



P U T U S A N

Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

THORSTEN OBST, bertempat tinggal di Pejaten Raya Kav.7, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada, Rita Yuhani, SH., dan kawan-kawan, para Advokat pada Karim Syah Firm, berkantor di Level 7, Plaza Mutiara, Lingkar Mega Kuningan Kav.1 & 2, Jakarta 12950, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Juli 2012, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

PT. ERICSSON INDONESIA, yang diwakili oleh Bassam Jawdat Saba, Presiden Direktur PT. Ericsson, berkedudukan di Wisma Pondok Indah Lantai 2, Jalan Sultan Iskandar Muda Kav.V Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hariveno Harmaily dan kawan, para Advokat pada Kantor Advokat dan Penasihat Hukum Kemalsjah & Associates, beralamat di Plaza Bapindo-Menara Lantai 22, Jalan Jenderal Sudirman Kav.54-55, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 September 2012, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

A. Tentang duduknya perkara :

Bahwa Penggugat telah bekerja pada Ericsson GmbH. Dusseldorf, Germany ("Ericsson Jerman") sejak tahun 1999. Pada tahun 2005, Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mendapatkan Penugasan Jangka Pendek (*Short Term Assignment*) untuk bekerja di Kantor Tergugat selama 1 (satu) tahun ;

Bahwa setelah berakhirnya Penugasan Jangka Pendek (*Short Term Assignment*) tersebut, pada bulan Juni 2006 Penggugat kemudian mendapatkan Penugasan Jangka Panjang (*Long term Assignment*) untuk bekerja di kantor Tergugat hingga 15 Desember 2010 ;

Bahwa sebelum berakhirnya Penugasan Jangka Panjang (*Long term Assignment*) tersebut, tepatnya pada tanggal 5 November 2010, Tergugat meminta kepada Ericsson Jerman agar Penggugat dialihkan (transfer) hubungan kepegawaiannya dari Ericsson Jerman kepada Tergugat, melalui skema Local to Local (L2L), dimana Perjanjian Kerja Penggugat dengan Ericsson Jerman dihentikan, dan kemudian Penggugat dipekerjakan pada dan memiliki hubungan kerja langsung dengan Tergugat. Hal ini kemudian disetujui oleh Ericsson Jerman (vide Bukti P-1) ;

Bahwa kemudian, sejak bulan November- Desember 2010, Tergugat dan Penggugat melakukan negosiasi mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja yang akan disepakati dalam Perjanjian Kerja, baik secara lisan maupun melalui surat elektronik (vide Bukti P-2) ;

Bahwa pada tanggal 14 Desember 2010, Tergugat mengirimkan surat elektronik yang melampirkan konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Surat Penawaran Kerja. (vide Bukti P-3). Penggugat meminta konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut diperbaiki karena masih terdapat beberapa syarat dan ketentuan yang tidak sesuai dengan negosiasi sebelumnya. Hal ini kemudian disepakati dan dikonfirmasi oleh Tergugat pada tanggal 15 Desember 2010 (vide Bukti P-4) ;

Setelah Penggugat dan Tergugat menyepakati syarat-syarat dan ketentuan yang akan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada tanggal 15 Desember 2010. Ericsson Jerman mengeluarkan surat yang berisi konfirmasi bahwa sejak tanggal 16 Desember 2010, Penggugat bekerja secara langsung dengan Tergugat dan menjadi pegawai Tergugat. Hubungan kerja dengan Ericsson Jerman akan non-aktif (dormant) terhitung sejak tanggal 16 Desember 2010 hingga 15 Desember 2012 (vide Bukti P-5) ;

Bahwa setelah adanya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja tersebut, Penggugat masih belum

Hal. 2 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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

menerima Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk ditandatangani, hingga akhirnya Penggugat mengingatkan Tergugat untuk segera memberikan Perjanjian Kerja dimaksud (vide Bukti P-6) ;

Bahwa pada tanggal 17 Desember 2010 Tergugat kembali mengirimkan surat elektronik yang melampirkan konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Surat Penawaran Kerja (vide Bukti P-7). Dari konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Surat Penawaran Kerja jelas terlihat syarat-syarat dan ketentuan kerja Penggugat di Perusahaan Tergugat, diantaranya sebagai berikut :

- a. Penggugat akan menduduki Jabatan sebagai Competence Sub Domain ("CSD") Manager, Multi Vendor Verification ("MW") pada unit operasi di Indonesia ;
- b. Waktu kerja Penggugat adalah dari hari Senin sampai dengan Jum'at pada pukul 08.00 sampai dengan 17.00 WIB ;
- c. Gaji bersih Penggugat per bulan adalah Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) yang dibayarkan selama 12 bulan pertahun ;
- d. Penggugat mendapatkan hak cuti 15 hari kerja untuk setiap tahun kalender ;
- e. Pemutusan maupun perpanjangan hubungan kerja harus diinformasikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum perjanjian berakhir ;
- f. Apabila Perjanjian Kerja diakhiri sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri Perjanjian Kerja wajib membayar kepada pihak lainnya sebesar sisa nilai kontrak sampai Waktu Perjanjian Kerja seharusnya selesai ;
- g. Tunjangan permulaan (*start up allowance*) sejumlah 1 bulan gaji, yang dibayarkan bersama gaji Penggugat untuk bulan pertama bekerja ;
- h. Penggugat dan keluarga Penggugat akan mendapatkan asuransi kesehatan untuk rawat inap dan rawat jalan ;
- i. Jaminan sosial di negara asal Penggugat akan dibayarkan terlebih dahulu oleh Penggugat dan Tergugat akan membayar kembali kepada Penggugat ;
- j. Tiket pesawat kembali ke negara asal untuk Penggugat dan tanggungannya ;
- k. Pembayaran biaya-biaya, termasuk biaya bea cukai dan biaya pengiriman, untuk barang-barang rumah tangga, yang sudah diverifikasi ;

Hal. 3 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id

Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa walaupun Penggugat dan Tergugat telah sepakat mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Penggugat masih juga belum mendapatkan Perjanjian Kerja yang sudah ditandatangani ;

Bahwa pada tanggal 21 Desember 2010 Tergugat kembali mengirimkan surat elektronik yang menyampaikan bahwa Tergugat akan kembali melakukan revisi terhadap syarat-syarat dan ketentuan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diajukan Penggugat, khususnya pada bagian "Manfaat Permulaan (*start up benefits*)" yang tercantum dalam surat Perjanjian Kerja (vide Bukti P-8) ;

