

PUTUSAN SELA

Nomor : 106/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.PST.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan Sela sebagai berikut dalam perkara antara:

Ms. AKINA SATO, Karyawan, Warga Negara Jepang, beralamat di Aptown Hair Frontier, Mall Indonesia Lt 1 F-12 G, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada RIHAT HERIJON SIMANULLANG, SH.,MH. dan PARDOMUAN SIMANJUNTAK, SH.,MH., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada kantor Law Firm RIHAT HERIJON SIMANULLANG, SH & PARTNERS yang beralamat Jl. Jend. Sudirman Kav 52-53 SCBD Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa tertanggal 18 Maret 2019 untuk selanjutnya disebut sebagai PENGGGUGAT;

MELAWAN :

PT . EXEL INTERNASIONAL, Perseroan, berkedudukan di Gedung Wisma Slipi Lt 11 Suite 1101, Jalan Letjen S Parman Kav 12, Jakarta Barat, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya, Sarasi Timur Tampubolon, SH.,MM.,MSi., Palty Simandjuntak, SH.,Sahat H. Sinambela, SH.,MH., Salomo Jhuan Anggara, SH.,LLM., Hotlan Pasaribu, SH., Sahat Tambunan, SH. dan Khasogi H. Sitanggang, SH., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada SJC and Partners Law Firm, Legal Consultant and Advocate, yang beralamat di Komp. Rukan Sunter Permai Blok B No. 18, Jalan Danau Sunter Utara, Jakarta Utara 14350 – Indonesia berdasarkan Surat Kuasa Khusus

tanggal 25 Maret 2019, selanjutnya disebut sebagai..... TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak;

Setelah memperhatikan bukti – bukti awal yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal di bawah register No. 106/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT. PST. Dengan dilakukan perbaikan gugatan pada tanggal 20 Maret 2019, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sebagai Penata Rambut sejak tanggal 1 April 2017 dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT sebagaimana diatur dalam Perjanjian No. 1047/E17/RA/IV/17 tentang Surat Karyawan dengan jangka waktu selama 1 (satu) tahun dari tanggal 27 April 2017-26 April 2018 dengan upah atau gaji sebesar Rp 20.250.000 per bulan;
2. Bahwa pada bulan Desember 2017, Penggugat telah mengajukan cuti selama 1 (satu) bulan dengan alasan ingin jalan-jalan namun permohonan Penggugat ditolak oleh Tergugat dengan alasan bahwa waktu maksimal cuti pada Tergugat hanya selama 4 (empat) hari;
3. Bahwa dikarenakan Tergugat menolak permohonan Penggugat untuk cuti selama 1 (satu) bulan, maka Penggugat menyatakan berkeinginan untuk mengundurkan diri. Terhadap keinginan Penggugat untuk mengundurkan diri tersebut direspon oleh Tergugat yang pada intinya menyatakan mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat;
4. Bahwa atas dugaan Penggugat mengundurkan diri tersebut, Tergugat menuntut Penggugat untuk berkewajiban untuk membayar ganti rugi sisa kontrak kerja selama 4 (empat) bulan x upah dari Penggugat per-bulan yaitu $4 \times \text{Rp } 20.500.000 = \text{Rp } 81.000.000$ (delapan puluh satu juta rupiah);
5. Bahwa disamping itu Tergugat juga menuntut Penggugat untuk membayar ganti kerugian sisa kontrak, juga menuntut Penggugat untuk membayar ganti rugi kepada Tergugat sebesar Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah);

6. Bahwa adapun alasan Tergugat untuk menuntut Penggugat membayar ganti rugi sebesar Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah) dikarenakan Penggugat menurut Tergugat bergabung dengan perusahaan yang memiliki bidang usaha atau industri yang sejenis dengan Tergugat yaitu Aptown Hair Frontier, Led by Kyosuke di Mall Of Indonesia Lt 1 F-12 G, Jakarta Utara;
7. Bahwa menurut Tergugat tindakan Penggugat bertentangan dengan lampiran No 2 Untuk Perjanjian Kerja Nomor: 1047/EI7/RA/IV/17 “KLAUSUL NON-KOMPETITIF yang berbunyi sebagai berikut:
“ Jika dalam alasan apapun saudara harus mengundurkan diri agtau meninggalkan perusahaan, saudara menyetujui untuk tidak bergabung dengan perusahaan yang memiliki bidang usaha atau industri yang sejenis, secara langsung maupun tidak langsung dalam jangka waktu minimal 2 (dua) tahun dari efektif pengunduran diri saudara. Defenisi dari perusahaan dengan bidang usaha atau indstri sejenis adalah usaha salon, pelayanan jasa penataan rambut, pendidikan dalam hal penataan rambut dan usaha dengan model bisnis yang sama”
8. Bahwa adanya klausul non-kompetitif atau Non Competition Clausul dalam kontrak kerja bertentangan dengan pasal 31 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri Jo pasal 38 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: bahwa setiap orang berhak dan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan ketentuan tersebut memberikan pengertian bahwa bekerja merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi, dimana setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
9. Bahwa oleh karena Klausul Non-Kompetitif atau Non Competition Clausul dalam perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan Hak Konstitusional dari Penggugat dan juga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Klausul Non-Kompetitif atau Non Competition Clausul adalah batal demi hukum.

