27 Kepmenaker 150/2000, Pembayaran Tambahan senilai Rp 810.000.000 (delapan ratus sepuluh juta Rupiah) yang dijanjikan Tergugat kepada Penggugat dalam Pemberitahuan PHK, dan Uang Proses selama 6 (enam) bulan sebesar Rp 1.048.912.086 (satu milyar empat puluh delapan juta sembilan ratus dua belas ribu delapan puluh enam rupiah).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas maka kami mohon Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* dapat berkenan menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal putusan ini dibacakan dalam sidang yang dibuka untuk umum;
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp 9.740.447.602,00 (sembilan milyar tujuh ratus empat puluh juta empat ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus dua Rupiah) atas masa kerja Penggugat selama lebih dari 20 (dua puluh) tahun;
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang Pembayaran Tambahan senilai Rp 810.000.000 (delapan ratus sepuluh juta Rupiah) yang telah dijanjikan Tergugat kepada Penggugat;
7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Upah Proses yang dihitung sejak tanggal 1 Januari 2021 sebesar

Hlm. 17 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Rp 1.048.912.086 (satu milyar empat puluh delapan juta sembilan ratus dua belas ribu delapan puluh enam Rupiah);

8. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi terhadapnya (*uit voerbaar bij voorraad*); dan
9. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara *a quo*.

ATAU

Apabila Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk **Penggugat** dan **Tergugat** telah hadir diwakili kuasanya masing-masing ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan mendamaikan pihak-pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan Penggugat, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat yang diwakili oleh Kuasanya telah mengajukan Jawaban secara tertulis pada persidangan tertanggal 25 Agustus 2021 yang pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

PENGUGAT ADALAH WARGANEGARA FILIPINA, BUKAN INDONESIA

1. Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas kebenarannya.
2. Adalah salah seluruh dalil Penggugat bahwa Penggugat bukan merupakan warga negara asing.
3. Pada halaman I bagian identitas pihak Gugatan, Penggugat mendalilkan:
"Rodolfo S. Mapanao Jr, **WARGA NEGARA REPUBLIK FILIPINA**, pemegang Paspur No. P1762007A, beralamat di Moreno Valley No. 25, Rolling Hills, Taman Diponegoro, Lippo Village, Karawaci, Tangerang 15115 (selanjutnya disebut sebagai "Penggugat")."

Sedangkan, dalam dalil angka 15 Gugatan, Penggugat mendalilkan:

"Bahwa ketentuan Pasal 54 Undang-undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian ("UU 6/2011") menyatakan sebagai berikut:

Hlm. 18 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“(1) Izin Tinggal Tetap dapat diberikan kepada:

- a. Orang Asing pemegang Izin Tinggal Terbatas sebagai rohaniwan, pekerja, investor, dan lanjut usia;*
- b. Keluarga karena perkawinan campuran;*
- c. Suami, istri, dan/atau anak dari Orang Asing pemegang izin Tinggal Tetap; dan*
- d. Orang Asing eks warga negara Indonesia dan eks subjek anak berkewarganegaraan ganda Republik Indonesia.*

(2) Izin Tinggal Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada Orang Asing yang tidak memiliki paspor kebangsaan.

(3) Orang Asing pemegang izin Tinggal Tetap merupakan penduduk Indonesia”

Dengan demikian, Penggugat selaku pemegang Kartu Izin Tinggal Tetap Elektronik No. 2D41AF015-U dan Kartu Tanda Penduduk dengan NIK 3603170503690013 yang berlaku sampai dengan 13 September 2025 merupakan penduduk Indonesia.”

4. Tidak ada nilai dan relevansinya dalil Penggugat bahwa sebagai pemegang Kartu Izin Tinggal Tetap maka Penggugat merupakan penduduk Indonesia.

Penggugat sepatutnya telah mampu memahami perbedaan antara penduduk Indonesia dan Rakyat Indonesia sebagai berikut:

a. Penduduk Indonesia adalah seluruh orang yang tinggal di Indonesia yang kewarganegaraannya terdiri dari:

- a. Warga negara Indonesia, dan
- b. Warga negara asing.

dan

b. Rakyat Indonesia adalah seluruh orang yang berkewarganegaraan Indonesia yang tinggal di Indonesia dan di seluruh dunia.

5. Adalah salah dalil Penggugat pada angka 16 Gugatan bahwa sebagai pemegang KITAP dan tidak memiliki visa kerja maka sesuai UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 10/2018 Penggugat bukan merupakan tenaga kerja asing. Dalil Penggugat nyata-nyata membuktikan Penggugat sama sekali tidak memahami apa yang didalilkannya.

Sepatutnya Penggugat telah memahami bahwa UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 10/2018 sama sekali tidak mengatur bahwa pemegang KITAP yang tidak memiliki visa kerja bukan merupakan tenaga kerja asing.