Bahwa revisi tersebut tentu saja tidak dapat diterima karena dilaksanakan secara sepihak oleh Tergugat. Terlebih lagi Penggugat dan Tergugat sebelumnya telah sepakat terhadap syarat-syarat dan ketentuan kerja. Revisi tersebut justru mengurangi hak-hak Penggugat ;

Bahwa namun demikian, dengan itikad baik untuk mencari penyelesaian, Penggugat kemudian bersedia menerima beberapa ketentuan yang telah direvisi, termasuk bersedia melakukan perubahan sehingga hak-haknya dikurangi ;

Bahwa walaupun Penggugat telah sepakat untuk melakukan revisi terhadap syarat-syarat dan ketentuan kerjanya, Penggugat sampai saat ini belum menerima Perjanjian Kerja yang sudah ditandatangani oleh Tergugat dengan berbagai macam alasan ;

Bahwa meskipun Penggugat tidak diberikan Perjanjian Kerja yang sudah ditandatangani, sejak tanggal 16 Desember 2010, Penggugat tetap diminta melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan selaku CSD Manager MW pada unit operasi di Indonesia. Disisi lain, Tergugat juga terus membayarkan gaji Penggugat sesuai dengan kesepakatan, sebagaimana dibuktikan melalui slip gaji Penggugat yang diberikan oleh Tergugat (vide Bukti P-9). Dengan demikian, faktanya jelas terdapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dimaksudkan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

Bahwa fakta tersebut, yakni Penggugat telah bekerja pada Tergugat dan Tergugat telah membayar gaji secara rutin kepada Penggugat, telah memenuhi unsur sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara ;

Hal. 4 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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)



B. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak :

Bahwa pada tanggal 25 Mei 2011, Tergugat mengundang Penggugat untuk hadir dalam sebuah rapat. Pada rapat tersebut, Tergugat memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja secara terpisah dan menyatakan bahwa hubungan kerja akan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2011. Tergugat juga akan membayar 1 bulan gaji tambahan kepada Penggugat untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini (vide Bukti P-10) ;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tentu saja tidak dapat diterima oleh Penggugat karena dilaksanakan secara tiba-tiba dan bahkan Penggugat tidak diberitahukan alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Penggugat selama ini bekerja dengan sangat baik dan penuh tanggung jawab, terbukti bahwa Penggugat tidak pernah mendapat surat peringatan apapun dari Tergugat. Bahkan beberapa kali menerima penghargaan sebagai pekerja yang masuk dalam kelompok pekerja 10% terbaik di seluruh dunia dalam kelompok perusahaan Ericsson (vide Bukti P-11) ;

Bahwa sebagai tanggapan atas surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat kemudian mengirimkan surat tanggal 20 Juni 2011, dimana Penggugat menyatakan tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut dan Penggugat mengundang pihak Tergugat untuk bertemu secara bipartit dan mencari solusi yang terbaik (vide Bukti P-12) ;

Bahwa surat Penggugat tersebut tidak pernah dibalas oleh Tergugat. Hal tersebut jelas menunjukkan itikad tidak baik dari Tergugat. Penggugat kemudian masih berusaha mengundang Tergugat untuk bertemu secara bipartit paling lambat pada tanggal 12 Juli 2011, melalui surat tertanggal 5 Juli 2011 (vide Bukti P-13) ;

Bahwa pada tanggal 5 Juli 2011, Tergugat memberikan tanggapan atas surat Penggugat yang intinya Tergugat menyampaikan bahwa hubungan kerja tetap akan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2011 dan setelah itu Penggugat akan dipulangkan ke Jerman. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, jelas upaya pertemuan bipartit yang dilakukan Penggugat telah gagal karena tidak mendapat tanggapan yang positif dari Tergugat (vide Bukti P-14) ;

Bahwa Tergugat kemudian kembali mengirimkan satu surat lagi tertanggal 14 Juli 2011 yang menyatakan bahwa Penggugat akan dipulangkan ke Jerman pada tanggal 30 Juli 2011, dan Tergugat hanya akan membayar 1



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan gaji Penggugat sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Jelas terdapat inkonsistensi antara surat ini dengan surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan sebelumnya dimana sebelumnya dinyatakan bahwa hubungan kerja akan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2011. Hal ini semakin membuktikan tindakan Tergugat yang sewenang-wenang terhadap Penggugat (vide Bukti P-15) ;

Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak beralasan terhadap Penggugat adalah tindakan yang sewenang-wenang dan tidak bertanggung jawab serta tidak sesuai dengan kaidah-kaidah dan prinsip-prinsip hubungan industrial, khususnya sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 13/2003 ;

Bahwa kemudian secara mendadak pada tanggal 29 Juli 2011, pukul 20.15 WIB (malam hari), Tergugat juga mengantarkan surat tertanggal 29 Juli 2011, yang melampirkan tiket pesawat untuk kepulangan Penggugat ke negara asalnya, Jerman pada tanggal 30 Juli 2011. Hal ini semakin menunjukkan keangkuhan dan kesewang-wenangan Tergugat pada Penggugat (vide Bukti P-16) ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka Penggugat menuntut Tergugat agar dapat dipekerjakan kembali hingga akhir jangka waktu Perjanjian Kerja yang telah disepakati, yakni tanggal 15 Desember 2012, karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak beralasan dan mengada-ada ;

Bahwa namun demikian, apabila Tergugat menolak untuk memperkerjakan kembali Penggugat dan tetap akan mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, maka sesuai dengan kesepakatan yang disebutkan dalam Pasal 11 paragraf 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dan Penggugat, serta Pasal 62 Undang-Undang No. 13/2003, Tergugat harus membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja, yaitu 2 (dua) tahun sejak 16 Desember 2010 hingga tanggal 15 Desember 2012 (vide Bukti P-17) ;

Bahwa sesuai ketentuan Pasal 11 paragraf 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara ugat dengan Penggugat dan Pasal 62 Undang-Undang No. 13/2003 tersebut, maka apabila Peranjian Kerja diakhiri pada tanggal 31 Agustus 2011, Penggugat berhak atas ganti rugi sebesar upah Penggugat