10. Bahwa oleh karena Klausul Non-Kompetitif atau Non Competition Clausul adalah batal demi hukum maka Penggugat tidak berkewajiban untuk membayar ganti rugi kepada Tergugat sebesar Rp 200.000.000 (dua ratus juta rupiah);

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka dengan ini mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, untuk menerima dan memeriksa gugatan Penggugat serta memutuskan:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat dengan Tergugat sejak bulan Desember 2017;
3. Menyatakan Penggugat tidak berkewajiban untuk membayar sisa kontrak selama 4 bulan x Rp 20.500.000 = Rp 81.000.000 (delapan puluh satu juta rupiah) kepada Tergugat;
4. Menyatakan batal atau tidak sah perjanjian klausul non-kompetitif atau Non Competition Clausul antara Penggugat dengan Tergugat;
5. Menyatakan Penggugat tidak berkewajiban untuk membayar ganti rugi kepada Tergugat sebesar Rp 200.000.000 (dua ratus juta rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

ATAU; Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan baik Penggugat maupun Tergugat telah hadir kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR akan tetapi tidak berhasil selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan yang dimulai dengan membacakan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Jawabannya tertanggal 25 April 2019, sebagai berikut ;

DALAM KONVENSI

I. DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Penggugat Bukan Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*Kompetensi Absolut*)

Bahwa Penggugat dalam gugatannya telah secara nyata mencampurkan antara Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*perdata khusus*) dengan Kompetensi Pengadilan perdata umum tentang *wanprestasi* sebagaimana dalam dalil gugatan dan petitumnya, dimana hal ini secara jelas dapat kita lihat pada:

- a. Penggugat disatu sisi dalam dalil posita angka 4 dan petitumnya angka 3 menuntut supaya Penggugat tidak berkewajiban untuk membayar ganti rugi atas pengakhiran secara sepihak oleh Penggugat atas Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17, tanggal 01 April 2017 tentang "Surat Karyawan" dengan sisa kontrak selama 4 bulan x Rp. 20.500.000 = Rp. 81.000.000,- (*delapan puluh satu juta rupiah*); hal mana sesuai dengan angka 1 Surat Anjuran Nomor: 11/ANJ/D/II/2019, tanggal 28 Februari 2019 secara tegas menyatakan:

Angka 1. Agar pekerja Akina Sato dapat membayarkan ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh dari bulan Januari 2018 sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (April 2018) kepada pengusaha PT. Excel International;

Vide : ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan :

"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";

Sehingga hal tersebut pada huruf a di ataslah yang menjadi Kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*perdata khusus*).

- b. Akan tetapi disisi lain, apabila dicermati dalil gugatan Penggugat mulai posita angka 5 s.d angka 10 terutama dalam petitumnya angka 4 dan angka 5 telah secara nyata merupakan dalil gugatan perdata umum tentang *wanprestasi*, karena secara jelas didasarkan atas

wanprestasi/cidera janji Penggugat terhadap Lampiran No. 2 dari Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17, tanggal 01 April 2017 tentang “Surat Karyawan” yang seharusnya merupakan Kompetensi dari Pengadilan Perdata umum; *(terkait hal ini Tergugat sedang mencadangkan haknya untuk mengajukan gugatan atas dasar wanprestasi/cidera janji pada Pengadilan Negeri Jakarta Utara)*

Sehingga dengan uraian sebagaimana *huruf a dan huruf b* tersebut di atas, jelaslah secara fakta hukum bahwa dalam gugatan *a quo* telah terjadi penggabungan 2 (dua) kompetensi pengadilan yaitu Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*perdata khusus*) dengan Kompetensi Pengadilan perdata umum tentang *wanprestasi*, oleh karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang memeriksa dan mengadili gugatan *a quo*, sehingga patut dan beralasan hukum untuk dinyatakan gugatan Penggugat TIDAK DAPAT DITERIMA;

2. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libell*)

Bahwa sebagaimana Tergugat uraikan pada Eksepsi Kompetensi Absolut pada angka 1 (satu) di atas, Penggugat dalam gugatannya telah secara fakta hukum mencampur-adukkan antara Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*perdata khusus*) dengan Kompetensi Pengadilan perdata umum tentang *wanprestasi* sebagaimana dalam dalil gugatan dan petitumnya, yang secara jelas Tergugat uraikan pada *huruf a dan huruf b* pada angka 1 (satu) di atas, sehingga jelas secara fakta hukum bahwa telah terjadi suatu kekaburan atau ketidakjelasan (*obscuur libell*) dalam gugatan *a quo*, oleh karenanya patut dan beralasan hukum untuk dinyatakan gugatan Penggugat TIDAK DAPAT DITERIMA;

3. Identitas Tergugat dalam Gugatan tidak jelas

- a. Bahwa berdasarkan Pasal 8 nomor 3 *reglement Op de Burgerlijke Rechts Vordering* (RV), gugatan pada pokoknya harus memuat identitas para pihak, di mana pihak-pihak yang ada sangkut pautnya dengan persoalan harus disebutkan dengan jelas mengenai kapasitas dan kedudukannya;
- b. Bahwa berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Perubahan Anggaran Dasar PT VLM Engineering Indonesia Nomor 106 17 Maret 2008, disebutkan Perseroan terbatas ini bernama PT EXCEL INTERNATIONAL;