Sepatutnya Penggugat telah sangat memahami dan menyadari bahwa:

Hlm. 19 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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 teruat 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

- a. tidak ada kaitannya antara kepemilikan KITAP dan tidak memiliki visa kerja dan kewarganegaraan_seseorang; dan
 - b. sebagai pemegang KITAP Penggugat sangat memahami makna dari suatu KITAP.
 - c. dalil Penggugat tersebut sangat bertentangan dengan dalil Penggugat pada halaman I bagian identitas pihak Gugatan bahwa Penggugat adalah warga negara Filipina.
6. Pasal 1 angka 9 dan angka 23 UU No. 6/2011 tentang Keimigrasian mengatur:

"9. Orang Asing adalah orang yang bukan warga negara Indonesia."

"23. Izin Tinggal Tetap adalah izin yang diberikan kepada Orang Asing tertentu untuk bertempat tinggal dan menetap di Wilayah Indonesia sebagai penduduk Indonesia."

Berdasarkan ketentuan tersebut maka persyaratan pemberian Izin Tinggal Tetap adalah:

- a. Hanya diberikan kepada orang asing;
- b. dengan tujuan untuk bertempat tinggal dan menetap di Wilayah Indonesia sebagai penduduk Indonesia;

Dengan memiliki KITAP terbukti bahwa Penggugat:

- a. merupakan warga negara asing berkewarganegaraan Filipina;
- b. Diberikan izin untuk bertempat tinggal dan menetap di Wilayah Indonesia dan;
- c. BUKAN berkewarganegaraan Indonesia;

7. Pasal 6 (1) Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing ("RPTKA").

Karena Penggugat adalah tenaga kerja asing, agar dapat mempekerjakan Penggugat maka Tergugat wajib memiliki RPTKA.

8. Tidak benar dan sangat mengada-ada dalil Penggugat mengenai KTP atas nama Penggugat.

Kepemilikan KTP dan NIK untuk Warga Negara Asing pemegang Izin Tinggal Tetap diatur dalam UU No. 24/2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 Administrasi Kependudukan ("UU No. 24/2013").

Hlm. 20 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

Pasal 63 ayat (1) UU No. 24/2013 mengatur:

“(1). *Penduduk Warga Negara Indonesia dan Orang Asing yang memiliki Izin Tinggal Tetap yang telah berumur 17 (tujuh belas) tahun atau telah kawin atau pernah kawin wajib memiliki KTP-el.*”

Pasal 64 ayat (1) dan ayat (7) huruf b UU No. 24/2013 mengatur:

“(1). *KTP-el mencantumkan gambar lambang Garuda Pancasila dan peta wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, memuat elemen data penduduk, yaitu NIK, nama, tempat tanggal lahir, laki-laki atau perempuan, agama, status perkawinan, golongan darah, alamat, pekerjaan, **KEWARGANEGARAAN**, pas foto, masa berlaku, tempat dan tanggal dikeluarkan KTP-el, dan tandatangan pemilik KTP-el.*”

“(7). **KTP-el untuk:**

- a. *Warga Negara Indonesia masa berlakunya seumur hidup; dan*
- b. *Orang Asing masa berlakunya disesuaikan dengan masa berlaku Izin Tinggal Tetap.*”

Berdasarkan ketentuan di atas, maka:

- a. di dalam KTP tercantum kewarganegaraan pemilik KTP; dan
- b. KTP untuk warga negara asing HANYA BERLAKU selama masa berlaku Izin Tinggal Tetap yang dimiliki warga negara asing;
- c. Dengan memiliki KTP el yang masa berlakunya disesuaikan dengan masa berlaku Izin Tinggal Tetap Penggugat membuktikan Penggugat adalah warganegara asing.

Berdasarkan hal tersebut di atas, karena terbukti tanpa dapat dibantah kebenarannya bahwa Penggugat adalah warga negara Filipina, BUKAN warga negara Indonesia, maka adalah patut bagi Majelis Hakim untuk menolak seluruh dalil Penggugat mengenai kewarganegaraan Penggugat.

BERDASARKAN PASAL 42 AYAT (4) UU NO. 13/2003 SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH OLEH PASAL 81 UU NO. 11 / 2020 SEBAGAI TENAGA KERJA ASING PENGGUGAT HANYA DAPAT DIPEKERJAKAN UNTUK JABATAN TERTENTU DAN WAKTU TERTENTU

9. Tidak benar dan sangat mengada-ngada seluruh dalil Penggugat angka 10 sampai dengan dalil angka 29 Gugatan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
10. Dalil Penggugat pada angka 13 mengenai tidak dicatatnya PKWT Penggugat tidak memiliki nilai hukum apapun karena UU No. 13/2003 tidak mengatur akibat hukum dari tidak dicatatkannya PKWT.

Hlm. 21 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

11. Pasal 42 ayat (4) UU No. 13/2003 yang telah diubah oleh Pasal 81 UU No. 11/2020 mengatur:

“Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.”