Hal. 6 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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

selama sisa jangka waktu Perjanjian Kerja yakni 16,5 (enam belas setengah) bulan (1 September 2011 sampai dengan 15 Desember 2012). Dengan demikian, perhitungan ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja adalah :

16.5 bulan x Rp100.000.000,- = Rp1.650.000.000,- (satu milyar enam ratus lima puluh ribu rupiah) ;

Bahwa selain itu Tergugat juga harus membayar kewajiban-kewajibannya kepada Penggugat sesuai Perjanjian Kerja dan Surat Penawaran Kerja (*Offer of Employment*) sebagai berikut :

- A. Tunjangan permulaan (*start up allowance*) sejumlah 1 (satu) bulan gaji, yakni sebesar Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah), sesuai Surat Penawaran Kerja pada bagian "Manfaat Permulaan" (*start of benefits*) ;
- B. Jaminan sosial di negara asal Penggugat yang harus dibayarkan oleh Penggugat (dan Tergugat akan menggantinya kepada Penggugat) yakni sebesar: € 507 (lima ratus tujuh Euro) atau sebesar Rp6.190.000,- (enam juta seratus sembilan puluh ribu rupiah) per bulan dikalikan 24 bulan, sejumlah € 12,168 (dua belas ribu seratus enam puluh delapan Euro) atau Rp148.340.088,- (seratus empat puluh delapan juta tiga ratus empat puluh ribu delapan puluh delapan rupiah) ;
- C. **Proses Mediasi telah dilaksanakan pada tanggal 29 September 2011 namun tidak ada kesepakatan :**

Bahwa oleh karena tidak ada itikad baik dari Penggugat, maka Tergugat melalui kuasa hukumnya telah mengirimkan surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mediasi tertanggal 2 Agustus 2011 kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan No. Ref.: 0840/TO-1100/RSN-HMB-TRF (vide Bukti P-18) ;

Bahwa pada tanggal 15 Agustus 2011 Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan memanggil para pihak untuk klarifikasi atas permasalahan perselisihan Hubungan Industrial dengan suratnya tertanggal 4 Agustus 2011 No. 5764/-1.835.3 (vide Bukti P-19) ;

Bahwa pada tanggal 7 September 2011 Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan suratnya No. 6137/-1.835.3 memanggil kembali para pihak untuk hadir dalam rangka

Hal. 7 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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

penawaran Penanganan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi atau Arbitrase pada tanggal 13 September 2011 (vide Bukti P-20) ;

Bahwa pada tanggal 29 September 2011 telah dilaksanakan proses mediasi antara Penggugat dan Tergugat. Mediator telah memberikan anjuran (vide Bukti P-21); dengan suratnya nomor 7057/-1.835.3 yang isinya adalah :

1. Agar pengusaha PT Ericsson Indonesia segera memanggil Pekerja Thorsten Obst untuk dipekerjakan kembali pada posisi dan atau jabatan semula sampai berakhirnya Perjanjian Kerja yakni tanggal 15 Desember 2012 serta membayar hak-hak Pekerja Thorsten Obst yang belum diberikan ;
2. Agar pekerja Thorsten Obst segera melapor untuk bekerja kembali di perusahaan PT Ericsson Indonesia sampai berakhirnya Perjanjian Kerja yakni tanggal 15 Desember 2012 ;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini, dengan catatan :
 - a. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ;
 - b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran; maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator."

Bahwa atas anjuran tersebut Penggugat telah menanggapi dengan suratnya tertanggal 5 Desember 2011 No. Ref.: 1330/TO-11001/RSN-HMB-TRF yang dikirim kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang intinya adalah "dapat menerima dan menyetujui Anjuran yang diberikan oleh Mediator dalam perselisihan tersebut" (vide Bukti P-22) ;

Bahwa kemudian pada tanggal 12 Desember 2011 Penggugat juga mengirimkan surat kepada Tergugat perihal Tindak Lanjut Anjuran Mediator yang isinya antara lain "sehubungan dengan Anjuran Mediator, maka melalui

Hal. 8 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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 ini Penggugat secara resmi melaporkan kepada Tergugat bahwa Penggugat siap untuk bekerja kembali pada Tergugat' (vide Bukti P-23) ;

Bahwa namun demikian sampai saat ini tidak ada tanggapan maupun niat baik dari Tergugat mengenai Anjuran Mediator tersebut, bahkan sampai dengan dikirimkannya Somasi/Teguran dari Penggugat dengan surat No. 0056RTY12 tertanggal 9 Februari 2012.(vide Bukti P-24) ;

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

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan wanprestasi yang melanggar hak Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja; Menghukum Penggugat untuk membayar :
 - a. Upah Penggugat selama sisa jangka waktu Perjanjian Kerja sebesar Rp1.650.000.000,- (satu milyar enam ratus lima puluh juta rupiah).
 - b. Tunjangan permulaan (*start up allowance*) sejumlah 1 (satu) bulan gaji, yakni sebesar Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah).
 - c. Jaminan sosial di negara asal Penggugat yang harus dibayarkan oleh Penggugat (dan Tergugat akan menggantinya kepada Penggugat) yakni sebesar: € 507 (lima ratus tujuh Euro) atau sebesar Rp6.190.000,- (enam juta seratus sembilan puluh ribu rupiah) per bulan dikalikan 24 bulan, sejumlah € 12,168 (dua belas ribu seratus enam puluh delapan Euro) atau Rp148.340.088,- (seratus empat puluh delapan juta tiga ratus empat puluh ribu delapan puluh delapan rupiah) ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ;

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

Eksepsi absolut :

Majelis Hakim wajib menyatakan dirinya tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memutus gugatan ini.

Gugatan Penggugat bukanlah suatu gugatan perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 Pasal 1 ayat (1) Undang-

Hal. 9 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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

Undang No. 2/2004, karena tidak pernah ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat.

Mohon Akta.