- c. Bahwa apabila dicermati pada bagian identitas di dalam gugatan *a quo*, maka tidak jelas pihak mana yang digugat, bahkan tidak disebutkan juga siapa yang mewakili Perseroan tersebut;
- d. Bahwa oleh karena Identitas Tergugat yang tidak jelas tersebut menyebabkan gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*) sehingga gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

II. DALAM POKOK PERKARA

- 1. Bahwa seluruh hal-hal yang telah diuraikan Tergugat dalam Eksepsi, merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Pokok Perkara;
- 2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
- 3. Bahwa Tergugat hanya menanggapi dalil Penggugat yang dianggap perlu untuk ditanggapi dan diberi jawaban;
- 4. Bahwa Penggugat mendalilkan sebagaimana angka 2 dan angka 3 gugatan, yang intinya menyatakan:

“ingin mengajukan cuti selama 1 (satu) bulan tapi tidak disetujui karena maksimal cuti hanya 4 (empat) hari, juga berkeinginan mengundurkan diri karena ditolak permohonan cutinya oleh Tergugat”

- 5. Bahwa pengajuan cuti tersebut tidak beralasan hukum dan wajar untuk ditolak, alasannya:
 - a. Diajukan secara lisan kepada Pegawai/staff yang tidak berkompeten yaitu Hisato, dengan alasan yang tidak jelas yaitu ingin pulang ke Negara Jepang karena ada masalah pribadi dengan teman lakinya (*vide* Pasal 93 Ayat 2 dan 4 menyebutkan tentang hak cuti karena alasan penting bagi pekerja/buruh), hal mana hingga keberangkatannya ke Negara Jepang tanpa persetujuan resmi dari Penggugat (tidak sesuai dengan SOP perusahaan);
 - b. Diajukan secara mendadak, karena berdasarkan Pasal 27 ayat (6) Peraturan Perusahaan, Pengajuan cuti langsung kepada atasan selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal yang diinginkan dengan menggunakan form cuti (*vide* Pasal 79 ayat (3) UUK, pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (“PKB”))

6. Bahwa dalam dalil gugatan penggugat angka 5 s.d. angka 10 mengenai tuntutan ganti rugi sebesar Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) bertentangan, dikarenakan:
 - a. Mengundurkan diri sebelum habis masa kerja/kontrak;
 - b. Bergabung dengan perusahaan yang memiliki bidang usaha atau industri yang sejenis dengan Tergugat;
 - c. Bertentangan dengan lampiran No. 2 untuk Perjanjian Kerja Nomor: 1047/E17/RA/IV/17 "KLAUSUL NON-KOMPETITIF"
 - d. Klausul non-kompetitif atau non competition dalam kontrak kerja bertentangan dengan pasal 31 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 38 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia *jo.* Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar 1956.
7. Bahwa sebagaimana telah diuraikan dalam eksepsi, *perkara ini bukan perkara wanprestasi melainkan perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, sehingga gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas, maka dari itu beralasan hukum dan DEMI HUKUM gugatan Penggugat dinyatakan DITOLAK atau TIDAK DAPAT DITERIMA (*niet onkelijk verklaard*);
8. Bahwa untuk selebihnya Tergugat menolak semua dalil-dalil dan tuntutan Penggugat karena tidak berdasar hukum yang jelas, tepat dan benar;

DALAM REKONVENSI

1. Bahwa hal-hal yang telah diuraikan pada bagian dalam Konvensi secara mutatis mutandis merupakan satu bagian yang tidak terpisahkan dalam gugatan Rekonvensi;
2. Bahwa selanjutnya Tergugat dalam Konvensi disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat dalam Konvensi sebagai Tergugat Rekonvensi;
3. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi adalah hubungan kerja yang dalam hal ini Penggugat Rekonvensi sebagai "Pengusaha" dan Tergugat Rekonvensi sebagai "Pekerja";
4. Bahwa pada awalnya, Penggugat Rekonvensi secara resmi memohonkan pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)

atas nama Tergugat Rekonvensi (Ms. Akina Sato) pada tanggal 14 April 2014, yang kemudian terbit Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : KEP.16464/MEN/B/IMTA/2014 Tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada PT. Excel Internasional atas nama Akina Sato, Warga Negara Jepang tertanggal 22 April 2014 dengan jabatan Penata Rambut (*Hair Stylist*), dengan masa berlaku 6 (enam) bulan sejak tanggal pendaratan dalam KITAS;

5. Bahwa dengan terbitnya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dimaksud pada Posita angka 4, kelengkapan administrasi dan dokumen persyaratan sebagai Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan bekerja di Indonesia, berupa Kartu Izin Tinggal Terbatas/KITAS (*Limited Stay Permit Card*) dan Surat Keterangan Tempat Tinggal (*Temporary Residential Card*) atas nama Tergugat Rekonvensi adalah juga terbit berdasarkan Permohonan dan sponsorship Penggugat Rekonvensi;
6. Bahwa selanjutnya pada tanggal 16 Januari 2017, melalui suratnya Nomor: 1089/EI1/RA/I/17, Penggugat Rekonvensi memohonkan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) atas nama Tergugat Rekonvensi, yang kemudian terbit Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No: KEP. 03305/MEN/P/IMTA/2017 Tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada PT. Excel Internasional untuk mempekerjakan Ms. Akina Sato, Warga Negara Jepang, tertanggal 18 Januari 2017 dengan jabatan Penata Rambut (*Hair Stylist*), untuk masa berlaku 27 April 2017 s.d 26 April 2018/(satu tahun);
7. Bahwa dengan terbitnya perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dimaksud pada Posita angka 6, Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah setuju dan sepakat serta terikat dalam suatu perjanjian selama 1 (satu) tahun yaitu sejak 27 April 2017 s.d 26 April 2018 sebagaimana tertuang dalam :
 - 7.1. Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang "Surat Karyawan" tanggal 01 April 2017;
 - 7.2. Lampiran No. 1 Untuk Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang "Klausul Rahasia Perusahaan" tanggal 01 April 2017;
 - 7.3. Lampiran No. 2 Untuk Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang "Klausul Non-Kompetitif", tanggal 01 April 2017;