Berdasarkan Pasal 42 ayat (4) UU No. 13/2003 yang telah diubah oleh Pasal 81 UU No. 11/2020 maka makna dari *Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu* adalah bahwa:

- tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan untuk waktu tertentu;
- status hubungan kerja tenaga kerja asing hanyalah untuk waktu tertentu;
- berapapun lamanya jangka waktu seorang TKA dipekerjakan hal tersebut tidak akan pernah mengubah sifat PKWT nya menjadi PKWTT.

12. SEMA Nomor 1 Tahun 2017 mengatur:

- “a). Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu dengan PKWT.*
- b). Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dilindungi hanya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang telah memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).*
- c). Tenaga Kerja Asing (TKA) yang jangka waktu IMTA-nya telah berakhir namun PKWTnya masih berlaku, sisa waktu PKWT tidak lagi mendapat perlindungan hukum.”*

Berdasarkan SEMA Nomor 1 Tahun 2017 maka tegas dan nyata bahwa:

- TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu;
- TKA hanya dapat dipekerjakan dengan PKWT;
- Jangka waktu PKWT yang melampaui jangka waktu yang diatur dalam UU No. 13/2003 tidak akan mempengaruhi atau mengubah sifat PKWT menjadi PKWTT;
- TKA yang dilindungi hanya TKA yang telah memiliki IMTA;
- Apabila jangka waktu IMTA berakhir namun PKWT masih berlaku, maka untuk sisa jangka waktu PKWT tidak ada kewajiban bagi pengusaha untuk membayar kepada TKA.

13. Sesuai Pasal 1 angka 15 Permenaker No. 10/2018, IMTA telah diganti oleh Notifikasi.

Hlm. 22 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

Pasal 1 angka 15 Permenaker No. 10/2018 mengatur:

"Notifikasi adalah persetujuan penggunaan TKA yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai dasar penerbitan ITAS."

Pasal 19 ayat (6) dan ayat (7) Permenaker No. 10/2018 mengatur:

"(6). Notifikasi sebagaimana dimaksud ayat (5) memuat:

- a. Pemberi Kerja TKA;*
- b. Identitas TKA;*
- c. Lokasi kerja TKA;*
- d. Jangka waktu berlaku Notifikasi;*
- e. Kode Pembayaran.*

(7). Jangka waktu Notifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d sesuai dengan perjanjian kerja atau perpanjangan perjanjian kerja."

14. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kemnaker RI No. KEP 158898/PPTK/PTA/NOTIF/2019, tentang: Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing ("NPTKA") yang menjadi satu kesatuan dengan RPTKA Tergugat, NPTKA Penggugat berakhir pada 31 Desember 2020. Dengan demikian, sesuai Pasal 19 Ayat (7) Permenaker No. 10/2018, kecuali Tergugat mendapatkan Notifikasi baru maka demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada 31 Desember 2020.

15. Klausula pada halaman 4 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat mengatur:

"Masing-masing Pihak dapat mengakhiri perjanjian ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis 3 bulan sebelumnya."

Klausula tersebut membuktikan kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat mengenai tatacara mengakhiri perjanjian kerja di antara mereka dalam bentuk kewajiban memberikan pemberitahuan tertulis 3 bulan sebelum tanggal berakhirnya hubungan kerja.

Sesuai klausula pada halaman 4 Perjanjian Kerja tersebut, dalam surat tertanggal 16 Juli 2020, No. #083/SRI/HR/VII/2020, Perihal: Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja, Tergugat memberitahukan Penggugat bahwa:

"Berdasarkan klausula Pengakhiran dalam surat tertanggal 11 September 2000, dengan ini kami memberitahukan Saudara bahwa hubungan kerja dengan Saudara berakhir pada 31 Desember 2020 ("Tanggal Berlaku PHK")."

Hlm. 23 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

Surat Tergugat tertanggal 16 Juli 2020 membuktikan bahwa dalam melakukan pengakhiran hubungan kerja, Tergugat mentaati persyaratan pada halaman 4 Perjanjian Kerja yang telah disepakati oleh Penggugat.

16. Berdasarkan hal-hal di atas maka terbukti bahwa:

- a. Penggugat dipekerjakan atas dasar PKWT, bukan PKWTT;
- b. Penggugat telah memberitahukan kepada Penggugat pengakhiran hubungan kerja 5 bulan sebelum tanggal berlaku pengakhiran hubungan kerja sesuai persyaratan pada halaman 4 Perjanjian Kerja;
- c. Hubungan kerja berakhir pada tanggal berakhir masa berlaku Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- d. Atas berakhirnya hubungan kerja, Penggugat tidak berhak atas pembayaran yang didalilkan oleh Penggugat;
- e. Sesuai SEMA Nomor 1 Tahun 2017, atas berakhirnya hubungan kerja Tergugat tidak wajib membayarkan apapun kepada Penggugat.