Pada angka 1, 2, 4 dan 9 Gugatan, Penggugat mendalilkan :

Bahwa Penggugat telah bekerja pada Ericsson GmbH, Dusseldorf, Germany ("Ericsson Jerman") sejak tahun 1999. Pada tahun 2005, Penggugat mendapatkan Penugasan Jangka Pendek (*Short Term Assignment*) untuk bekerja di kantor Tergugat selama 1 (satu) tahun ;

Bahwa setelah berakhirnya Penugasan Jangka Pendek (*Short Term Assignment*) tersebut, pada bulan Juni 2006 Penggugat kemudian mendapatkan Penugasan Jangka Panjang (*Lone Term Assisnment*) untuk bekerja di kantor Tergugat hingga 15 Desember 2010 ;

Bahwa kemudian, sejak bulan November-Desember 2010, Tergugat dan Penggugat melakukan negosiasi mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja yang akan disepakati dalam Perjanjian Kerja, baik secara lisan maupun melalui surat elektronik ;

Bahwa walaupun Penggugat dan Tergugat telah sepakat mengenai syarat-syarat dan ketentuan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Penggugat masih juga belum mendapatkan Perjanjian Kerja yang sudah ditandatangani" ;

Terbukti dari dalil Penggugat di atas bahwa :

- a. Penggugat merupakan pekerja dari Ericsson GmbH, Dusseldorf, Germany ("Ericsson Jerman") ;
- b. Hubungan kerja yang dimiliki Penggugat adalah dengan Ericsson GmbH, Jerman ;
- c. Penggugat berada dan bekerja di Tergugat dikarenakan adanya penugasan dari Ericsson GmbH. Jerman ;
- d. Tergugat dan Penggugat tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja ;
- e. Karena tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja maka tidak ada hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat ;

Pasal 81 Undang-Undang No. 2/2004 mengatur :

"Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja."

Hal. 10 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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 ayat (1) Undang-Undang No. 2/2004 mengatur:

"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 antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan."

Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13/2003 mengatur:

"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. "

Pasal 50 Undang-Undang No. 13/2003 mengatur:

"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh."

Berdasarkan Pasal 1 ayat (5) dan Pasal 50 Undang-Undang No. 13/2003, karena:

- a. keberadaan Penggugat untuk bekerja pada Tergugat adalah didasarkan pada penugasan dari Ericsson GmbH, Jerman ; dan
- b. Tergugat dan Penggugat tidak pernah menandatangani perjanjian kerja ;

maka tidak pernah ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat.

Hubungan kerja Penggugat adalah tetap dengan Ericsson Jerman ;

Karena hubungan kerja Penggugat adalah tetap dengan Ericsson Jerman dan selama Penggugat tetap menjadi pekerja Ericsson Jerman maka tidak mungkin tercipta hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat. Tanpa adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka tidak pernah ada hubungan sebagai Pengusaha-Pekerja. Karena antara Penggugat dan Tergugat tidak ada hubungan sebagai Pengusaha-Pekerja maka perselisihan antara Penggugat dan Tergugat bukan merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2/2004 ;

Karena perselisihan yang terjadi bukan merupakan Perselisihan Hubungan Industrial maka Penggugat telah salah dalam mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ;

Hal. 11 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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

Dengan demikian adalah layak bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima gugatan Penggugat ;

Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscaure libel*) karena posita gugatan saling kontradiktif/bertentangan dengan petitum gugatan.

1. Pada angka 24 Posita Gugatan, Penggugat menyatakan :

"Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka Penggugat menuntut Tergugat agar dapat dipekerjakan kembali hingga akhir jangka waktu Perjanjian Kerja yang telah disepakati, yakni tanggal 15 Desember 2012,.

Pada angka 25 Posita Gugatan, Penggugat menyatakan:

"Bahwa namun demikian, apabila Tergugat menolak untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan tetap akan mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, maka sesuai dengan kesepakatan yang disebutkan dalam Pasal 11 paragraf 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dan Penggugat, serta Pasal 62 Undang-Undang No. 13/2003, Tergugat harus membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja, yaitu 2 (dua) tahun sejak 16 Desember 2010 hingga tanggal 15 Desember 2012."

Namun pada angka 2 Petitum gugatan, Penggugat menyatakan: "Menghukum Penggugat untuk membayar :

- a. Upah Penggugat selama sisa jangka waktu Perjanjian Kerja sebesar Rp1.650.000.000,-
- b. Tunjangan permulaan (start up allowance) sejumlah 1 (satu) bulan gaji, yakni sebesar Rp100.000.000,-

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, sangat jelas bahwa apa yang didalilkan pada angka 24 Posita gugatan sangat bertentangan dengan dalil angka 25 Posita dan angka 2 Petitum gugatan ;

Dalam angka 23 Positanya Penggugat menyatakan bahwa Tergugat harus mempekerjakan kembali Penggugat sampai dengan 15 Desember 2012. Namun ternyata pada angka 25 Posita dan angka 2 Petitumnya Penggugat meminta Tergugat untuk membayar ganti rugi sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Hal ini mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur/tidak jelas, karena tidak jelas apa yang sebenarnya tuntutan Penggugat, apakah menuntut untuk dipekerjakan kembali atau ingin meminta ganti rugi ;

Hal. 12 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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

Akibat ketidakjelasan/kekaburan gugatan Penggugat maka adalah patut dan sangat beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi putusan Nomor 54/PHI.G/2012/PN.JKT.PST, tanggal 4 Juli 2012 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi yang diajukan oleh Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp322.000,- (tiga ratus dua puluh dua ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 4 Juli 2012, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Juli 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Juli 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 95/Srt.KAS/PHI/012/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 2 Agustus 2012 ;

Bahwa setelah itu, oleh Tergugat yang pada tanggal 5 September 2012 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 17 September 2012 ;

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

Hal. 13 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat pada pokoknya sebagai berikut :

Keberatan Pertama :

Judex Facti telah salah menerapkan hukum karena memberikan pertimbangan hukum yang saling bertentangan dan bertolak belakang antara putusan sela dengan putusan Dalam Pokok Perkara.