8. Bahwa merujuk pada perjanjian kerja No. 1047/E17/RA/IV/17 tentang “Surat Karyawan” tanggal 01 April 2017, Tergugat Rekonvensi adalah seorang karyawan yang secara tegas diatur tentang :
 - a. Jabatan sebagai “Penata Rambut”;
 - b. Tempat kerja di One Piece Hair Studio Jakarta perusahaan akan memindahkan saudara ke salon lain jika management merasa perlu;
 - c. Gaji sebesar Rp. 20.250.000 (dua puluh juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan.
 - d. Masa berlaku Perjanjian Kerja tanggal 27 April 2017 s.d 26 April 2018;
9. Bahwa ternyata, Tergugat Rekonvensi telah melanggar Perjanjian Kerja tersebut pada posita angka 7 (tujuh) di atas, dimana Tergugat Rekonvensi hanya bekerja sampai bulan Desember 2017, yang seharusnya Tergugat Rekonvensi berkewajiban bekerja sampai dengan berakhirnya Perjanjian Kerja yaitu tanggal 26 April 2018 (kurang pemenuhan kewajiban selama 4 bulan), karena secara tiba-tiba serta secara sepihak Tergugat Rekonvensi menyatakan mengundurkan diri dengan cara lisan disampaikan kepada Pegawai/staff yang tidak berkompeten yaitu Hisato, dengan alasan ingin pulang ke Negara Jepang karena ada masalah pribadi dengan teman laki-lakinya, hal mana hingga keberangkatannya ke Negara Jepang tanpa persetujuan resmi dari Penggugat Rekonvensi (tidak sesuai dengan SOP perusahaan);
10. Bahwa berdasarkan penelusuran Penggugat Rekonvensi terhadap keberadaan Tergugat Rekonvensi, ternyata pada bulan Desember 2017 Tergugat Rekonvensi masih berada di Jakarta;
11. Bahwa sebagaimana fakta yang didapatkan Penggugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi telah bekerja pada perusahaan yang mempunyai bidang usaha yang sejenis tanpa sepengetahuan dan persetujuan Penggugat Rekonvensi yaitu pada Aptown Hair Frontier/PT. Andalan Prima Tara selaku pemilik Salon Aptown Hair Frontier, di Mall Of Indonesia Lt. 1F – 12 G, Kelapa Gading, Jakarta Utara, DKI Jakarta; (Bertentangan dengan Lampiran No. 2 Untuk Perjanjian Kerja No. 1047/E17/RA/IV/17 tentang “Klausul Non-Kompetitif”)
12. Bahwa Tindakan Tergugat Rekonvensi yang telah secara sepihak mengakhiri Perjanjian Kerja No. 1047/E17/RA/IV/17 tentang “Surat Karyawan” tanggal 01 April 2017, sebagaimana alasan tersebut di atas adalah perbuatan yang melanggar undang-undang RI yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia;

13. Bahwa dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan :
“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”;
14. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, Tindakan Tergugat Rekonvensi yang telah secara sepihak mengakhiri Perjanjian Kerja No. 1047/E17/RA/IV/17 tentang “Surat Karyawan” tanggal 01 April 2017 pada klausul “Penghentian” secara tegas yang menyatakan:
“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena kelakuan tidak benar yang telah ditentukan perusahaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji Pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;
15. Bahwa guna memenuhi ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang pada pokoknya mewajibkan upaya penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Penggugat Rekonvensi melalui kuasa hukumnya telah mengirimkan Surat Somasi sekaligus Undangan Pertemuan kepada Tergugat Rekonvensi guna penyelesaian secara musyawarah dan mufakat sebagaimana Surat Somasi Nomor : 057/SJC/Som.I/X/2018, tanggal 01 Oktober 2018 dan Surat Somasi dan Undangan Nomor : 057.1/SJC/Som.II/X/2018, tanggal 15 Oktober 2018, namun upaya perundingan (bipartit) dengan Tergugat Rekonvensi yang diwakili Kuasa Hukumnya Gagal/Deadlock; (Risalah Perundingan Bipartit di Kantor Kuasa Hukum Penggugat Rekonvensi, tidak ditandatangani Kuasa Hukum Tergugat Rekonvensi).
16. Bahwa Kuasa Hukum Penggugat Rekonvensi telah menyampaikan Surat kepada Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan Nomor : 060/SJC/Peng./XI/2018, tanggal 02 November 2018 dan

