



**PUTUSAN**

Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH AGUNG**

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

**MONTD'OR OIL TUNGKAL, LTD.**, berkedudukan di Sampoerna Strategic Square Building, South Tower, 21<sup>th</sup> Floor, Jalan Jenderal Sudirman Kavling 45-46, Jakarta 12930, diwakili oleh Ann King, Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Andy Kelana, S.H., LL.M., MBA., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Chase Plaza Lantai 18, Jalan Jenderal Sudirman, Kavling 21, Jakarta 12920, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Maret 2016; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

**NIGEL PATRICK MACHIN**, warga negara inggris, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Benyamin Tungga, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Gran Slipi Tower Lantai 8, Suite 8F, Jalan S. Parman Kavling 22-24, Jakarta 11480, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 April 2016; Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

I. Kedudukan Para Pihak Dalam Perkara Ini

1. Penggugat merupakan Tenaga Kerja Asing ("TKA") yang bekerja pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor MOTL/00080/HR/JUL/2014 tertanggal 3 Juli 2014 ("Perjanjian Kerja") dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat dan berlaku sejak tanggal 3 Juli 2014 hingga 2 Juli 2016. Di dalam Perjanjian Kerja disebutkan bahwa Penggugat bekerja sebagai "Tungkal Asset Manager" pada perusahaan Tergugat dengan upah sebesar USD 40.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) per bulan;

Halaman 1 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Tergugat merupakan perusahaan yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") terhadap Penggugat berdasarkan surat Tergugat tertanggal 20 Januari 2015 tanpa membayar kompensasi apapun kepada Penggugat;
  3. Gugatan ini ditujukan kepada Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") sebesar USD 680.000,00 (enam ratus delapan puluh ribu US Dollar) dengan dalil-dalil yang akan kami uraikan berikutnya;
- II. Tindakan Mediator yang bertentangan dengan hukum sehingga anjuran yang dikeluarkan menjadi cacat hukum
1. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah melalui tahap mediasi tripartit pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, namun tidak tercapai kesepakatan, dan kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial ini melalui surat Nomor 3266/-1.835.3. tertanggal 28 September 2015 ("Anjuran").
  2. Bahwa perlu dicermati bahwa mediator hubungan industrial telah mengeluarkan anjuran tersebut dengan cara melawan hukum. Mediator telah melakukan kesalahan yang fatal, yaitu mediator bersikeras bahwa para pihak (*principal*) tidak perlu hadir dalam mediasi, cukup kuasa hukumnya saja. Padahal dalam mediasi hubungan industrial, *principal* diwajibkan untuk hadir meskipun sudah menunjuk kuasa hukum, sebagaimana diatur di dalam Pasal 14 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, yaitu:  
"Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir."
  3. Bahwa Penggugat *principal* telah hadir namun Tergugat *principal* tidak pernah hadir, sehingga seharusnya berdasarkan hukum mediator harus mengabaikan seluruh dalil-dalil yang hanya disampaikan melalui kuasa hukum oleh karena Tergugat *principal* tidak pernah hadir;  
Bahwa patut diduga Mediator kurang memahami peraturan perundang-

Halaman 2 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016



undangan dalam bidang Ketenagakerjaan, sehingga kualitas dari anjuran yang diterbitkan oleh mediator sangat patut dipertanyakan dan oleh karena mediator telah mengeluarkan anjuran dengan cara melawan hukum, maka kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk sama sekali tidak mempertimbangkan anjuran mediator tersebut;

III. Tentang Kewajiban Tergugat Kepada Penggugat

7. Bahwa Penggugat sebagai Tenaga Kerja Asing ("TKA") bekerja pada Tergugat dengan status sebagai PKWT sebagaimana diatur di dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

"Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu."

Oleh karena itu, segala peraturan perundang-undangan khususnya Pasal 56-62 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara *mutatis mutandis* berlaku atas perjanjian kerja yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat;

8. Bahwa Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat melalui suratnya tertanggal 20 Januari 2015, Bahwa terhadap Surat PHK yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat pada tanggal 5 Februari 2015 telah menandatangani diatas surat PHK yang telah disiapkan Tergugat dengan kalimat yang telah diketik oleh Tergugat sehingga terbaca sebagai berikut:

*I Nigel Machin hereby accept the terms and conditions of my release:*

Terjemahannya:

Saya Nigel Machin dengan ini menyatakan menerima syarat dan ketentuan atas pemberhentian saya;

Tidak ada satupun dalam surat tersebut yang menyatakan bahwa Penggugat tidak akan mendapatkan ganti rugi, karena apabila ada pernyataan tersebut maka Penggugat tidak akan bersedia menandatangani surat PHK tersebut, sehingga jelas syarat dan ketentuan yang diterima oleh Penggugat adalah pemberhentian berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan;

9. Bahwa Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa membayar ganti rugi hanya jika terjadi hal-hal yang dinyatakan dalam Pasal 5.3 Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat, sebagai berikut:



- a. Eksekutif melakukan pelanggaran yang sifatnya material ataupun tetap terhadap ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam perjanjian ini;
- b. Eksekutif bersalah atas perilaku yang mencemarkan nama baik dirinya atau perusahaan;
- c. Eksekutif dihukum karena tindak pidana selain pelanggaran yang menurut pendapat wajar dewan tidak mempengaruhi posisinya sebagai seorang eksekutif perusahaan;
- d. Eksekutif (a) telah sengaja tidak mentaati setiap instruksi yang sah atau wajar dari Direktur Pelaksana atau Direksi Perseroan; atau (b) bersalah atas kesalahan dimana kesalahan tersebut bertentangan dengan pelaksanaan yang seharusnya dan sebenarnya atas tugas-tugas eksekutif; atau (c) bersalah karena penipuan atau ketidakjujuran; atau (d) memiliki kebiasaan untuk melalaikan tugas-tugasnya;
- e. Aplikasi untuk mendapatkan izin kerja eksekutif ditolak oleh pejabat pemerintah terkait;
- f. Ijin kerja eksekutif dicabut oleh pejabat pemerintah terkait atau pengusiran terhadap eksekutif oleh pejabat pemerintah yang terkait;
- g. Terjadinya keadaan memaksa yang menyebabkan kelanjutan hubungan kerja eksekutif menjadi tidak mungkin terlaksana; atau
- h. Perusahaan dilikuidasi;