Dengan demikian karena terbukti pengakhiran hubungan kerja telah sesuai dengan perjanjian kerja Penggugat dan atas pengakhiran hubungan kerja tersebut Penggugat tidak berhak atas pembayaran apapun maka adalah patut bagi Majelis Hakim untuk menolak seluruh dalil Penggugat pada angka 10 sampai dengan angka 29 Gugatan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim memutus sebagai berikut :

POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

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

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik secara tertulis di persidangan tanggal 01 September 2021 dan menyatakan tetap pada gugatannya, dan atas replik tersebut Tergugat mengajukan duplik secara tertulis di persidangan tanggal 08 September 2021 yang menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan

Hlm. 24 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P – 1 s/d P – 11c**;

1. Bukti P-1A : Fotokopi dari fotokopi *Letter of Appointment* Rodolfo S. Mapanao Jr ,11 September 2000;
2. Bukti P-1B : Fotokopi sesuai asli terjemahan Surat Pengangkatan Rodolfo S. Mapanao Jr sebagai Direktur Keuangan PT Leo Burnett Kreasindo (sekarang PT Star Reachers Indonesia) 11 September 2000;
3. Bukti P-2 : Fotokopi sesuai asli Kartu Izin Tinggal Tetap No. 2D41AF0154-U Atas nama Rodolfo Jr Mapanao berlaku sampai dengan 13 September 2025;
4. Bukti P-3 : Hasil print out Surat Ref. # 083/SRI/HR/VII/2020 Hal: Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja, tanggal 16 Juli 2020;
5. Bukti P-4A : Fotokopi dari fotokopi Surat Ref. 116/LPL.VIII/2020 Hal: Tanggapan atas Surat No. 0120/0742.002/KS-ed, tanggal 3 Agustus 2020;
6. Bukti P-4B : Fotokopi dari fotokopi Surat Ref. 117/LPL.VIII/2020 Hal: Undangan Pertemuan Bipartit Ke-2, tanggal 7 Agustus 2020;
7. Bukti P-5 : Fotokopi sesuai asli Surat Ref. 0122/0742.002/KS-ed Hal: Penolakan, tanggal 5 Agustus 2021;
8. Bukti P-6 : Fotokopi sesuai asli Surat Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan No: 209/-1.835.3, tanggal 14 Januari 2021;
9. Bukti P-7 : Fotokopi dari fotokopi Surat Ref. 008/LPL.I/2021 Hal: Tanggapan atas Anjuran, tertanggal 28 Januari 2021;
10. Bukti P-8A : Hasil print out Payroll Slip Juli 2020 Atas nama Rodolfo S. Mapanao, Jr.;
11. Bukti P-8B : Hasil print out Payroll Slip Agustus 2020 Atas nama Rodolfo S. Mapanao, Jr.;
12. Bukti P-9 : Fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan PT Star Reachers Indonesia 2019 – 2021 disahkan oleh Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta Nomor: 2853 Tahun 2019, tanggal 24 September 2019 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan;

Hlm. 25 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

13. Bukti P-10 : Fotokopi dari fotokopi Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja No. KEP 42017/PPTK/PTA/2019 tentang Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Star Reachers Indonesia, PT. tanggal 4 Desember 2019;
14. Bukti P-11A : Fotokopi dari fotokopi Surat dari Nicolas Menat, CEO Publicis One Asia Tokyo, 26 April 2016;
15. Bukti P-11B : Fotokopi sesuai asli Terjemahan Surat dari Nicolas Menat, CEO Publicis One Asia Tokyo, 26 April 2016;
16. Bukti P-11C : Hasil print out Berita Daring "Ini Jajaran Pimpinan Publicis One Indonesia", oleh Dwi Wulandari Dipublikasi oleh Mix Marketing Communication yang dapat diakses pada tautan sebagai berikut: <https://mix.co.id/marcomm/news-trend/ini-jajaran-pimpinan-publicis-one-indonesia/>;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **T – 1 s/d T – 10**;

1. Bukti T-1 : Fotokopi dari fotokopi *Letter of Appointment* Rodolfo S. Mapanao Jr, 11 September 2000;
2. Bukti T-1A : Fotokopi sesuai asli Terjemahan Perjanjian Kerja tertanggal 11 September 2000 antara Tergugat dan Penggugat;
3. Bukti T-2 : Hasil print out surat tertanggal 16 Juli 2020, Ref. # 083/SRI/HR/VII/2020, Perihal: Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Re: Employment Termination Notice;
4. Bukti T-3 : Hasil print out Izin Tinggal Terbatas ("ITAS") tertanggal 18 Desember 2019, atas nama Rodolfo JR Mapanao;
5. Bukti T-4 : Hasil print out Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing ("RPTKA") tertanggal 4 Desember 2019, No: KEP 42017/PPTK/PTA/2019;
6. Bukti T-5 : Hasil print out surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor KEP 158898/PPTK/PTA/NOTIF/2019 tentang Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