Surat Nomor : 008/SJC-Peng./II/2019, tanggal 08 Februari 2019, Perihal Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan yang diduga dilakukan Tenaga Kerja Asing (TKA) atas nama Ms. Akina Sato (*i.c.* Tergugat Rekonvensi), Warga Negara Jepang;

17. Bahwa Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, melalui Direktur Pelaksanaan Norma Kerja dan Jaminanan Sosial Tenaga Kerja, telah menjawab Surat Kuasa Hukum Penggugat Rekonvensi sebagaimana posita angka 16 dengan Nomor : 106/PNKJ/II/2019 tanggal 21 Februari 2019, Perihal : Penjelasan Penanganan Pengaduan TKA atas nama Akina Sato (*i.c.* Tergugat Rekonvensi), yang menegaskan sebagai berikut :

Angka 2 : *Bahwa TKA an. Ms. Akina Sato benar dipekerjakan Aptown Hair Frontier sebagai Hair Stylist dan telah dilengkapi IMTA dengan Notifikasi No. 820181210658398/5-501586 yang disponsori oleh PT. Andalan Prima Tara (Pemilik Salon Aptown Hair Frontier) untuk jangka waktu kerja selama 6 (enam) bulan;*

Angka 3 : *Bahwa permasalahan pengaduan TKA an. Akina Sato, merujuk kepada perjanjian kerja dengan waktu tertentu No. 1047/EI7/RA/IV/17 tanggal 1 April 2017 dengan PT. Excel Internasional, sesuai Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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*

18. Bahwa dengan gagalnya (Deadlock) penyelesaian melalui perundingan bipartit sebagaimana pada posita angka 15, Penggugat Rekonvensi melalui Kuasa Hukumnya telah mencatatkan perselisihannya dengan Tergugat Rekonvensi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, sebagaimana surat tanggal 14 November 2018, untuk upaya mediasi sebagaimana diamanatkan Pasal

- 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
19. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah menindak-lanjuti Surat Kuasa Hukum Penggugat Rekonvensi untuk upaya mediasi dengan mengundang/memanggil pihak Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi sebanyak 3 kali, namun Tergugat Rekonvensi/kuasanya tidak pernah hadir, sementara Penggugat Rekonvensi melalui Kuasa Hukumnya selalu hadir atas setiap undangan/panggilan mediator;
20. Bahwa dengan tidak hadirnya Tergugat Rekonvensi /Kuasa Hukumnya pada setiap undangan/panggilan mediator, selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai Lembaga mediator menerbitkan Surat Anjuran Nomor: 11/ANJ/D/II/2019, tanggal 28 Februari 2019 yang diterima Penggugat Rekonvensi tanggal 04 Maret 2019, dengan bunyi anjuran sebagai berikut :

“MENGANJURKAN”

1. *Agar pekerja Akina Sato dapat membayarkan ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh dari bulan Januari 2018 sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (April 2018) kepada pengusaha PT. Excel International;*
 2. *Agar pengusaha PT. Excel International dapat menerima pemberian sesuai amar 1 (satu) di atas;*
 3. *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini, 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 Hubungan Industrial;*
21. Bahwa terhadap Jawaban Penggugat Rekonvensi atas Surat Anjuran Nomor: 11/ANJ/D/II/2019, tanggal 28 Februari 2019, Kuasa Hukum Penggugat Rekonvensi telah menyampaikan Surat Jawaban Nomor : 010/sjc-disnakerDKI/III/2019, tanggal 12 Maret 2019, pada intinya: Menerima Anjuran dimaksud, sementara Tergugat Rekonvensi hingga

- gugatan perselisihan *a quo* didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, tidak pernah menyampaikan jawaban sebagai tanggapan atas Surat Anjuran Nomor: 11/ANJ/D/II/2019, tanggal 28 Februari 2019, sehingga Tergugat Rekonvensi dianggap menolak menjalankan isi Surat Anjuran dimaksud;
22. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana Surat Anjuran Mediator/Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Nomor: 11/ANJ/D/II/2019, tanggal 28 Februari 2019, Tergugat Rekonvensi diwajibkan membayar ganti rugi kepada Penggugat Rekonvensi dengan rincian sebagai berikut :
- “besaran upah Tergugat Rp. 20.250.000/bulan dikalikan sisa masa kerja Tergugat sesuai Perjanjian Kerja adalah 4 (empat) bulan yaitu Rp. 20.250.000,- X 4 bulan = Rp. 81.000.000,- (delapan puluh satu juta rupiah)”;*
23. Bahwa Penggugat Rekonvensi khawatir mengingat Tergugat Rekonvensi adalah warga Negara Jepang akan meninggalkan Indonesia untuk menghindari kewajibannya membayar ganti rugi, untuk menjamin kewajiban dimaksud terealisasi kepada Penggugat Rekonvensi, maka patut dan beralasan hukum, Penggugat Rekonvensi memohon melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili gugatan perselisihan *a quo*:
1. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar gantirugi sebesar Rp. 81.000.000,- (delapan puluh satu juta rupiah), secara tunai dan sekaligus paling lama 3 (tiga) hari setelah putusan perkara *a quo* dibacakan;
 2. Melakukan pemblokiran terhadap rekening bank Tergugat Rekonvensi pada Bank Mandiri dengan Nomor : 1260006563539 atas nama Akina Sato *in casu* Tergugat Rekonvensi sampai Tergugat Rekonvensi memenuhi pembayaran ganti rugi kepada Penggugat Rekonvensi;
24. Bahwa karena gugatan rekonvensi perselisihan *a quo* didasarkan pada fakta-fakta dan bukti-bukti yang tidak dapat disangkal lagi kebenarannya, Penggugat Rekonvensi mohon agar putusan gugatan rekonvensi perselisihan *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Berdasarkan Uraian Yuridis di atas, mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk kiranya

memeriksa, mengadili dan memutus gugatan perselisihan *a quo* dengan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM KONVENSI

I. DALAM EKSEPSI

- Menyatakan menerima Eksepsi yang diajukan Tergugat;
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang memeriksa dan mengadili gugatan perselisihan *a quo*;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onkelijk verklaard*).