1. Bahwa dalam Putusan Sela, *Judex Facti* Tingkat Pertama telah menolak permohonan eksepsi absolut yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Dalam jawabannya, Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat telah menyampaikan eksepsi absolut yang meminta Majelis Hakim Tingkat Pertama untuk menyatakan dirinya tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* dengan alasan "tidak pernah ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat". Dengan ditolaknya permohonan eksepsi absolut tersebut yang mendalilkan bahwa tidak pernah ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama, maka jelas bahwa Majelis Hakim Tingkat Pertama telah menyatakan ada hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

2. Namun dalam alinea ketiga halaman 34 Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama kan sebagai berikut :

"Bahwa oleh karena terbukti tidak ada hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat maka Penggugat tidak dapat meminta kompensasi atau pengembalian Penggugat ke Ericsson Jerman/EDD tersebut. berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendirian bahwa tuntutan/Petitum Penggugat angka 2 (dua) yaitu upah Penggugat selama sisa jangka waktu Perjanjian Kerja sebesar Rp1.650.000.000,- dan tunjangan nulaan (*start up allowance*) sebesar Rp100.000.000,- serta Jaminan Sosial di Negara Asal Penggugat sebesar Rp148.340.088,- tidak beralasan hukum, oleh karenanya tuntutan tersebut dinyatakan ditolak" ;

Hal. 14 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id

Telp : 021-384 3348 (ext.318)



3. Pertimbangan hukum *Judex Facti* Tingkat Pertama yang menyatakan bahwa terbukti tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah bertentangan dan bertolak belakang dengan Putusan Sela yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim yang sama ;
4. Jika *Judex Facti* Tingkat Pertama telah memutuskan dalam Putusan Sela bahwa eksepsi Tergugat mengenai kompetensi absolut ditolak, maka agar suatu putusan dapat disebut sebagai satu-kesatuan, putusan tersebut haruslah memiliki pertimbangan hukum yang berkesinambungan dan tidak saling bertentangan dalam perkara aquo. Pertimbangan hukum antara Putusan Sela mengenai eksepsi absolut dan putusan mengenai pokok perkara sangat bertolak belakang. Dengan demikian, putusan *Judex Facti* Tingkat Pertama tidak merupakan satu kesatuan dari suatu putusan. *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan hukum yang saling bertolak belakang antara pertimbangan hukum mengenai eksepsi dan pokok perkara ;

Bahwa dengan adanya Pertimbangan Hukum *Judex Facti* yang saling bertolak belakang seperti uraian tersebut di atas jelas dan nyata *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum sehingga putusannya haruslah dibatalkan ;

Keberatan kedua :

Judex Facti telah salah menerapkan hukum dalam menentukan apakah ada hubungan Ketenagakerjaan antara Tergugat dengan Penggugat.

5. Bahwa dalam alinea ketiga halaman 32 Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama, Majelis Hakim Tingkat Pertama menyatakan sebagai berikut :

“Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat terbukti belum menandatangani Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, dengan demikian dapat diartikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut belum mengikat kedua belah pihak bagi yang membuat Perjanjian Kerja tersebut”.



6. Lebih lanjut, dalam alinea keempat halaman 33 Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama, Majelis Hakim Tingkat Pertama menyatakan sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa oleh karena terbukti bahwa Penggugat adalah pekerja/karyawan dari Erisson Jerman/EED yang diperbantukan ke PT. Ericsson Indonesia/EID/Tergugat dan ternyata bukan sebagai pekerja/karyawan dari Tergugat serta tidak ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hal tersebut menunjukkan tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat di dalam gugatannya..."

7. Lebih lanjut lagi, dalam alinea ketiga halaman 34 Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama, Majelis Hakim Tingkat Pertama menyatakan sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa karena terbukti bahwa tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Penggugat tidak dapat meminta kompensasi..."

8. Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama telah salah menerapkan hukum dalam menentukan ada tidaknya hubungan ketenagakerjaan (perjanjian kerja) antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat hanya berdasarkan fakta bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum ditandatangani oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

9. Dalam prinsip umum perikatan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perikatan akan dianggap sah jika telah terdapat empat syarat: (1) kesepakatan, (2) kecakapan, (3) suatu hal tertentu, dan (4) suatu sebab yang halal. Jika keempat syarat tersebut telah terpenuhi, maka perikatan menjadi sah dan mengikat para pihak yang membuatnya ;

10. Disamping itu, Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

Hal. 16 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Perjanjian Kerja dibuat atas dasar: a) kesepakatan kedua belah pihak, b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

11. Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama telah salah menerapkan, hukum dengan menyatakan bahwa karena draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak ditandatangani, maka tidak ada hubungan ketenagakerjaan/ perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Semua syarat perjanjian sebagaimana disebutkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah terpenuhi dalam hubungan antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

12. Kesepakatan antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak selalu harus dibuktikan dengan ditandatanganinya/draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kesepakatan antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (dalam kasus ini untuk jangka waktu 2 (dua) tahun), sudah jelas terbukti berdasarkan bukti-bukti yang sudah diajukan, antara lain surat elektronik penawaran dari Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tanggal 14 Desember 2010 (Bukti P-3.1) kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat, serta surat elektronik berupa akseptasi atas penawaran tersebut oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tanggal 23 Desember 2010 (Bukti P-27). Bukti-bukti korespondensi melalui surat elektronik seperti disebutkan di atas, merupakan alat bukti yang sah sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang

Hal. 17 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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)



No.11/2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Adanya kesepakatan (penawaran dan penerimaan atas penawaran) tersebut jelas sudah memenuhi unsur kesepakatan para pihak sebagaimana disebutkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama telah salah dalam menerapkan hukum untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

13. Disamping itu, pengakuan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat sebagaimana terbukti dalam berbagai alat bukti yang sudah disampaikan kepada Majelis Hakim Tingkat Pertama juga menunjukkan bahwa telah ada hubungan ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

14. Pengakuan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat bahwa Pemohon Kasasi/ Penggugat yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah merupakan karyawan/pegawai/pekerja yang bekerja untuk Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah dibuktikan dalam persidangan dengan hal-hal sebagai berikut :