Bahwa ternyata tidak ada satupun hal-hal pada Perjanjian Kerja Pasal 5.3 yang telah terjadi dan/atau yang dilakukan oleh Penggugat selama Penggugat menjabat sebagai "Tungkai Asset Manager" sampai dengan keluarnya surat PHK yang dikeluarkan Tergugat tertanggal 20 Januari 2015 untuk memberhentikan Tergugat, sehingga Tergugat dapat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat tanpa Tergugat membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat;

10. Bahwa dengan demikian, Tergugat memiliki kewajiban untuk membayar ganti rugi sejumlah upah Penggugat hingga berakhirnya Perjanjian Kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri



hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."

Bahwa hingga saat ini faktanya Tergugat belum pernah membayar ganti rugi apapun kepada Penggugat atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

IV. Jumlah kewajiban Tergugat kepada Penggugat atas phk yang dilakukan oleh tergugat secara sepihak.

11. Bahwa berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka Tergugat yang telah mengakhiri Perjanjian Kerja dan melakukan PHK terhadap Pengugat, wajib membayar ganti rugi sebesar upah Penggugat dari Februari 2015 hingga Juni 2016 sebesar;  
USD 40.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) X 17 bulan = USD 680.000, (enam ratus delapan puluh ribu US Dollar);
12. Bahwa setelah melakukan PHK terhadap Penggugat dari jabatan sebagai Tunggal Asset Manager, Tergugat melalui suratnya tertanggal 15 Februari 2015 menawarkan kepada Penggugat untuk bekerja pada perusahaan Tergugat dengan jabatan dan posisi yang baru, yaitu "*Head of Geological Studies*" dengan Tergugat memberikan upah sebesar USD 34.000,00 (tiga puluh empat ribu US Dollar) per bulan kepada Penggugat;
13. Bahwa terhadap tawaran posisi/jabatan baru tersebut maka Penggugat menerimanya dimana Penggugat belum mempersoalkan tentang adanya kewajiban Tergugat untuk membayar ganti rugi atas pengakhiran hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor MOTL/00080/HR/JUL/2014 tertanggal 3 Juli 2014 atas dasar pertimbangan Penggugat masih akan bekerja pada perusahaan Tergugat;
14. Bahwa terhadap posisi/jabatan baru tersebut, Penggugat-Tergugat belum menandatangani perjanjian kerja. Dalam menjalankan pekerjaannya pada posisi dan jabatan *Head of Geological Studies*, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan apapun, hal ini dibuktikan Penggugat tidak pernah menerima surat teguran dari Tergugat, namun secara tiba-tiba Tergugat melalui suratnya tertanggal 27 Mei 2015 menyampaikan kepada Penggugat bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sebagai "*Head of Geological Studies*", tidak dapat diteruskan lagi, dikarenakan SKK Migas tidak menyetujui penambahan posisi "*Head of Geological Studies*" pada perusahaan Tergugat melalui surat SKK Migas Nomor SRT-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

0930/SKKD1000/2015/S8 tertanggal 4 Mei 2015 dengan alasan bahwa "Departemen Technical sudah mempunyai fungsi yang lengkap."

15. Bahwa alasan SKK Migas tersebut dapat menjelaskan dan membuktikan kelalaian Tergugat yang menyebabkan Penggugat dapat di PHK karena Tergugat telah menempatkan Penggugat pada bidang yang sudah mempunyai fungsi lengkap. Selanjutnya berdasarkan surat PHK tertanggal 27 Mei 2015 tersebut, Tergugat memberikan waktu kepada Penggugat untuk meninggalkan perusahaan Tergugat hingga tanggal 29 Juni 2015;
16. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam kapasitas Penggugat sebagai "*Head of Geological Studies*" belum/tidak ada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, sehingga secara otomatis maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan surat penawaran tertanggal 15 Februari 2015 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:  
"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu"
17. Bahwa yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 29 PK/PDT.SUS/2010 tertanggal 24 Agustus 2010 telah memutuskan TKA sebagai Tenaga Kerja dengan PKWTT, sehingga berdasarkan yurisprudensi tersebut maka Penggugat berhak untuk mendapatkan pesangon dan upah proses PHK sampai putusan berkekuatan hukum tetap;
18. Bahwa apabila status Penggugat sebagai karyawan PKWT berdasarkan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka selain ganti rugi akibat PHK yang dilakukan oleh Tergugat dengan mengakhiri Perjanjian Kerja Nomor MOTL/00080/HR/JUL/2014 tertanggal 3 Juli 2014, Penggugat juga pada dasarnya berhak untuk mendapatkan ganti rugi atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dalam jabatannya sebagai "*Head of Geological Studies*", yaitu berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tergugat wajib membayar ganti rugi sebesar upah Penggugat yaitu dari Juli 2015 sampai dengan Juni 2016 (mengingat pernyataan Tergugat tentang masa kerja Penggugat sebagai *Head of Geological* adalah sampai dengan Juni 2006), sehingga Tergugat wajib membayar ganti rugi sebesar USD

Halaman 6 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



34.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) X 12 bulan = USD 408,000.00  
(empat ratus delapan ribu US Dollar);

19. Bahwa tindakan Tergugat yang telah melakukan PHK tanpa membayar ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah tindakan yang melawan hukum dan menciderai nilai-nilai keadilan. Tidak mungkin ada tenaga kerja yang tidak bersalah namun mau diberhentikan untuk kemudian menjadi pengangguran tanpa menerima ganti rugi mengingat adanya ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Apapun strategi yang merupakan niat buruk dari perusahaan i.c Tergugat dan dalil-dalil jawaban yang akan disampaikan Tergugat dalam gugatan ini adalah upaya Tergugat untuk menghindarkan kewajiban Tergugat membayar ganti rugi sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tentunya Majelis Hakim yang mulia dapat mengetahui itikad buruk 'akal-akalan' yang dilakukan oleh Tergugat tersebut;