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima seluruh dalil-dalil Jawaban Tergugat;
2. Menolak seluruh gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet onkelijk verklaard*);

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan Kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak bulan Desember 2017 karena Tergugat Rekonvensi mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar Uang Ganti Rugi kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp. 81.000.000 (delapan puluh satu juta rupiah) akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri secara tunai dan sekaligus paling lama 3 (tiga) hari setelah putusan perkara *a quo* dibacakan;
4. Menetapkan blokir terhadap rekening bank Tergugat Rekonvensi pada Bank Mandiri dengan Nomor : 1260006563539 atas nama Akina Sato *in casu* Tergugat Rekonvensi sampai Tergugat Rekonvensi memenuhi pembayaran ganti rugi kepada Penggugat Rekonvensi;
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun terdapat upaya hukum kasasi;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Atau :

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

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat diatas Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 9 Mei 2019;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat diatas Tergugat telah mengajukan Dupliknya tertanggal 16 Mei 2019;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat - alat bukti surat AWAL yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lagi tidak ada aslinya dan diberi tanda P-1 s/d P-6;

1. Bukti P-1 : Foto copy scan Surat Karyawan antara Nona Akina Sato atau Penggugat dengan PT EXEL INTERNATIONAL atau Tergugat Nomor: 1047/E17/RA/IV/17 tertanggal 01 April 2017 Perjanjian yang mengatur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yaitu: Jabatan Penggugat sebagai Penata Rambut, jangka waktu perjanjian tanggal 27 April 2017 sampai dengan tanggal 26 April 2018, dengan Gaji sebesar Rp 20.500.000 per bulan. Berdasarkan pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 tahun 2015 bahwa mengenai Jabatan, jangka waktu perjanjian dan upah/gaji TKA termuat dalam Formulir RPTKA atau Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Bukti P-2 : Foto copy scan Penjelasan Nomor 2 Perjanjian Kerja Nomor: 1047/E17/RA/IV/17 tentang Klausul Non-Kompetitif yang mengatur bahwa jika Penggugat “ Jika dalam alasan apapun saudara harus mengundurkan diri agtau meninggalkan perusahaan, saudara menyetujui untuk tidak bergabung dengan perusahaan yang memiliki bidang usaha atau industri yang sejenis, secara langsung maupun tidak langsung dalam jangka waktu minimal 2 (dua) tahun dari efektif pengunduran diri saudara. Defenisi dari perusahaan dengan bidang usaha atau indstri sejenis adalah usaha salon, pelayanan jasa penataan rambut, pendidikan dalam hal penataan rambut dan usaha dengan model bisnis yang sama”. Dan Penggugat tidak diperbolehkan untuk mendekati arau berinteraksi

dengan Pelanggan Perusahaan di Indonesia karyawan dan mantan karyawan selama 2 (dua) tahun mendatang.

3. Bukti P-3 : Foto copy scan Surat Teguran/Warning Letter dari Tergugat kepada Penggugat tanggal 01 Oktober 2018 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat telah melanggar Perjanjian yaitu yang hanya bekerja sampai bulan Desember 2017 dimana seharusnya bekerja sampai dengan April 2018. Menurut Tergugat tindakan Penggugat yang tidak masuk kerja sejak bulan Desember 2017 adalah merupakan pengunduran diri dimana hal tersebut menurut Tergugat bertentangan dengan perjanjian kerja dan untuk itu Penggugat diwajibkan untuk membayar sisa ganti rugi berupa sisa masa kerja selama 4 bulan x Rp 20.500.000 sama dengan Rp 81.000.000.
Disamping pembayaran ganti rugi juga Penggugat diwajibkan oleh Tergugat untuk membayar ganti rugi sebesar Rp 200.000.000 karena Penggugat melanggar Lampiran No 2 Perjanjian Kerja Nomor: 1047/E17/RA/IV/17 tentang Klausul Non-Kompetitif karena menurut Tergugat bahwa Penggugat telah bergabung dengan perusahaan yang memiliki bidang usaha atau industri yang sejenis;
4. Bukti P-4 : Foto copy sesuai dengan aslinya Gugatan Tergugat kepada Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor: 122/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt Pst tanggal 29 Maret 2019 yang dimana perkara tersebut sudah disidangkan dan pada saat ini sudah pada acara Pembuktian Tertulis dari Penggugat;
5. Bukti P-5 : Foto copy Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dimana dalam pasal 10 ketentuan tersebut mengatur tentang tata cara penggunaan TKA diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri;
6. Bukti P-6 : Foto copy Peraturan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimana dalam pasal 6 ayat