- A. Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) oleh Kementerian Tenaga Kerja kepada Termohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk mempekerjakan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan jabatan Multi Vendor Integration Expert. IMTA tersebut dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja sehubungan dengan adanya permohonan dari Termohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk mempekerjakan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat. Berdasarkan IMTA tersebut, dikeluarkanlah KITAS (Kartu Izin Tinggal Terbatas) untuk Pemohon Kasasi/Penggugat yang juga mencantumkan status Pemohon Kasasi/Penggugat sebagai pegawai yang bekerja pada Termohon Kasasi/Tergugat sebagai *Multi Vendor Integration Expert* ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- B. Gaji yang secara rutin dibayarkan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi/Penggugat sejak Januari 2011 hingga Juni 2011 Pembayaran gaji tersebut tidak dilakukan oleh Ericsson Jerman, namun dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;
- C. Pemotongan dan Penyetoran Pajak Penghasilan Pasal 21 atas nama Pemohon Kasasi/Penggugat dan menyebutkan secara tegas bahwa jabatan Pemohon Kasasi/Penggugat adalah Pegawai/karyawan asing yang bekerja pada Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;
15. Jika Termohon Kasasi/dahulu Tergugat menyangkal/tidak mengakui adanya hubungan ketenagakerjaan dengan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat, maka sudah semestinya Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat meminta pembataian IMTA KITAS, tidak membayar gaji secara rutin kepada Pemohon Kasasi/dahulu ugat, tidak membiarkan Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat bekerja di kantor Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dan memakai berbagai fasilitas milik Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat, serta tidak memotong dan menyetorkan Pajak Penghasilan atas nama Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat ;
16. Jika Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat merupakan pegawai Ericsson GmbH-Jerman yang diperbantukan/ditugaskan di Indonesia, maka sudah tentu Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak akan memperoleh KITAS, sebab Ericsson GmbH-Jerman tidak dapat mengajukan permohonan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing ("RPTKA") kepada Kementerian Tenaga Kerja, sebab Ericsson GmbH-Jerman adalah suatu badan hukum asing yang tidak mempunyai izin untuk menjalankan usaha di Indonesia. Terbukti dalam persidangan bahwa RPTKA diajukan oleh PT. Ericsson Indonesia (Termohon Kasasi/dahulu Tergugat), yang selanjutnya Termohon Kasasi/dahulu Tergugat memperoleh IMTA dan seterusnya Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dapat memperoleh

Hal. 19 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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)



KITAS. Jika Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah pegawai Ericsson GmbH yang hanya ditugaskan untuk suatu urusan bisnis di Indonesia, maka sudah tentu Ericsson GmbH tidak dapat memperoleh IMTA, dan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat hanya dapat berkunjung ke Indonesia untuk urusan bisnis tersebut berdasarkan visa kunjungan bisnis, bukan dengan IMTA. Bahwa Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Berdasarkan Pasal tersebut, lebih jelas lagi bahwa Termohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah pihak pemberi kerja pada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat, karena Termohon Kasasi/dahulu Tergugat-lah yang telah memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing (dalam hal ini Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat). Sedangkan Ericsson GmbH tidak pernah mengajukan RPTKA dan memperoleh izin dari Menteri Tenaga Kerja ;

17. Bahwa faktanya Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah memperlakukan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat sebagai pegawainya yang bekerja

berdasarkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu. Majelis Hakim Tingkat Pertama telah salah dalam menerapkan hukum dengan mengatakan bahwa tidak ada hubungan ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Pasal 1892 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa "... pelaksanaan secara sukarela suatu perikatan, ... dianggap sebagai suatu pelepasan alat-alat serta tangkisan-tangkisan yang sedianya dapat dimajukan...".

18. Bahwa dokumen-dokumen serta pengakuan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat sebagaimana terbukti di atas, merupakan alat bukti sebagaimana disebutkan pada Pasal

Hal. 20 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1866 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama ;

19. Bahwa dalam berbagai putusannya dan telah menjadi yurisprudensi tetap, Mahkamah Agung Republik Indonesia berpendapat bahwa dalam hal suatu putusan Pengadilan Tinggi yang didasari pertimbangan-pertimbangan yang kurang/tidak lengkap (*onvoldoende gemotiveerd*), maka Mahkamah Agung dapat membatalkan putusan tersebut dan kemudian mengadilinya sendiri dengan melakukan penilaian terhadap hasil pembuktiannya, sebagai berikut :

- Dalam hal suatu putusan Pengadilan Tingkat Pertama ternyata didasari pada pertimbangan-pertimbangan yang kurang lengkap (*onvoldoende gemotiveerd*), maka Mahkamah Agung dapat membatalkan putusan tersebut dan kemudian mengadilinya sendiri dengan melakukan penilaian terhadap hasil pembuktiannya.

(vide: Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.1604.K/Pdt/1984 tanggal 26 September 1985, Majalah Varia Peradilan No.6, Maret 1986).

- *Judex Facti* telah memberikan putusan terhadap perkara gugatan Hubungan Industrial, yang dalam pertimbangan hukumnya tanpa menjabarkan dan tanpa mengkonfrontir secara argumentatif (analisa juridis), maka putusan *Judex Facti* yang demikian itu adalah merupakan suatu putusan Hakim yang tidak cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*). Karena itu cukup bagi Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan Hakim tersebut.

(Vide: Putusan Pengadilan Negeri Ende No.28/1968/Pdt tanggal 23 Januari jo. Putusan Pengadilan Tinggi di Nusa Tenggara Timur No.17/Pdt/1985/PTK tanggal 26 Juni 1985 jo. Putusan Mahkamah Agung RI (Kasasi) No.3882 K/Pdt/1985 tanggal 16 Maret 1987 jo. Putusan Mahkamah Agung RI (Peninjauan Kembali) 573 K/PDt/1987 tanggal 17 Februari 1990, Majalah Varia Peradilan No.72, September 1991).

Hal. 21 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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

- Mahkamah Agung RI dalam pemeriksaan kasasi, berwenang untuk meneliti fibati dan menilai isi dari semua surat bukti yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan di Pengadilan Negeri/*Judex Facti*, bilamana Mahkamah Agung RI berpendirian bahwa putusan *Judex Facti* bersifat *onvoldoende gemotiveerd*, yaitu *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup sebagai dasar putusannya.

(vide: Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Barat No. 0035/1984/ Perdata/G tanggal 20 Juni 1984 jo. Putusan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta No.156/Pdt/1986/PT.DKI tanggal 26 April 1986 jo. Putusan Mahkamah Agung RI No.3427.K/Pdt/1987 tanggal 22 Mei 1991, Majalah Varia Peradilan No.81, Juni 1992) ;

Bahwa dengan adanya kesalahan dalam penerapan hukum sebagaimana tersebut , sudah sewajarnya maka Putusan *Judex Facti* Tingkat Pertama dibatalkan ;

Keberatan ketiga :

Judex Facti tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup (Onvoeldoende Gemotiveerd) dengan tidak mendasarkan kepada Pasal 51 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian dapat dibuat secara tertulis atau lisan.