Hlm. 26 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bukti T-6 : Hasil print out Payroll Slip Oktober 2020 atas nama Rodolfo S. Mapanao, Jr.;
8. Bukti T-7 : Hasil print out Payroll Slip November 2020 atas nama Rodolfo S. Mapanao, Jr.;
9. Bukti T-8 : Hasil print out Payroll Slip Desember 2020 atas nama Rodolfo S. Mapanao, Jr.;
10. Bukti T-9 : Hasil print out SEMA Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2017 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan ;
11. Bukti T-10 : Fotokopi sesuai asli Peraturan Perusahaan PT. Star Reachers Indonesia Periode 2019-2021;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan oleh Para Pihak tersebut diatas, yang telah dicocokkan dengan asilnya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPerdara maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide jurisprudence* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil gugatan maupun dalil sangkalannya, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah menyampaikan kesimpulan masing-masing tanggal 6 Oktober 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, Berita Acara tersebut harus dianggap dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

Hlm. 27 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Warga Negara Filipina yang telah bekerja selama 20 Tahun pada Tergugat berdasarkan Surat Pengangkatan tanggal 15 September 2000 yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat yang dahulu bernama PT. Leo Burnett Kreasindo, dengan jabatan sebagai Direktur Keuangan dengan upah terakhir sebesar Rp. 174.818.681,00 (seratus tujuh puluh empat juta delapan ratus delapan belas ribu enam ratus delapan puluh satu rupiah);
2. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Ref#083/SRI/HR/VII/2020 tanggal 16 Juli 2020 tanpa alasan;
3. Bahwa Penggugat selaku Pemegang Kartu Izin Tinggal tetap Elektronik No.2D41AF0154-U dan Kartu Tanda Penduduk dengan NIK 3603170503690013 yang berlaku sampai dengan tanggal 13 September 2025 merupakan Penduduk Indonesia;
4. Bahwa Tergugat mendalilkan bahwa hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tidak benar, karena Tergugat tidak pernah mendaftarkan perjanjian kerja dengan Penggugat ke Sudinakertrans sebagaimana diwajibkan oleh Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dan pula Penggugat telah bekerja pada Tergugat lebih dari 20 (dua puluh) tahun terus menerus tanpa jeda dan tidak pernah ada perubahan maupun perpanjangan Surat Pengangkatan, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan PKWTT;
5. Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat melanggar Pasal 48 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Perusahaan dan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, serta PHK belum mendapatkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang, sehingga PHK tersebut batal demi hukum, selanjutnya atas PHK sepihak tersebut Penggugat berhak atas kompensasi yang seluruhnya berjumlah Rp. 11.599.359.688,00 (sebelas

Hlm. 28 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

miliar lima ratus lima ratus sembilan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat menyampaikan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Warga Negara Filipina bukan Warga Negara Indonesia;
2. Bahwa KTP untuk warga negara asing hanya berlaku selama berlaku Izin Tinggal Tetap yang dimiliki warga negara asing, dengan KTP el yang masa berlakunya disesuaikan dengan masa berlaku Izin Tinggal Tetap Penggugat, membuktikan Penggugat adalah warga negara asing, sehingga sebagai tenaga kerja Penggugat hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, berdasarkan Pasal 42 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah oleh Pasal 81 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka Penggugat dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja waktu tertentu;
3. Bahwa pengakhiran hubungan kerja oleh Tergugat telah sesuai dengan perjanjian kerja, hal mana hubungan kerja berakhir pada tanggal berakhir masa berlaku Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sehingga atas berakhirnya hubungan kerja Penggugat tidak berhak atas pembayaran yang didalilkan Penggugat, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka **Majelis Hakim** menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *Juncto* Pasal 1865 KUH Perdata ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai **Bukti P-1 s/d P-11c**, sedangkan Tergugat untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **Bukti T-1 s/d T-10**;

Menimbang, bahwa atas perselisihan perkara *a quo*, **Majelis Hakim** akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan surat Anjuran No. 209/-1.835.3 tertanggal 14 Januari 2021 yang dikeluarkan oleh Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, Anjuran tersebut membuktikan

Hlm. 29 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa Para Pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat tripartite sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 *juncto* Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karenanya **Majelis Hakim** berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dengan seksama gugatan, jawaban, replik, duplik yang diajukan Para Pihak terdapat fakta mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga terdapat permasalahan hukum yang perlu dijawab dalam perselisihan *a quo* adalah: 1) Bagaimana status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat? 2) Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dengan segala implikasi hukumnya?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat, jawab-jawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P2 berupa Kartu Ijin Tinggal Tetap Elektronik (el-KITAP), dari bukti tersebut didapat fakta hukum bahwa Rodolfo JR. Mapanao *in casu* Penggugat adalah warga negara Philipina yang memiliki ijin tinggal hingga tanggal 13 September 2025, dan bukti T-3 berupa Izin Tinggal Terbatas Elektronik, dari bukti tersebut diketahui bahwa Penggugat adalah warga negara Philipina yang memiliki Izin Tinggal Terbatas Nomor : 2C21AF4342 yang akan habis/kedaluwarsa tanggal 31 Desember 2020;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama bukti P-1a, P-1B berupa Perjanjian Kontrak Kerja yang diterjemahkan **oleh Tosman Efendi** Penerjemah Resmi dan Bersumpah, hal mana bukti tersebut sama