Oleh karenanya Tergugat yang saat ini tidak bekerja dan kehilangan penghasilan, mohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk memberikan Putusan menghukum Tergugat membayar ganti rugi sebesar upah Penggugat dari Februari 2015 hingga Juni 2016 sebesar: USD 40.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) X 17 bulan = USD 680.000,-(enam ratus delapan puluh ribu US Dollar);

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

Dalam Pokok Perkara

Primair

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak dan wajib membayar ganti rugi kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu sisa upah Penggugat dalam jabatannya sebagai Tungkal Asset Manager yang belum dibayarkan Penggugat dari bulan Februari 2015 hingga Juni 2016 sebesar USD 680.000,00 (enam ratus delapan puluh ribu US Dollar);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam



perkara ini;

Subsidiar

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST., tanggal 10 Maret 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak dan wajib membayar uang ganti rugi kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang ganti rugi atau uang kompensasi PHK berupa upah kali sisa masa kerja yang diperjanjikan sebesar USD 504.000 (lima ratus empat ribu dolar amerika);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 10 Maret 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Maret 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 Maret 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 41/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKT.PST., *juncto* Nomor 285/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 8 April 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 14 April 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 April 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Halaman 8 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

Keberatan Pertama

*Judex Facti* telah keliru dalam mempertimbangkan bahwa perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 berlaku untuk Termohon Kasasi yang merupakan TKA. *Judex Facti* juga tidak mempertimbangkan bukti tertulis yang diajukan Pemohon Kasasi untuk mendukung dalilnya;

1. *Judex Facti* dalam paragraf 3-5 halaman 24, paragraf 2-3 halaman 25 dan paragraf 3 halaman 32 putusan *a quo* telah salah menerapkan hukum dimana *Judex Facti* tanpa pertimbangan yang cukup dan jelas menyatakan ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 berlaku untuk TKA. Secara lengkap pertimbangan hukum tersebut adalah:

“Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat berstatus sebagai tenaga kerja asing (TKA) maka untuk mempekerjakan Penggugat di wilayah Indonesia Tergugat harus tetap mengacu dan berpedoman pada ketentuan yang berlaku i.c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prosedur atau tata cara penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia serta peraturan lainnya yang berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja asing (TKA);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, tenaga kerja asing (TKA) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu”, selanjutnya Pasal 43 ayat (1) dan (2) masih dalam undang-undang yang sama menyebutkan “Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk”;

Menimbang, bahwa ada beberapa persyaratan yang wajib dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 35 Tahun 2015

Halaman 9 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tentang perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, adapun prosedur dan persyaratan penggunaan tenaga kerja asing diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengusaha atau Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang telah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- 2) Pengusaha atau Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) harus memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) dari menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- 3) Pengusaha atau Pemberi Kerja TKA setelah memiliki IMTA paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah mempekerjakan TKA wajib melaporkan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi/Kabupaten/Kota mengenai realisasi penggunaan TKA;
- 4) Pengusaha atau Pemberi kerja TKA hanya dapat mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) dalam jabatan tertentu dan waktu tertentu;
- 5) Dst.

Menimbang, bahwa dari ketentuan diatas secara sederhana dapat disimpulkan bahwa untuk mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) di wilayah Indonesia Pengusaha atau Pemberi Kerja harus terlebih dahulu memiliki RPTKA yang telah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) dari menteri atau pejabat yang ditunjuk serta menyampaikan laporan kepada menteri melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi/Kabupaten/Kota dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja mengenai realisasi penggunaan tenaga kerja asing;

Menimbang, bahwa oleh karena secara yuridis formal untuk mempekerjakan tenaga kerja asing hanya untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (PKWT) maka segala hak dan kewajiban pemberi kerja dengan Tenaga kerja asing (TKA) termasuk untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri kontrak kerja terhadap tenaga kerja asing (TKA) harus tetap mengacu dan berpedoman pada ketentuan yang berlaku dan PKWT yang disepakati dan ditandatangani oleh dan antara Pemberi Kerja dengan Tenaga Kerja Asing;

.....

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta dan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas maka petitum Penggugat angka 2 dan 3 yang memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan Tergugat telah



melakukan PHK secara sepihak dan wajib membayar uang ganti rugi kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menghukum Tergugat untuk membayar uang ganti rugi kepada Penggugat yaitu sisa upah Penggugat yang belum dibayarkan dari bulan Februari 2015 sampai dengan Juni 2016 haruslah dikabulkan untuk sebagian;”

2. *Judex Facti* dalam putusan *a quo* sama sekali tidak mempertimbangkan dalil Pemohon Kasasi yang menyatakan bahwa ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 hanya berlaku untuk Warga Negara Indonesia (“WNI”) dan tidak berlaku untuk TKA dan langsung mengambil kesimpulan bahwa ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 khususnya Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 berlaku untuk TKA;

Padahal dalam Jawaban Pemohon Kasasi, Pemohon Kasasi telah menjelaskan bahwa ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 tidak serta merta berlaku untuk TKA dikarenakan terdapat perbedaan signifikan antara PKWT dengan perjanjian kerja TKA sehingga ketentuan kerja TKA hanya bergantung pada perjanjian kerja dan izinnya, namun dalil tersebut begitu saja dikesampingkan *Judex Facti* tanpa penjelasan apapun;

3. Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi Nomor 00080/MOTL/HR/JUL/2014 tanggal 3 Juli 2014 (“Perjanjian Kerja”) tidak bisa dianggap sebagai PKWT karena walaupun Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 menyatakan TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan dan waktu tertentu, peraturan pelaksanaan atau Keputusan Menteri mengenai apa yang dimaksud dengan “waktu tertentu” dan mekanisme yang lebih detail untuk penggunaan TKA sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003 sampai saat ini belum ada/dikeluarkan. Berbeda halnya dengan tenaga kerja WNI yang diikat dengan PKWT, perihal “waktu tertentu” dan mekanismenya sudah ada petunjuk pelaksanaannya antara lain Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmen Nomor 100/2004”). Apabila kita mengikuti alur pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 berlaku mutlak bagi TKA, apakah Kepmen Nomor 100/2004 otomatis berlaku untuk TKA? Tentu tidak demikian