20. Dalam Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama, disebutkan bahwa Hubungan terjadi adanya adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dengan buruh, sebagaimana dinyatakan dalam alinea kesatu halaman 31 Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "Hubungan Kerja terjadi adanya adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dengan pekerja/buruh"

21. *Judex Facti* Tingkat Pertama tidak mempertimbangkan Pasal 51 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Tidak ada suatu peraturan yang menyatakan

Hal. 22 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



bahwa hubungan kerja yang tidak dibuat dalam bentuk surat perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh para pihak akan menyebabkan tidak sahnya suatu perjanjian ;

22. Memang benar bahwa Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Namun Pasal 57 ayat 2 menyatakan bahwa: Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Undang-undang tidak menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis menjadi batal, bahkan hal yang demikian harus dianggap menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu Hal ini menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang belum ditandatangani, tidak menjadikan hubungan ketenagakerjaan/perjanjian kerjanya menjadi batal. Apalagi dalam perkara ini telah terbukti bahwa kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu telah dibuat oleh para pihak melalui surat elektronik sebagaimana telah disebutkan dalam butir 12 di atas ;

23. Dengan demikian, terbukti bahwa Putusan Hakim Tingkat Pertama telah salah menerapkan hukum dengan menyatakan bahwa karena Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak ditandatangani, maka tidak ada hubungan ketenagakerjaan/perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ; dengan adanya kesalahan dalam penerapan hukum sebagaimana tersebut tudah sewajarnya maka Putusan *Judex Facti* Tingkat Pertama dibatalkan.

Keberatan keempat :

Judex Facti telah melakukan kesalahan dalam menerapkan hukum dalam menafsirkan arti kesepakatan.

Hal. 23 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



24. Dalam pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* menimbang bahwa oleh karena Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terbukti belum ditanda-tangani, dengan demikian dapat diartikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut belum mengikat kedua belah pihak bagi yang membuat Perjanjian Kerja tersebut (alinea 3, halaman 32 Putusan) ;

25. *Judex Facti* telah salah dalam menafsirkan makna kesepakatan. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa suatu perikatan akan dianggap sah jika telah terdapat empat syarat: (1) kesepakatan, (2) kecakapan, (3) suatu hal tertentu, dan (4) suatu sebab yang halal. Jika keempat syarat tersebut telah terpenuhi, maka perikatan menjadi sah dan mengikat para pihak yang membuatnya. Disamping itu, Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa: "Perjanjian Kerja dibuat atas dasar: a) kesepakatan kedua belah pihak, b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan perundang-undangan yang berlaku."

26. Kesepakatan para pihak sudah jelas terbukti berdasarkan bukti-bukti yang sudah antara lain surat elektronik penawaran dari Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat tanggal 14 Desember 2010 (Bukti P-3.1) kepada Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat, serta surat elektronik berupa akseptasi atas penawaran tersebut oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tanggal 23 Desember 2010 (Bukti P-27). Adanya kesepakatan (penawaran dan penerimaan atas penawaran) tersebut jelas sudah memenuhi unsur kesepakatan para pihak sebagaimana disebutkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun Undang-Undang 13 Tahun 2003 ;

Hal. 24 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



27. Disamping itu, pengakuan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat sebagai mana terbukti dalam berbagai alat bukti yang sudah disampaikan kepada Majelis Hakim Tingkat Pertama juga menunjukkan bahwa telah ada hubungan ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

28. Pengakuan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat bahwa Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat adalah merupakan pegawainya (yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) terbukti dari hal-hal sebagai berikut :

- A. Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah mengajukan permohonan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing kepada Kementerian Tenaga Kerja ("RPTKA"). Permohonan ini diajukan oleh Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat, bukan oleh Ericsson GmbH-Jerman. Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Kementerian Tenaga Kerja kepada Termohon Kasasi/dahulu Tergugat, bukan kepada Ericsson GmbH-Jerman.
- B. Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah membiarkan serta mengizinkan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat untuk bekerja sehari-hari di kantor Termohon Kasasi/dahulu Tergugat, menciptakan hubungan "majikan-karyawan" dalam kegiatan sehari-hari, membiarkan/ mengizinkan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat menggunakan berbagai fasilitas yang disediakan Oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat, serta secara rutin membayar gaji bulanan kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat.
- C. Memotong serta menyetorkan Pajak Penghasilan atas gaji Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat kepada kas Negara Republik Indonesia serta menyebutkan secara tegas pada formulir penyetoran pajak bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah pegawai/karyawan dari Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

29. Unsur-unsur lainnya berupa kecakapan, obyek tertentu serta sebab yang halal juga telah terpenuhi. Obyek perjanjian antara Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjaan, yakni pekerjaan "sebagai *Multi Vendor Integration Expert*, dengan gaji sebesar Rp100.000.000,- per bulan. Perjanjian kerja/ hubungan ketenagakerjaan tersebut juga memenuhi unsur sebab yang halal dan tidak ada bukti bahwa perjanjian kerja/hubungan ketenagakerjaan tersebut mengandung unsur sebab yang tidak halal. Dengan demikian, hubungan antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah memenuhi seluruh syarat sahnya perjanjian. Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perikatan yang telah dibuat oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tersebut harus mengikat para pihak sebagaimana layaknya undang-undang bagi mereka.

Bahwa dengan adanya kesalahan dalam penerapan hukum sebagaimana tersebut di atas, sudah sewajarnya maka Putusan *Judex Facti* Tingkat Pertama dibatalkan ;

Keberatan kelima :

Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum dengan salah menafsirkan antara penugasan kerja dengan diperbantukan kerja.

30. Dalam alinea 2 halaman 32 Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama, *Judex Facti* menimbang bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah pegawai Ericsson-Jerman yang ditugaskan di Indonesia ;

31. Pertimbangan tersebut tidak didasarkan oleh bukti-bukti. Faktanya, sebagaimana disebutkan di atas, Termohon Kasasi/dahulu Tergugat (bukan Ericsson GmbH-an) telah mengajukan permohonan mempekerjakan Pemohon Kasasi/dahulu gugat kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Tenaga Kerja memberikan IMTA kepada Termohon Kasasi/dahulu Tergugat (bukan Ericsson GmbH-Jerman). Demikian pula gaji setiap bulan dibayar oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat (bukan Ericsson GmbH-Jerman), perintah kerja sehari-hari diberikan oleh

Hal. 26 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012

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.