Hlm. 30 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan bukti T-1, T-1A yang telah diterjemahkan oleh **Indra Syahriza** Penerjemah Resmi dan Bersumpah, dari bukti-bukti tersebut didapat fakta bahwa terdapat Perjanjian Kontrak Kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dahulu bernama PT. Leo Burnett Kreasindo tanggal 15 September Tahun 2000 dengan jabatan Penggugat sebagai Direktur Keuangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6, T-7 dan T-8 berupa Slip Gaji Penggugat bulan Oktober s.d Desember 2020, dari bukti-bukti tersebut didapat fakta bahwa Penggugat menerima upah terakhir dari Tergugat sebesar Rp. 188.881.861,00 (seratus delapan puluh delapan juta delapan ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus enam puluh satu rupiah) dengan rincian Gaji pokok (*basic salary*) sebesar Rp. 127.014.720,00, Tunjangan Tetap (*fix allowance*) sebesar Rp. 24.838.767,00 dan Tunjangan Perumahan (*housing*) Rp. 37.028.374,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan terdapat hubungan kerja antara Penggugat yang berkewarganegaraan Philipina dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja tanggal 15 September 2000 dengan jabatan Penggugat sebagai Direktur Keuangan dengan mendapatkan upah terakhir sebesar sebesar Rp. 188.881.861,00 (seratus delapan puluh delapan juta delapan ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus enam puluh satu rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa mengenai status hubungan kerja Penggugat, Majelis Hakim setelah memeriksa secara seksama dalil Penggugat angka (14) halaman 6 yang menyatakan "*Adapun selama masa kerjanya yang lebih dari 20 (dua puluh) tahun tersebut, perjanjian kerja yang diberlakukan antara Penggugat dan Tergugat hanya Surat Pengangkatan, dan terhadap surat pengangkatan tersebut tidak pernah ada perubahan maupun perpanjangan dalam bentuk apapun. Dengan demikian, jelas bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan PKWTT*", terhadap dalil tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Sesuai ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagaimana telah diubah dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang selengkapny berbunyi: "*Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki*", berdasarkan ketentuan hukum tersebut, Majelis

Hlm. 31 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan Republik Indonesia telah menempatkan Tenaga Kerja Asing pada suatu hubungan kerja dengan status yang pasti yakni sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa pendapat yang demikian selaras dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2017 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan (SEMA 1/2017) yang secara tegas menyatakan Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) (vide bukti T-9);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020 mengatur : “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat”, berdasarkan bukti P-10 sama dengan bukti T-4, berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja No.Kep. 42017/PPTK/PTA/2019 tanggal 04 Desember 2019 Tentang Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Star Reachers Indonesia, PT., dari bukti tersebut didapat fakta bahwa Tergugat telah memiliki RPTKA yang disahkan Pemerintah Republik Indonesia;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 12 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur:

- (3) Permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit:
- a. surat permohonan;
 - b. nomor induk berusaha dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA;
 - c. akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
 - d. bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
 - e. rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain;
 - f. bagan struktur organisasi perusahaan;
 - g. surat pernyataan untuk penunjukan Tenaga Kerja Pendamping TKA;

Hlm. 32 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



- h. surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
- i. surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diketahui bahwa syarat untuk dapat disahkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) harus adanya rancangan perjanjian kerja, untuk mana berkaitan dengan frasa “perjanjian kerja” di dalam ketentuan di atas harus ditafsirkan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja Asing hanya dapat dipekerjakan dengan PKWT dan tidak boleh dengan PKWTT sehingga norma hukum menempatkan TKA pada hubungan kerja yang khusus, ketentuan hukum yang demikian menjadikan Perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 11 September 2000 tidak berlaku ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sehingga petitum Pengugat angka (2) yang memohon kepada Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tidak berdasar menurut hukum, karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 10 Tahun 2018 Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pemerintah berusaha untuk menyederhanakan perizinan TKA, yaitu dengan mengintegrasikan sistem di Kementerian Ketenagakerjaan dan Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM untuk memudahkan proses mendapatkan izin kerja dan izin tinggal TKA, karenanya Pemerintah telah mengubah Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) menjadi Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Notifikasi menurut peraturan tersebut adalah merupakan persetujuan penggunaan TKA yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai dasar penerbitan Izin Tinggal Terbatas (ITAS) (*vide* bukti T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja No.Kep.158898/PPTK/PTA/NOTIF/2019 Tentang Notifikasi Penggunaan