Aturan penggunaan TKA diatur dalam bab tersendiri yaitu Bab VIII Pasal 42



sampai 49 Undang-Undang Nomor 13/2003 dan sangat bergantung pada IMTA yang diperoleh TKA (misalnya terkait dengan jangka waktu) sehingga tentunya ketentuan PKWT yang diatur dalam Bab lain dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 (termasuk ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003) tidak berlaku untuk penggunaan TKA dan hanya berlaku untuk WNI;

4. Fakta bahwa ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 termasuk ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 hanya berlaku untuk WNI jelas terlihat dari adanya ketentuan bahwa PKWT harus memenuhi syarat antara lain sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 yaitu PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 menyatakan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Tidak dapat dipungkiri bahwa kebanyakan pekerjaan TKA (termasuk Termohon Kasasi yang memangku jabatan Tunggal Asset Manager) bukan termasuk dalam pekerjaan tertentu/tidak tetap yang dapat dibuat PKWT seperti disebut di atas namun merupakan pekerjaan yang bersifat tetap;

Kemudian, Pasal 59 ayat (6) menyatakan PKWT yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) demi hukum berubah menjadi PKWTT. Karena pekerjaan Termohon Kasasi pada Pemohon Kasasi adalah pekerjaan tetap dan tidak termasuk dalam huruf (a) sampai (d) Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003, maka menggunakan pertimbangan *Judex Facti*, apakah berarti demi hukum Perjanjian Kerja menjadi PKWTT? Tentu saja tidak demikian. Hal ini jelas membuktikan pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 yang merupakan ketentuan PKWT dapat diterapkan dalam perkara ini adalah pertimbangan yang keliru;

5. Kalaupun ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 termasuk ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 dapat



diterapkan untuk TKA, *quod non, Judex Facti* kembali memberikan pertimbangan yang keliru. Pada paragraf 3-5 halaman 27 dan paragraf 2 halaman 28 putusan *a quo, Judex Facti* berpendapat bahwa persyaratan pemberitahuan 1 bulan sebelum tanggal pengakhiran perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5.2 huruf (c) Perjanjian Kerja bukan merupakan ketentuan yang mengatur bahwa Pemohon Kasasi tidak wajib membayar ganti rugi dan karenanya Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 berlaku. Secara lengkap, pertimbangan hukum tersebut berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa dari seluruh ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat tidak ada satupun Pasal yang mengatur dan menyebutkan Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat setiap saat dengan alasan apapun diluar ketiga alasan PHK diatas tanpa harus membayar uang ganti rugi atau uang kompensasi dalam bentuk apapun, ketentuan Pasal 5.2 huruf (c) PKWT hanya mengatur “perjanjian ini akan berakhir jika salah satu pihak memutuskan untuk mengakhiri perjanjian ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis mengenai hal tersebut kepada pihak lainnya selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal pengakhiran yang diusulkan, ketentuan Pasal ini sama sekali tidak mengatur dan membebaskan Penggugat dan/atau Tergugat untuk membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya yang merasa dirugikan;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada ketentuan yang mengatur dan menyebutkan Tergugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat diluar ketiga alasan tersebut tanpa harus membayar uang ganti rugi atau uang kompensasi PHK dalam bentuk apapun maka dengan sendirinya ketentuan Pasal 62 undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diberlakukan dalam hal terjadi persengketaan PHK antara Penggugat dengan Tergugat diluar ketiga alasan PHK tersebut;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;

Halaman 13 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Perjanjian kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”, akan tetapi dalam penjelasan Pasal 61 ayat (1) huruf d disebutkan yang dimaksud dengan keadaan atau kejadian tertentu dalam Pasal ini adalah seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan, sehingga dan karenanya klausul keadaan dan kejadian tertentu dalam Pasal ini tidak ada kaitannya dengan keadaan tertentu seperti yang dicantumkan dalam ketentuan Pasal 5.2 huruf (c) PKWT sebagaimana didalihkan oleh Tergugat; Menimbang, bahwa faktanya Tergugat terbukti telah melakukan PHK terhadap Penggugat pada tanggal 20 Januari 2015 yang berlaku efektif pada tanggal 27 Februari 2015 atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam PKWT (bukti P-3=T2A dan P-4=T-2B), dalam surat PHKnya Tergugat tidak menjelaskan apa yang menjadi dasar atau alasan yang melatar-belakangi PHK tersebut kecuali hanya mengacu pada ketentuan Pasal 5.2 huruf (c) PKWT dan dalam jawabannya angka (2) Tergugat hanya menjelaskan alasan PHK terhadap Penggugat karena alasan internal Perusahaan;”

6. Jelas bahwa Pasal 5.2 huruf (C) Perjanjian Kerja menyatakan Perjanjian Kerja berakhir jika salah satu Pihak memutuskan untuk mengakhiri Perjanjian ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis mengenai hal tersebut kepada Pihak lainnya selambat-lambatnya satu (1) bulan sebelum tanggal pengakhiran yang diusulkan. Pengakhiran Perjanjian Kerja oleh Pemohon Kasasi sesuai dengan ketentuan Pasal 5.2 huruf (C) Perjanjian Kerja dimana Pemohon Kasasi memberitahukan Penggugat mengenai pengakhiran Perjanjian Kerja tanggal 20 Januari 2015 sedangkan hari terakhir bekerja Termohon Kasasi adalah tanggal 27 Februari 2015 sehingga jangka waktu pemberitahuan pengakhiran yang lebih dari 1 (satu) bulan tentu adalah sesuai dengan apa yang disyaratkan dalam ketentuan Pasal 5.2 huruf (C);
7. Pengakhiran Perjanjian Kerja oleh Pemohon Kasasi sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13/2003 yaitu “adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”, sehingga Termohon Kasasi



tidak berhak atas kompensasi apapun walaupun ketentuan PKWT Undang-Undang Nomor 13/2003 diterapkan untuk TKA;