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)



Termohon Kasasi/dahulu Tergugat (bukan Ericsson GmbH-Jerman), serta Termohon Kasasi/dahulu Tergugat memotong dan menyetorkan Pajak Penghasilan atas gaji Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat kepada Kas Negara Republik Indonesia ;

32. Jika Ericsson GmbH-Jerman merupakan pemberi kerja pada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat yang mempekerjakan Pemohon Kasasi/ Penggugat di Indonesia sejak 16 Desember 2010, maka jelas Ericsson GmbH-Jerman telah melakukan pelanggaran ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan imigrasi, yakni mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin. Namun faktanya bahwa Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat-lah yang memang mempekerjakan Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat sebagaimana bukti-bukti yang telah disebutkan di atas. Kesepakatan antara Ericsson GmbH-Jerman dan Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat yang menghendaki Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat untuk bekerja di Indonesia dengan perjanjian "*local to local*" juga memperkuat fakta bahwa Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat-lah yang mempekerjakan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat di Indonesia untuk jangka waktu yang disepakati yakni 2 (dua) tahun sejak 16 Desember 2010 ;

Bahwa dengan demikian *Judex Facti* telah melakukan kesalahan dalam menjalankan hukum sehingga sudah sepatutnya Putusan *Judex Facti* Tingkat pertama dibatalkan.

Keberatan keenam :

Judex Facti tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup (Onvoel-doende Gemitiveerd) dengan tidak mempertimbangkan secara cermat alat bukti otentik yang diajukan di muka persidangan.

33. Bahwa bukti otentik yang berupa anjuran dari Mediator selaku pegawai instansi pemerintah yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja yang bertugas melakukan mediasi



dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, sama sekali tidak disebutkan dalam pertimbangan hukum Putusan Majelis Tingkat Pertama ;

34. Bahwa anjuran dengan Nomor 7057/-1.835.3 tertanggal 29 November 2011 telah dikeluarkan oleh Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan dan telah diajukan sebagai salah satu bukti oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat di muka persidangan. Namun Putusan Majelis Tingkat Pertama *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan secara cermat alat bukti surat anjuran tersebut ;

35. Seiajin itu, *Judex Facti* Tingkat Pertama juga tidak mempertimbangkan Bukti Otentik berupa Bukti Pemotongan PPh Pasal 21 (Formulir 1721-A1) atas nama Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat yang dikeluarkan oleh Departemen Keuangan RI Direktorat Jendral Pajak. Bukti ini menunjukkan bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah pegawai Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

36. *Judex Facti* Tingkat Pertama juga tidak mempertimbangkan Bukti Otentik berupa IMTA yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja. Bukti ini menunjukkan bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah pegawai Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ;

37. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No.218 K/Pd/2004 tanggal 14 Juli 2004 telah membatalkan Putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dalam hal *Judex Facti* dengan melawan hak tidak memper-timbangkan secara cermat alat bukti ! surat-surat yang diajukan di muka persidangan ;

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan secara cermat bukti surat yang muka persidangan, sudah selayaknya Putusan *Judex Facti* Tingkat Pertama dibatalkan.

Keberatan ketujuh :

Hal. 28 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian karena berpegang kepada bukti yang berupa foto kopi.

38. Sebagaimana disebutkan dalam pertimbangan hukum di Putusan *Judex Facti* Tingkat Pertama, *Judex Facti* berulang kali berpegang kepada bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat yang berupa fotokopi antara lain T-1A, T-2A, T-4A, T-6A, T-7A, T-8A, T-10A, dan T-14A (lihat halaman 32 Putusan Majelis Tingkat Pertama) ;

39. Bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 701 K/Sip/1974 tanggal 14 April 1976 membatalkan Putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri berdasarkan beberapa alasan yang di antaranya adalah karena *Judex Facti* mendasarkan keputusannya atas surat-surat bukti yang terdiri dan fotokopi yang tidak secara sah dinyatakan sesuai dengan aslinya, sedang terdapat diantaranya yang penting-penting yang secara substansial masih dipertengkarkan oleh kedua pihak. *Judex Facti* sebenarnya telah memutuskan perkara ini berdasarkan bukti-bukti yang tidak sah ;

Bahwa dengan demikian Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian karena berpegang kepada bukti fotokopi yang tidak ada aslinya dan oleh karena itu putusan *Judex Facti* selayaknya dibatalkan ;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut :

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Bahwa tidak terdapat pertimbangan hukum yang saling bertentangan antara dalam putusan sela dan putusan akhir, karena putusan sela oleh Pengadilan Hubungan Industrial *a quo* tidak atau belum menyangkut pokok perkara ;
- b. Bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menolak seluruh gugatan Penggugat yang mendasarkan atas suatu hubungan kerja waktu tertentu a

Hal. 29 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



quo, putusan mana telah tepat dan benar, karena dengan belum ditandatanganinya draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Penggugat dan Tergugat *a quo* berarti belum adanya kesepakatan antara kedua belah pihak atas suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan oleh karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 542 Jo Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan tidak adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang meruakan perjanjian formil (perjanjian yang harus dibuat secara tertulis) *a quo* tidak ada dasar untuk adanya suatu hubungan kerja “waktu tertentu” ;

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 : Thorsten Obst 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 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 ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **THORSTEN OBST** tersebut ;

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

Hal. 30 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **18 Juni 2013** oleh **Dr. H. Imam Soebechi, SH.MH.**, Ketua Muda yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, SH.,MM.**, dan **Arsyad, SH.,MH.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan dibantu oleh **Eko Budi Supriyanto, SH.,MH.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota :

Ttd./Bernard, SH.,MM.,

Ttd./dan Arsyad, SH.,MH.

Ketua :

Ttd./

Dr. H. Imam Soebechi, SH.MH.

Biaya-biaya :

1. Meterai Rp 6.000,00

2. Redaksi Rp 5.000,00

3. Administrasi kasasi ... Rp489.000,00

Jumlah.....Rp500.000,00

Panitera Pengganti :

Ttd./

Eko Budi Supriyanto, SH.,MH.

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

RAHMI MULYATI,SH.,MH.
NIP. 195 912 07 1985 122 002

Hal. 31 dari 31 hal.Put.Nomor 828 K/Pdt.Sus/2012