Hlm. 33 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tenaga Kerja Asing tanggal 11 Desember 2019, dari bukti tersebut didapat fakta hukum sebagai berikut:

- a). Berdasarkan pengesahan RPTKA No. 42017 tanggal 04 Desember 2019, Pemerintah memberikan persetujuan kepada Tergugat *in casu* PT. Star Reachers Indonesia untuk mempekerjakan Rodolfo JR. S. Mapanao *in casu* Penggugat, warga negara Philipina;
- b). Masa berlaku Notifikasi adalah tanggal 01 Januari 2020 s.d tanggal 31 Desember 2020;

Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat secara hukum sebagai PKWT, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus didasarkan kepada ketentuan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan jo. Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sesuai bukti P-3 sama dengan bukti T-2 berupa Surat tertanggal 16 Juli 2020, Ref.#083/SRI/HR/VII/2020 perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja, dari bukti tersebut didapat fakta hukum sebagai berikut:

1. Perusahaan memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat terhitung tanggal 31 Desember 2020.
2. Atas PHK ini Tergugat akan membayarkan kepada Penggugat tiket sekali jalan kelas ekonomi yang tidak dapat diuangkan untuk Penggugat, istri dan anak-anak Penggugat dari Jakarta ke Manila dan biaya pengiriman barang pribadi Penggugat sebesar USD 3.000 (tiga ribu dollar amerika);
3. Atas PHK ini, Tergugat menawarkan pembayaran tambahan bersyarat senilai Rp. 810.000.000,- (delapan ratus sepuluh juta rupiah), hanya berlaku apabila Penggugat menyerahkan rekaman surat ini yang telah ditandatangani kepada Dian Oesman dari HRD paling lambat pada 20 Juli 2020 jam 12.00 WIB sebagai batas waktu, apabila Penggugat tidak menyerahkan rekaman surat ini yang telah ditandatangani dalam batas waktu tersebut, maka lewatnya batas waktu penawaran ini serta merta dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi;

Menimbang, bahwa merujuk pada Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing No.Kep. 158898/PPTK/PTA/NOTIF/2019 tanggal 11 Desember 2019 dan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 11 September

Hlm. 34 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2000, hal mana mengenai Pengakhiran hubungan kerja, antara Penggugat dan Tergugat menyepakati : "Masing-masing Pihak dapat mengakhiri perjanjian ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis tiga bulan sebelumnya", berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut, Majelis Hakim berpendapat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja dari Tergugat kepada Penggugat telah memenuhi ketentuan hukum positif dan persyaratan sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja, sehingga Tergugat secara hukum berhak melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai masa berlakunya Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Nomor KEP158898/PPTK/PTA/NOTIF/2019 tertanggal 11 Desember 2019;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat secara hukum berhak melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai masa berlakunya Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Nomor KEP158898/PPTK/PTA/NOTIF/2019 tertanggal 11 Desember 2019, sehingga pengakhiran hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat melalui Surat tertanggal 16 Juli 2020, Ref.#083/SRI/HR/VII/2020 perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja adalah sah menurut hukum, karenanya **Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus terhitung tanggal 31 Desember 2020 karena berakhirnya kontrak kerja Penggugat**. Dengan demikian petitum Penggugat angka (3) yang menyatakan Tergugat melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan petitum angka (4) yang mohon kepada Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan, adalah tuntutan-tuntutan tidak berdasar menurut hukum, karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-9 sama dengan bukti T-10 berupa Peraturan Perusahaan PT. Star Reachers Indonesia periode 2019-2021 yang telah disahkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta tanggal 24 September 2019, hal mana Pasal 52 mengatur :

Pasal 52

Berakhirnya Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Berakhirnya masa PKWT, merupakan akhir dari hubungan kerja antara karyawan kontrak dengan Perusahaan.
2. Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan uang pesangon maupun imbalan dalam bentuk apapun kepada Karyawan Kontrak apabila masa kerjanya sudah berakhir, kecuali dinyatakan lain dalam Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak tersebut;

Hlm. 35 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur: **"Pemutusan hubungan kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha", berdasarkan ketentuan tersebut, oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai PKWT telah terputus terhitung sejak tanggal 31 Desember 2020, sehingga dengan status PKWT tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) UU No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Perusahaan PT. Star Reachers Indonesia Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;