*Judex Facti* telah salah mempertimbangkan ketentuan penjelasan Pasal 61 ayat (1) huruf d. Kata “seperti” sama sekali tidak dipertimbangkan *Judex Facti*. Kata “seperti” dalam penjelasan Pasal 61 ayat (1) huruf d hanya memberikan contoh dan tidak limitatif dalam pencantuman keadaan atau kejadian apa saja dalam Perjanjian Kerja. Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah setuju memasukkan ketentuan bahwa pengakhiran dapat dilakukan selambat-lambatnya 1 bulan sebelum tanggal pengakhiran dan keadaan ini tentunya berkaitan dan dapat dimasukkan dalam unsur “keadaan tertentu” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf d. Prinsip kebebasan berkontrak tetap harus dihargai dan dihormati dalam konteks ini;

**Keberatan Kedua**

*Judex Facti* telah keliru dalam mempertimbangkan bahwa PHK Termohon Kasasi adalah PHK sepihak padahal Termohon Kasasi sendiri telah mengakui dirinya menyetujui PHK antara dirinya dengan perusahaan

8. Pada paragraf 4 dan 5 halaman 28-29 putusan *a quo*, *Judex Facti* berpendapat bahwa surat pengakhiran Bukti P-3A = Bukti T-2A yang disetujui Termohon Kasasi bukan termasuk akta kesepakatan bersama antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dan tidak didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga tidak memiliki kekuatan hukum dan tidak memenuhi syarat perjanjian. Secara lengkap pertimbangan *Judex Facti* adalah:

“Menimbang, bahwa jika dilihat dari bentuk dan isi surat PHK terhadap Penggugat tertanggal 20 Januari 2015 yang berlaku efektif tanggal 27 Februari 2015 sebagaimana tertera dalam bukti P-3A = T-2A dan P-3B = T-2B menurut Majelis Hakim bukti tersebut hanya berbentuk surat PHK terhadap Penggugat dan sama sekali tidak termasuk akta kesepakatan bersama antara Penggugat dengan Tergugat mengenai berakhirnya hubungan kerja kedua belah pihak sebagaimana didalilkan oleh Tergugat dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa jika seandainya pun Tergugat menganggap bukti P-3A=T-2A merupakan akta kesepakatan bersama antara Penggugat dengan Tergugat mengenai berakhirnya hubungan kerja kedua belah pihak seharusnya Tergugat mendaftarkan kesepakatan bersama tersebut ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan Nomor akta registrasi perjanjian bersama agar supaya memiliki kekuatan hukum mengikat bagi



kedua belah pihak, akan tetapi Majelis Hakim berkeyakinan pengadilan hubungan industrial akan menolak pendaftaran kesepakatan bersama tersebut karena kesepakatan tersebut tidak memenuhi syarat perjanjian;”

9. Dalam pertimbangan di atas, sangat jelas bahwa *Judex Facti* telah keliru mempertimbangkan persetujuan Termohon Kasasi atas pengakhiran Perjanjian Kerja atau PHK dirinya bahkan telah salah menerapkan hukum. Dalam Replik Termohon Kasasi, Termohon Kasasi dengan tegas mengakui dan tidak menyangkal bahwa Termohon Kasasi setuju atas pengakhiran Perjanjian Kerja dimana sesuai Pasal 174 dan 176 HIR *juncto* Pasal 1925 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), pengakuan di depan hakim merupakan bukti sempurna tapi pengakuan tersebut sama sekali tidak dipertimbangkan *Judex Facti* malahan *Judex Facti* dengan keliru mempertimbangkan persetujuan Termohon Kasasi atas pengakhiran dirinya harus dalam bentuk akta kesepakatan bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
10. Dasar hukum akta perjanjian bersama adalah dalam Undang-Undang Nomor 2/2004 dimana diatur apabila terjadi kesepakatan dalam perundingan bipartit atau tripartit, maka dibuat perjanjian bersama yang didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial. Tujuan pendaftaran perjanjian bersama sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2/2004 adalah dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Pembuatan dan pendaftaran perjanjian bersama hanya untuk keperluan eksekusi dan bukan syarat sahnya perjanjian. Hal ini jelas menunjukkan pertimbangan *Judex Facti* yang keliru dan salah dalam menerapkan hukum dan menilai syarat sahnya perjanjian;
11. Seharusnya *Judex Facti* dapat berpikir lebih simpel bahwa syarat sahnya perjanjian adalah sesuai Pasal 1320 KUHPer yaitu:
  - a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri;
  - b. Kecakapan untuk membuat perikatan;
  - c. Suatu hal tertentu; dan
  - d. Suatu sebab yang tidak terlarang.Pembuatan dan pendaftaran akta perjanjian bersama sama sekali bukan syarat sahnya perjanjian sehingga jelas pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan dengan persetujuan Termohon Kasasi atas pengakhiran Perjanjian Kerja bukan merupakan perjanjian bersama dan tidak didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga tidak memiliki kekuatan hukum



dan tidak memenuhi syarat perjanjian adalah pertimbangan yang salah; Persetujuan atau perjanjian yang dibuat Termohon Kasasi atas pengakhiran Perjanjian Kerja telah sesuai Pasal 1320 KUHPer sehingga persetujuan Termohon Kasasi atas pengakhiran dirinya memiliki kekuatan hukum dan membebaskan Pemohon Kasasi dari pembayaran kompensasi apapun kepada Termohon Kasasi dimana dalam persetujuannya, Termohon Kasasi sama sekali tidak meminta kompensasi atas pengakhiran Perjanjian Kerja;