(2) mengatur Formulir RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memuat:

- a. Nama pemberi kerja;
- b. Alamat pemberi kerja;
- c. Nama pimpinan perusahaan;
- d. Nama jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- e. Uraian jabatan TKA;
- f. Jumlah TKA;
- g. Lokasi kerja TKA;
- h. Jangka waktu penggunaan TKA;
- i. Upah/gaji TKA;
- j. Tanggal mulai dipekerjakan;
- k. Jumlah TKI yang dipekerjakan dan peluang kesempatan kerja yang diciptakan;
- l. Penunjukan TKI sebagai TKI pendamping;
- m. Rencana program pendidikan dan pelatihan TKI

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat mengajukan bukti awal yang telah bermaterai cukup dan diberi tanda sebagai T-1 s/d T-5;

1. BUKTI T-1 : Foto copy sesuai dengan aslinya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.16464/MEN/B/IMTA/2014 Tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), tanggal 22 April 2014;
2. BUKTI T-2 : Foto copy sesuai dengan aslinya Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor : Kep 00197/PPTK/PTA/2017 Tentang Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Excel International, PT, tanggal 10 Januari 2017;
3. BUKTI T-3 : Print Out Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor : Kep. 03305/MEN/P/IMTA/2017 Tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), tanggal 18 Januari 2017;
4. BUKTI T-4.a : Foto copy sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang "Surat Karyawan/Letter Of Employment" tanggal 01 April 2017 (dalam dua bahasa);

- BUKTI T-4.b : Foto copy sesuai dengan aslinya Lampiran No. 1 Untuk Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang “Klausul Rahasia Perusahaan” tanggal 01 April 2017;
- BUKTI T-4.c : Foto copy sesuai dengan aslinya Lampiran No. 2 Untuk Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang “Klausul Non-Kompetitif”, tanggal 01 April 2017;
5. BUKTI T-5 : Foto copy Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (Mediator) Nomor: 11/ANJ/D/II/2019, tanggal 28 Februari 2019

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

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat maupun Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela sebelum melanjutkan persidangan *a quo*:

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI :

DALAM EKSEPSI :

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mengajukan beberapa eksepsi disamping menyampaikan Jawabannya atas pokok perkara;

Menimbang, bahwa salah satu eksepsi yang diajukan Tergugat adalah perihal eksepsi KOMPETENSI ABSOLUT yang pada pokoknya Tergugat menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara Absolut tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini karena Penggugat dalam gugatannya telah secara nyata mencampur-adukkan antara Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*perdata khusus*) dengan Kompetensi Pengadilan perdata umum tentang *wanprestasi* sebagaimana dalam dalil gugatan dan petitumnya, dimana hal ini secara jelas dapat kita lihat pada :

Penggugat di satu sisi dalam dalil posita angka 4 dan petitumnya angka 3 menuntut supaya Penggugat tidak berkewajiban untuk membayar ganti rugi atas pengakhiran secara sepihak oleh Penggugat atas Perjanjian Kerja No.

1047/EI7/RA/IV/17, tanggal 01 April 2017 tentang "Surat Karyawan" dengan sisa kontrak selama 4 bulan x Rp. 20.500.000 = Rp. 81.000.000,- (*delapan puluh satu juta rupiah*);hal mana sesuai dengan angka 1 Surat Anjuran Nomor: 11/ANJ/D/II/2019, tanggal 28 Februari 2019 secara tegas menyatakan:

Angka 1. Agar pekerja Akina Sato dapat membayarkan ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh dari bulan Januari 2018 sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (April 2018) kepada pengusaha PT. Excel International;

Vide: ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan :

"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";

Sehingga hal tersebut pada huruf a di ataslah yang menjadi Kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*perdata khusus*).

Akan tetapi disisi lain, apabila dicermati dalil gugatan Penggugat mulai posita angka 5 s.d angka 10 terutama dalam petitumnya angka 4 dan angka 5 telah secara nyata merupakan dalil gugatan perdata umum tentang *wanprestasi*, karena secara jelas didasarkan atas *wanprestasi/cidera janji* Penggugat terhadap Lampiran No. 2 dari Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17, tanggal 01 April 2017 tentang "Surat Karyawan" yang seharusnya merupakan Kompetensi dari Pengadilan Perdata umum;(terkait hal ini Tergugat sedang mencadangkan haknya untuk mengajukan gugatan atas dasar *wanprestasi/cidera janji* pada Pengadilan Negeri Jakarta Utara)

Sehingga dengan uraian sebagaimana *huruf a dan huruf b* tersebut di atas, jelaslah secara fakta hukum bahwa dalam gugatan *a quo* telah terjadi penggabungan 2 (dua) kompetensi pengadilan yaitu Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*perdata khusus*) dengan Kompetensi Pengadilan perdata umum tentang *wanprestasi*, oleh karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang memeriksa dan mengadili gugatan *a quo*, sehingga patut dan beralasan hukum untuk dinyatakan gugatan Penggugat TIDAK DAPAT DITERIMA;

