



P U T U S A N

Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut perkara antara :

HERU FEBRIAN TRI SAPUTRA, Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Agung, 2 Februari 1992, Jenis Kelamin : Laki-laki, Pekerjaan : Eks. Karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu, No. Karyawan : DBMK 15003, alamat Jalan Dr. AK Gani No.60 RT.1 RW.1 Gunung Agung Argamakmur;

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **FERNANDES MAURISYA, SH; WIDYA TIMUR, SH, MH; KREPTI SAYETI, SH; ETTI MARTINAWATI, SH** Advokat/ Penasehat Hukum yang berkantor pada Kantor Advokat MAURISYA & PARTNER, yang beralamat di Jalan Merpati 5 RT.16 No.B04 Rawa Makmur Kota Bengkulu, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 10 Februari 2016 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 1/SK/Pdt.Sus-PHI/II/2016/PN.Bgl tanggal 16 Februari 2016; Selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT** ;

L a w a n

PT. TUNAS MOBILINDO PERKASA (MAIN DEALER DAIHATSU), beralamat di Jalan Pangeran Natadirja KM 7,5, Kecamatan Gading Cempaka, Kota Bengkulu;

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **SOLTAN ARUAN, SH** Advokat yang berdomisili Hukum di Komplek Harapan Baru I, Jl. Kemiri I No.11-Bekasi 17139 dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 8 Maret 2016 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu pada hari Rabu tanggal 10 Maret 2016 dibawah Register Nomor : 06/SK/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl; Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

*Halaman 1 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu No. 2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bgl tanggal 16 Februari 2016 tentang penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut ;

Setelah membaca Penetapan Hakim Ketua No. 02/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bgl tanggal 16 Februari 2016 tentang penetapan hari sidang perkara ini ;

Setelah membaca surat-surat sebagaimana jelasnya termuat dalam berkas perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara ;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 12 Februari 2016 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu pada tanggal 16 Februari 2016 dengan register Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bgl telah mengajukan hal-hal sebagai berikut ;

DALAM POKOK PERKARA

- 1 Bahwa PENGUGAT adalah karyawan TERGUGAT pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu (Main Dealer Daihatsu)

a.

Nama	:	Heru Febrian Tri Saputra
Unit Kerja/Divisi	:	Marketing
Posisi	:	Sales Marketing
Masa Kerja	:	Sejak April 2015 sampai Juli 2015, Kontrak Kerja 2 Tahun
Gaji Terakhir per bulan	:	Rp. 2.850.000. (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah)

- 2 Bahwa PENGUGAT dikontrak bekerja selama 2 tahun dimulai Mei 2015 sampai Mei 2017, namun baru bekerja 4 bulan PENGUGAT diberhentikan oleh TERGUGAT. Selama bekerja dengan TERGUGAT, PENGUGAT telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah mengabdikan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu selama masa kerja tersebut;

- 3 Bahwa sejak Juli 2015, PENGUGAT diputuskan hubungan kerja oleh TERGUGAT secara lisan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tanpa pernah PENGUGAT mengetahui kesalahannya. Setelah diberhentikan tersebut, PENGUGAT selalu mempertanyakan kepada TERGUGAT atas hak-hak sisa kontrak 2 tahun PENGUGAT, namun sampai saat gugatan ini diajukan TERGUGAT tidak pernah memberikan hak-hak PENGUGAT yang telah diberhentikan;
- 4 Bahwa tindakan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa putusan lembaga yang berwenang dengan tujuan agar PENGUGAT tidak menuntut hak-hak PENGUGAT berupa gaji sisa kontrak yang belum dibayar, jelas-jelas telah melanggar ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5 Bahwa PENGUGAT melalui kuasanya telah mengajukan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tanggal 11 Januari 2016 perihal: Pengaduan dan Tindak Lanjut Perselisihan Hak dan Tindakan PHK Sepihak PT. Tunas Mobilindo Perkasa, antara PENGUGAT dengan TERGUGAT melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu;
- 6 Bahwa TERGUGAT telah dipanggil dua kali secara patut oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu yaitu melalui Surat Panggilan Sidang Mediasi Pertama No. 213/DTKTRANS-03/2016 tanggal 15 Januari 2016 untuk hadir sidang mediasi pada tanggal 19 Januari 2016, dan Surat Panggilan Sidang Mediasi Kedua No. 411/DTKTRANS-03/2016. Dua kali sidang mediasi dari mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tersebut tidak tercapai kata sepakat, karena TERGUGAT tidak pernah hadir pada saat mediasi;
- 7 Bahwa dikarenakan TERGUGAT tidak hadir dua kali sidang mediasi, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu akhirnya mengeluarkan risalah penyelesaian mediasi tanggal 19 Januari 2016 dan tanggal 3 Februari 2016 yang mana kesimpulan dari risalah penyelesaian mediasi tersebut adalah “tidak ada kesepakatan”;