12. Kemudian *Judex Facti* juga kembali memberikan pertimbangan yang keliru bahwa kesepakatan pengakhiran Perjanjian Kerja oleh Termohon Kasasi harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh kekuatan hukum mengikat. Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata menyatakan bahwa perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan demikian, perjanjian antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi untuk mengakhiri Perjanjian Kerja mengikat dan berkekuatan hukum sejak ditandatanganinya persetujuan pengakhiran Perjanjian Kerja itu oleh Termohon Kasasi. Dengan demikian, tanpa perlu pendaftaran ke Pengadilan Hubungan Industrial, Bukti T-3A berupa perjanjian atau penerimaan Termohon Kasasi atas pengakhiran Perjanjian Kerja. Hal ini malah diperkuat dengan pengakuan Termohon Kasasi di depan hakim bahwa Termohon Kasasi setuju dengan pengakhiran Perjanjian Kerja tanpa meminta kompensasi. Ini seharusnya menjadi bukti yang cukup untuk menolak gugatan Termohon Kasasi;

#### Keberatan Ketiga

Termohon Kasasi harusnya tidak berhak atas kompensasi apapun atas pengakhiran perjanjian kerja

13. *Judex Facti* dalam paragraf 2 halaman 29 putusan *a quo* menyatakan bahwa karena alasan pengakhiran Perjanjian Kerja/PHK Termohon Kasasi tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, maka ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 berlaku. Secara lengkap bunyi pertimbangannya adalah: "Menimbang, bahwa oleh karena alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tidak termasuk dalam ketiga alasan PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 5.3 huruf (a) s/d (h) dan Pasal 5.4 huruf (a), (b) dan (c) PKWT maka mengacu pada ketentuan Pasal 62 undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat berkewajiban membayar uang ganti rugi atau uang kompensasi PHK terhadap Penggugat sebesar upah kali sisa masa kerja yang diperjanjikan dalam PKWT yaitu upah Penggugat dari bulan Maret 2015 sampai dengan Juni 2016 atau 16 x



upah Penggugat;"

14. Pertimbangan *Judex Facti* di atas merupakan pertimbangan yang keliru dan tidak sesuai aturan hukum. Berdasarkan penjelasan Pemohon Kasasi di atas, ketentuan PKWT termasuk ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 tidak bisa berlaku untuk perjanjian kerja TKA karena adanya perbedaan mendasar antara PKWT dengan perjanjian kerja TKA, misalnya dari jangka waktu perjanjian, jenis pekerjaan dan akibat atas pelanggaran perjanjian. Sangat dimungkinkan TKA bekerja untuk jangka waktu lebih dari 5 (lima) tahun selama diperpanjang terus dan dengan pekerjaan yang sifatnya tetap. Apabila ada pelanggaran terhadap perjanjian kerja TKA, sampai kapanpun perjanjian kerja TKA tidak akan mungkin berubah menjadi PKWT. Otomatis perjanjian kerja TKA tidak identik dengan PKWT dan ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 tidak dapat diterapkan begitu saja;
15. Kalaupun ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 berlaku untuk perjanjian kerja TKA, *quod non*, Pemohon Kasasi juga sudah membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah mengakhiri Perjanjian Kerja sesuai ketentuan Pasal 5.2 huruf (c) yang menyatakan Perjanjian Kerja berakhir jika salah satu Pihak memutuskan untuk mengakhiri Perjanjian ini dengan memberikan pemberitahuan tertulis mengenai hal tersebut kepada Pihak lainnya selambat-lambatnya satu (1) bulan sebelum tanggal pengakhiran yang diusulkan. Hal ini sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf d sebagai suatu "keadaan tertentu" yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang menyebabkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13/2003 tidak bisa diberlakukan. Lagipula, Termohon Kasasi telah setuju dan menerima pengakhiran Perjanjian Kerja tanpa permintaan kompensasi apapun dan sesuai ketentuan Pasal 1320 KUHPer dan 1338 KUHPer, penerimaan tersebut merupakan bentuk perjanjian yang mengikat Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sehingga sudah sewajarnya Termohon Kasasi tidak berhak atas kompensasi apapun karena adanya pengakhiran Perjanjian Kerja;
16. *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan Bukti T-12 dan Bukti T-13 yang diajukan Pemohon Kasasi dalam putusan *a quo*. Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga peradilan tertinggi di Indonesia juga memiliki sikap dan pandangan bahwa seorang TKA tidak berhak atas kompensasi berupa gaji yang harus dihitung sampai dengan akhir jangka waktu perjanjian kerja seperti diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13/2003. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 017 PK/Pdt.Sus/2011 tanggal 26 April 2011 (Bukti T-12) dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 373 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 30 September 2013 (Bukti T-13) hanyalah sebagian dari banyak bukti yang seharusnya dipertimbangkan *Judex Facti* dalam perkara ini dan sudah sewajarnya *Judex Facti* mengikuti sikap Mahkamah Agung atas perkara serupa yakni menolak permintaan kompensasi TKA sebesar gajinya sampai akhir jangka waktu perjanjian kerja;

## Keberatan Keempat

Tindakan Pemohon Kasasi yang mempekerjakan kembali Termohon Kasasi merupakan itikad baik Pemohon Kasasi dan bukan merupakan mutasi Termohon Kasasi

17. Pada paragraf 3-5 halaman 29-30 putusan *a quo*, *Judex Facti* secara keliru mempertimbangkan bahwa tindakan Pemohon Kasasi yang mempekerjakan Termohon Kasasi untuk jabatan baru sesuai Bukti T-3A adalah mutasi dan bukan merupakan itikad baik oleh Pemohon Kasasi. Selengkapnya pertimbangan *Judex Facti* adalah sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa meskipun Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat yang efektif berlaku mulai tanggal 27 Februari 2015 namun demikian pada tanggal 15 Februari 2015 Tergugat telah mengeluarkan dan menerbitkan surat kepada Penggugat dengan Nomor MOTL/00104/HR/MAR/2015 tertanggal 15 Februari 2015 yang isinya secara jelas dan tegas berbunyi “memutasikan (transfer) Penggugat dari jabatan semula sebagai Tunggal Team Leader ke jabatannya yang baru sebagai Head of Geological Studies dengan syarat-syarat kerja yang sama dengan jabatan sebelumnya kecuali upahnya direvisi mejadi USD.36.000 (bukti P-5a=T-3A, P-5b=T-3B);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim memaknai surat keputusan Tergugat memutasikan Penggugat dari jabatannya semula sebagai Tunggal Team Leader menjadi Head of Geological Studies sebagai keputusan yang bersifat ambivalen karena disatu sisi Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat yang berlaku efektif mulai tanggal 27 Februari 2015 akan tetapi disisi lain pada tanggal 15 Februari 2015 Tergugat “memutasikan” Penggugat dari jabatannya yang semula ke jabatannya yang baru sebelum memperoleh izin dari Menakertrans atau pejabat yang ditunjuk, padahal berdasarkan ketentuan yang berlaku maupun berdasarkan surat izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA Penggugat) sebagaimana