Menimbang, bahwa namun demikian, oleh karena berdasarkan Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat tanggal 11 September 2000, Para Pihak telah menyepakati Klausul mengenai Bantuan Relokasi, yang selengkapnya berbunyi: *"Perusahaan akan menyediakan tunjangan tunai kecil untuk pengiriman perabotan dan barang-barang pribadi Anda sebesar USD 3.999. Ketentuan-ketentuan di atas juga berlaku sama apabila Anda pulang kembali ke Manila atau pindah ke pasar-pasar lain dalam jaringan kerja LB setelah selesai penugasan anda"*, berdasarkan kesepakatan tersebut, karenanya Tergugat berkewajiban membayar kepada Penggugat tunjangan tunai kecil untuk pengiriman perabotan dan barang-barang pribadi Penggugat ke Manila sebesar USD 3.999 (tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan dollar amerika);

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terputus terhitung tanggal 31 Desember 2020, Majelis Hakim berpendapat petitum Penggugat angka (5) dan angka (7) kecuali mengenai hak Penggugat yang diberikan setelah berakhirnya hubungan kerja yang secara eksplisit diatur dalam Perjanjian Kerja, adalah tuntutan-tuntutan yang tidak dapat kabulkan, karena PKWT secara hukum tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sedangkan terhadap hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, Penggugat hanya berhak ketika hubungan kerja masih berlangsung, sehingga terbukti petitum-petitum tersebut tidak memiliki dasar hukum, sehingga layak dan patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat tertanggal 16 Juli 2020, Ref.#083/SRI/HR/VII/2020 perihal Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja, hal mana Tergugat menawarkan pembayaran tambahan bersyarat senilai Rp. 810.000.000,- (delapan ratus sepuluh juta rupiah), hanya berlaku

Hlm. 36 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

apabila Penggugat menyerahkan rekaman surat ini yang telah ditandatangani diserahkan kepada HRD paling lambat pada 20 Juli 2020 jam 12.00 WIB sebagai batas waktu, apabila Penggugat tidak menyerahkan rekaman surat ini yang telah ditandatangani dalam batas waktu tersebut, maka lewatnya batas waktu penawaran ini serta merta dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi, terhadap fakta tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa sejatinya Tergugat telah memiliki itikad baik (*good faith*) dalam pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat, namun terbukti Penggugat tidak merespon tawaran Tergugat tersebut. Mencermati keinginan Tergugat menawarkan pembayaran tambahan bersyarat sebesar Rp. 810.000.000,-, Majelis Hakim menilai pemberian tersebut murni sebagai penghargaan Tergugat kepada Penggugat atas pengabdian selama 20 (dua puluh) tahun lebih diperusahaan Tergugat, yang tentunya Penggugat telah memberikan sumbangsih yang signifikan bagi kemajuan perusahaan Tergugat (*vide* bukti P-11A, P-11B dan P-11C), sehingga membatalkan itikad baik (*good faith*) berupa pemberian penghargaan atas prestasi kerja dengan status PKWT adalah hal yang tidak patut, sehingga atas pengabdian Penggugat tersebut, adalah patut Tergugat tetap berkewajiban merealisasikan penghargaan kerja kepada Penggugat sebagai uang pembayaran tambahan sebesar Rp. 810.000.000,- (delapan ratus sepuluh juta rupiah), sehingga petitum Penggugat angka (6) adalah patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (8) agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum dari Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*), karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR Jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 Jo. SEMA RI No. 4 Tahun 2001;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara *a quo*, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Hlm. 37 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp. 150.000.000,00- (*Seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebesar tersebut dalam amar putusan di bawah ini;

Memperhatikan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bab IV Ketenagakerjaan *Juncto* PP No. 35 Tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Ketentuan perundang-undangan lainnya yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Desember 2020 karena berakhirnya kontrak kerja;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat tunjangan tunai kecil untuk pengiriman perabotan dan barang-barang pribadi Penggugat ke Manila sebesar USD 3.999 (tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan dollar amerika);
4. Menghukum Tergugat membayarkan penghargaan kerja kepada Penggugat sebagai uang pembayaran tambahan sebesar Rp. 810.000.000,- (delapan ratus sepuluh juta rupiah);
5. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp. 845.000,- (delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, tanggal 27 Oktober 2021, oleh kami Saptono Setiawan, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, Gotti Situmorang, S.E. S.H., M.M. dan Mursito, S.H., sebagai Hakim–Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari Senin tanggal **10 November 2021**, dibantu oleh Saiful Hadiyanto, S.Kom., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial

Hlm. 38 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



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

pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

HAKIM ANGGOTA

HAKIM KETUA

Gotti Situmorang, S.E., S.H., M.M.

Saptono Setiawan, S.H., M.H.

Mursito, S.H.

PANITERA PENGGANTI

Saiful Hadiyanto, S.Kom., M.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Pendaftaran	: Rp. 30.000,-
2. Biaya proses	: Rp. 75.000,-
3. Biaya Panggilan	: Rp. 700.000,-
4. PNBK Panggilan	: Rp. 20.000,-
5. Materai	: Rp. 10.000,-
6. Redaksi	: Rp. 10.000,- +
Jumlah	: Rp. 845.000,-

Terbilang (delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah)

Hlm. 39 dari 39 Halaman Putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.