Menimbang, bahwa dalam Repliknya Penggugat menolak eksepsi Tergugat diatas dengan alasan hukum yang pada pokoknya menyatakan bahwa oleh karena Perselisihan yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat timbul didasarkan pada Perjanjian Kerja Nomor: 1047/E17/RA/IV/17 tanggal 01 April 2017 tentang "Surat Karyawan" dimana perjanjian kerja tersebut merupakan perjanjian pokok sementara Lampiran- 2 dari Perjanjian Kerja Nomor: 1047/E17/RA/IV/17 tanggal 01 April 2017 yaitu " Klausul Non-Kompetitif adalah merupakan perjanjian tambahan dari perjanjian pokok maka dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk mengadili dan memeriksa gugatan Penggugat sebagaimana diatur dalam pasal 2 jo pasal 56 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan sangkalan Penggugat diatas Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa pengajuan Eksepsi Kewenangan Absolut diatur dalam Pasal 134 HIR dan Pasal 132 Rv;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 134 HIR, yang berbunyi :

"Sebaliknya jika sengketa itu adalah mengenai suatu hal yang tidak termasuk wewenang Pengadilan Negeri, maka dalam semua tingkatan pemeriksaan dapat diajukan tuntutan agar Hakim menyatakan dirinya tidak berwenang, malahan Hakim itu sendiri berkewajiban karena jabatannya menyatakan dirinya tidak berwenang";

Menimbang, bahwa di dalam Pasal 134 HIR pada prinsipnya mengatur bahwa Eksepsi Kewenangan Absolut dapat diajukan oleh Tergugat setiap saat selama proses pemeriksaan di persidangan berlangsung sebelum putusan dijatuhkan, sedangkan pada Pasal 132 Rv, menyatakan bahwa "Dalam hal Hakim tidak berwenang karena jenis pokok perkaranya, maka ia meskipun tidak dijatuhkan tangkisan tentang ketidakwenangannya, karena jabatannya wajib menyatakan dirinya tidak berwenang";

Menimbang, bahwa dari isi Pasal 132 Rv tersebut dapat disimpulkan, Hakim secara ex officio, wajib menyatakan dirinya tidak berwenang mengadili perkara yang diperiksanya, apabila perkara tersebut secara absolut berada

diluar yurisdiksinya. Kewajiban tersebut mesti dilakukan secara *ex officio* meskipun Tergugat tidak mengajukan Eksepsi tentang kewenangan Absolut;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah gugatan Penggugat termasuk gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku dan apakah pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat secara absolute berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat, Majelis akan mempertimbangkan objek perkara yang dipersengketakan oleh kedua belah pihak berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan kompetensi absolute pengadilan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 1 angka (17) *jo* pasal 2 *jo* pasal 56 UU No.2 Tahun 2004, yurisdiksi pengadilan hubungan industrial adalah berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial yaitu:

- di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan serikat pekerja / serikat buruh di tingkat perusahaan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis menelaah secara seksama dan teliti isi gugatan (baik Posita maupun Petitumnya) , Jawaban, Replik, Duplik dan Bukti-bukti awal yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan yaitu:

BUKTI P-1= T-4.a berupa Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang "Surat Karyawan/Letter Of Employment" tanggal 01 April 2017, BUKTI T-4.berupa Lampiran No. 1 Untuk Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang "Klausul Rahasia Perusahaan" tanggal 01 April 2017; dan BUKTI P-2 =T-4.c: Lampiran No. 2 Untuk Perjanjian Kerja No. 1047/EI7/RA/IV/17 tentang "Klausul Non-Kompetitif" tanggal 01 April 2017, menurut Majelis Hakim, jelas-jelas membuktikan bahwa perselisihan *a quo* berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan atas Perjanjian kerja sebagaimana telah disebutkan di atas, sehingga hal ini sesuai dengan definisi perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 1 angka (4) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI sebagai berikut:

“Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu Pihak”

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Majelis Hakim terhadap perselisihan *a quo* apakah PHK yang terjadi antara para pihak telah sesuai dengan prosedur yang ditentukan peraturan yang berlaku ataukah tidak, serta konsekuensi hukumnya, hal ini masih memerlukan pembuktian lebih lanjut dari kedua belah pihak sehingga akan diperiksa dan diputus bersamaan dengan Pokok perkara dalam putusan akhir;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat karenanya secara absolut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, dengan demikian maka eksepsi Tergugat yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, maka Para Pihak diperintahkan untuk melanjutkan pemeriksaan persidangan;

Menimbang, bahwa oleh karena putusan ini merupakan Putusan Sela maka segala sesuatu yang berkaitan dengan putusan tentang biaya perkara akan ditangguhkan sampai putusan akhir;

Memperhatikan Pasal 136 HIR dan Pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

MENGADILI :

1. Menolak eksepsi Tergugat tersebut di atas;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat;

3. Memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk melanjutkan pemeriksaan persidangan perkara ini;
4. Menangguhkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Demikianlah, diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu tanggal 25 Juni 2019, oleh Taryan Setiawan, SH.M.H., sebagai Ketua Majelis, Ida Ayu Mustikawati, SH.MH. dan Supono, S.H, S.E.M.M sebagai Hakim-hakim Anggota, dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari ini Kamis, tanggal 26 Juni 2019., oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut serta dibantu oleh Mami Sulatmi, SH., Panitera Pengganti dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

Ida Ayu Mustikawati, S.H,M.H.

Taryan Setiawan.S.H,M.H.

Supono, SH,S.E,M.M

Panitera Pengganti,

Mami Sulatmi.SH