Halaman 19 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### 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)



tertera dalam bukti T-11, Tergugat tidak boleh dan dilarang memindahkan atau memutasikan Penggugat ke posisi lain atau mempekerjakan Penggugat dalam jabatan lain sebelum memperoleh izin dari Menakertrans atau pejabat yang ditunjuk;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim surat keputusan Tergugat memutasikan Penggugat dari jabatannya semula sebagai Tunggal *Team Leader* ke jabatannya yang baru *Head of Geological Studies* bukanlah itikad baik Tergugat menawarkan pekerjaan baru untuk dapat mempekerjakan Penggugat di perusahaan Tergugat karena secara tekstual, redaksional dan substansial surat keputusan tersebut tidak berisi penawaran kerja kepada Penggugat melainkan surat keputusan MUTASI terhadap Penggugat yang bertentangan dengan surat pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA Penggugat) dari Dirjen Binapenta Kementerian Tenaga Kerja (bukti T-11);”

Pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi dilarang memindahkan atau memutasikan Termohon Kasasi ke jabatan lain sebelum memperoleh izin Menakertrans adalah pertimbangan yang tidak relevan karena Pemohon Kasasi tidak memindahkan atau memutasikan Termohon Kasasi ke jabatan lain. Fakta sebenarnya adalah Pemohon Kasasi hendak mempekerjakan kembali Termohon Kasasi. Demi kemudahan, maka aturan-aturan dalam perjanjian kerja sebelumnya diadopsi. Hanya dilakukan penyesuaian kecil antara lain mengenai jumlah upah. Dengan demikian, tindakan Pemohon Kasasi yang mempekerjakan Termohon Kasasi untuk jabatan baru merupakan itikad baik Pemohon Kasasi yang tidak melanggar hukum apapun;

Sebagai tindak lanjut atas rencana Pemohon Kasasi mempekerjakan kembali Termohon Kasasi untuk jabatan baru, Pemohon Kasasi mengajukan Permohonan Perubahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja kepada SKK Migas dan pada tanggal 4 Mei 2015, SKK Migas mengeluarkan Surat Nomor SRT-0930/SKKD1000/2015/S8 yang menolak rencana Pemohon Kasasi untuk mempekerjakan Termohon Kasasi untuk jabatan baru dimana alasan penolakan oleh SKK Migas adalah posisi *Head of Geological Studies* tidak diperlukan karena Departemen Technical sudah mempunyai fungsi yang lengkap;

Penolakan rencana penggunaan Termohon Kasasi untuk posisi *Head of Geological Studies* oleh SKK Migas bukan disebabkan oleh kesalahan Pemohon Kasasi dan tidak ada yang dapat Pemohon Kasasi lakukan atas



penolakan tersebut. Justru apabila Pemohon Kasasi tidak mengindahkan penolakan dari SKK Migas, Pemohon Kasasi akan dianggap melanggar hukum dan Pemohon Kasasi dapat terkena sanksi dari SKK Migas;

Setelah Pemohon Kasasi menerima penolakan dari SKK Migas, tentu Pemohon Kasasi tidak dapat mempekerjakan kembali Termohon Kasasi dengan posisi *Head of Geological Studies*;

Keberatan Kelima (Terakhir)

*Judex Facti* tidak memiliki kewenangan untuk mempertimbangkan pelanggaran Pemohon Kasasi atas ketentuan RPTKA dan IMTA

22. Pada paragraf 3 halaman 30-31 dan paragraf 2 halaman 31 putusan *a quo*, *Judex Facti* mempertimbangkan bahwa Pemohon Kasasi telah melanggar ketentuan RPTKA dan IMTA dan berdasarkan pelanggaran tersebut mempertimbangkan bahwa petitum Gugatan Termohon Kasasi dapat dikabulkan sebagian. Pertimbangan tersebut secara lengkap adalah:

“Menimbang, bahwa jika diperhatikan secara seksama bukti P-1, P-3a, P-3b, P-3c, P-3d, P-5a, P-5b, P-5c, P-5d, T-1, T-2a, T-2b, T-3a, T-3b, T-4a, T-4b, T-5, T-10 dan T-11 yang kesemuanya berkaitan dengan proses rekrutment Penggugat sebagai tenaga kerja asing (TKA) yang dipekerjakan oleh Tergugat di perusahaannya sampai dengan pengakhiran hubungan kerja Penggugat dan dikaitkan dengan ketentuan yang berlaku diperoleh fakta-fakta hukum sebagai berikut:

- 1) Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum dalam proses rekrutment dan dalam mempekerjakan Penggugat sebagai tenaga kerja asing (TKA) karena Tergugat telah mempekerjakan Penggugat di perusahaannya terhitung sejak tanggal 3 Juli 2014 (bukti P-1=T-1) padahal RPTKA untuk Penggugat baru disahkan oleh Dirjen Binapenta Kementerian Tenaga Kerja pada tanggal 7 Juli 2014 (*vide* bukti T-10) dan izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA Penggugat) baru diberikan oleh Dirjen Binapenta Kementerian Tenaga Kerja pada tanggal 9 Oktober 2014 (*vide* bukti T-11) padahal berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan (4) dan Pasal 43 ayat (1) dan (2) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Tergugat sebagai pengusaha atau pemberi kerja untuk mempekerjakan tenaga kerja asing harus terlebih dahulu memiliki RPTKA yang telah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk dan memiliki IMTA dari menteri atau pejabat yang ditunjuk;



- 2) Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum memutasikan Penggugat dari jabatannya yang semula sebagai Tungkal *Team Leader* ke jabatannya yang baru sebagai *Head of Geological Studies* tanpa terlebih dahulu mendapatkan izin dari Menakertrans atau pejabat yang ditunjuk, padahal sesuai dengan surat izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA Penggugat) sebagaimana tertera dalam bukti T-11 jabatan Penggugat adalah sebagai Tungkal *Team Leader* dan dalam diktum ketiga angka (2) IMTA secara jelas ditetapkan syarat untuk tidak memindahkan jabatan atau mempekerjakan Penggugat dalam jalan lain tanpa izin Menakertrans (P-5a=T-3a, P-5b=T3b, P-5c, P-5d, T-4a, T4b, T-5 dan T-11);
- 3) Tergugat juga telah melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan tanpa menjelaskan dasar dan alasan hukum yang menjadi latar belakang PHK tersebut dan tanpa membayar uang ganti rugi atau uang kompensasi PHK kepada Penggugat (*vide* bukti P-3a=T2a, P-3b=T2b);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta dan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas maka petitum Penggugat angka 2 dan 3 yang memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak dan wajib membayar uang ganti rugi kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menghukum Tergugat untuk membayar uang ganti rugi kepada Penggugat yaitu sisa upah Penggugat yang belum dibayarkan dari bulan Februari 2015 s/d Juni 2016 haruslah dikabulkan untuk sebagian;”

23. Bahwa kewenangan *Judex Facti* untuk mengadili perkara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hanya limitatif terhadap 4 (empat) macam perselisihan sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 2/2004 yaitu:
  1. Perselisihan hak;
  2. Perselisihan kepentingan;
  3. Perselisihan PHK; dan
  4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Sedangkan sesuai Undang-Undang Nomor 13/2003, kewenangan untuk memeriksa dan menyidik tindakan kejahatan atas Undang-Undang Nomor 13/2003 termasuk di dalamnya pelanggaran terhadap RPTKA dan IMTA ada di tangan pengawas dan penyidik Polisi Negara Republik Indonesia



serta Penyidik Pegawai Negeri Sipil;

24. *Judex Facti* dalam putusan *a quo* menyatakan bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran hukum dalam proses rekrutmen dan mempekerjakan Termohon Kasasi karena terlebih dahulu mempekerjakan Termohon Kasasi sebelum memperoleh RPTKA dan IMTA dan memutasikan Termohon Kasasi ke jabatan baru sebelum mendapat izin dari Kementerian Tenaga Kerja;

Sesuai penjelasan Pemohon Kasasi di atas, Pemohon Kasasi tidak memutasikan melainkan bermaksud untuk mempekerjakan kembali Termohon Kasasi sehingga jelas pertimbangan ini adalah pertimbangan yang keliru. Selanjutnya, khusus untuk pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran hukum karena mempekerjakan Termohon Kasasi sebelum memperoleh RPTKA dan IMTA dan dengan demikian mempengaruhi dikabulkannya gugatan Termohon Kasasi untuk sebagian jelas pertimbangan yang juga keliru. Di dalam praktek, pengurusan RPTKA dan IMTA wajib melampirkan perjanjian kerja. Dengan demikian, perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah wajar memiliki tanggal yang lebih muda dibandingkan dengan tanggal dikeluarkannya RPTKA dan IMTA. Tidak ada pelanggaran hukum dalam hal ini. Lagi pula, Pemohon Kasasi berpendapat bahwa hal tersebut bukan merupakan wewenang *Judex Facti* untuk memberikan pertimbangan yang sedemikian;

25. Berdasarkan penjelasan di atas, maka terbukti bahwa *Judex Facti* telah melampaui batas kewenangannya dalam memutus perkara *a quo* dengan mempertimbangkan hal-hal yang bukan wewenang *Judex Facti*. Sesuai dengan ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a Undang-Undang Mahkamah Agung, maka sudah sewajarnya *Judex Juris* membatalkan putusan *a quo* karena *Judex Facti* telah melampaui batas wewengannya dalam memutus perkara *a quo*;

26. Berdasarkan seluruh uraian di atas maka Pemohon Kasasi dengan segala kerendahan hati memohon kepada *Judex Juris* untuk memperbaiki kekeliruan pada sebagian pertimbangan hukum putusan *a quo* dari *Judex Facti* sebagaimana telah diuraikan di atas demi menjamin kepastian hukum dan keadilan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 April 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 28 April 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum;

- Bahwa Putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar;
- Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Tenaga Kerja Asing) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak tanggal 3 Juli 2014 sampai dengan 2 Juli 2016 dengan jabatan sebagai Tungkal Asset Manager dengan upah USD 40.000,00 setiap bulannya, kemudian pada tanggal 15 Februari 2015 dimutasikan ke jabatan baru sebagai *Head of Geological Studies* dengan syarat kerja yang sama dengan jabatan sebelumnya akan tetapi upah diturunkan menjadi USD 36.000,00 setiap bulannya. Akan anehnya pada tanggal sebelumnya 20 Januari 2015 Termohon Kasasi di PHK yang mulai berlaku sejak 27 Februari 2015 tanpa ada kesalahannya. Maka oleh karenanya Pemohon Kasasi sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 wajib membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi sebesar upah kali sisa masa kerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu bulan Maret 2015 sampai dengan Juni 2016;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi MONTD'OR OIL TUNGKAL, LTD., tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

Halaman 24 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

## MENGADILI

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **MONTD'OR OIL TUNGKAL, LTD.**, tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 22 Februari 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Retno Kusriani, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd/. Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

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

Ttd/. H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd/. Retno Kusriani, S.H., M.H.

1. Meterai .....	Rp 6.000,00
2. Redaksi .....	Rp 5.000,00
3. Administrasi Kasasi .....	<u>Rp489.000,00</u> +
Jumlah .....	Rp500.000,00

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

**RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,**  
**NIP. 19591207 198512 2 002**

Halaman 25 dari 25 hal. Put. Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)