Halaman 3 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 8 Bahwa oleh karena Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu telah mengeluarkan risalah penyelesaian mediasi dan dalam risalah mediasi tersebut tidak tercapai kesepakatan dan dapat disimpulkan TERGUGAT menolak penyelesain melalui mediasi, maka PENGGUGAT mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERGUGAT melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 9 Bahwa karena tidak ada alasan pemutusan hubungan kerja yang dikenakan kepada PARA TERGUGAT, maka sudah seharusnya PENGGUGAT diberhentikan dengan alasan yang patut dan rasional dan menurut PENGGUGAT alasan pemutusan hubungan kerja yang layak dan patut untuk PENGGUGAT adalah Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diuraikan dalam Pasal 163 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2013;
- 10 Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas adalah layak dan patut jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar kepada PENGGUGAT yaitu :
 - a Gaji/Upah yang dari sisa kontrak 2 tahun sebagaimana ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - b Gaji/upah yang tetap harus dibayarkan sebelum ada putusan pengadilan sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011

DALAM PROVISI :

- 1 Bahwa permohonan provisi ini diajukan karena sejak pemutusan hubungan kerja sepihak sejak Juli 2015 hingga saat ini, PENGGUGAT tidak pernah menerima upah/gaji dari TERGUGAT dan berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 maka sudah seharusnya TERGUGAT tetap membayarkan upah kepada PENGGUGAT sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Maka terhitung sejak bulan Juli 2015 hingga berakhirnya sisa kontrak 2 tahun, terhitung

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21 bulan upah PENGGUGAT yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT dengan rincian : 21 bulan x Rp.2.200.000,- = **Rp. 46.200.000,-; (empat puluh enam juta dua ratus ribu rupiah);**

- 2 Bahwa PENGGUGAT mohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bengkulu agar TERGUGAT membayar seluruh gaji yang belum diterima PENGGUGAT, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 3 Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima PENGGUGAT secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela ini;
- 4 Bahwa adalah layak dan patut juga jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar denda atau biaya sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima PENGGUGAT secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela ini;
- 5 Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu untuk meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jl. Pangeran Natadirja KM 7,5 Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu yang terhormat agar dapat memutuskan sebagai berikut:

DALAM PROVISI

- 1 Mengabulkan Permohonan Provisi PENGGUGAT seluruhnya;
- 2 Memerintahkan TERGUGAT berdasarkan ketentuan Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 Jo. Pasal 155 ayat (2), ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima PENGGUGAT secara tunai paling lambat 1 minggu sebesar Rp. 46.200.000,-; (empat puluh enam juta dua ratus ribu rupiah);

Halaman 5 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3 Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jl. Pangeran Natadirja KM 7,5 Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu sah dan berharga;

DALAM POKOK PERKARA

- 1 Menerima dan mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan menurut hukum antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 3 Memerintahkan TERGUGAT membayar secara tunai hak-hak PENGGUGAT sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja dengan perincian sebagai berikut :

Gaji terakhir yang diterima oleh PENGGUGAT sebesar Rp.2.850.000,- dengan rincian Gaji Rp. 2.200.000,-; Uang Transport Rp. 375.000,- dan Uang Makan Rp. 275.000,-, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka TERGUGAT harus membayarkan upah PENGGUGAT sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja dengan perhitungan sebagai berikut :
21 bulan sisa kontrak x Rp.2.850.000,- = Rp.59.850.000,-.

Sehingga hak PENGGUGAT yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT sebesar **Rp.59.850.000,- (Lima Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);**

- 4 Gaji PENGGUGAT yang belum dibayar sejak Juli 2015 hingga berakhirnya sisa kontrak 2 tahun sebesar Rp. 46.200.000,-; (empat puluh enam juta dua ratus ribu rupiah);
- 5 Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jl. Pangeran Natadirja KM 7,5 Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu sah dan berharga;
- 6 Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa/*Dwaangsom* sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7 Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara;

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*)

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan telah hadir untuk Penggugat hadir **FERNANDES MAURISYA, SH**, Advokat/Penasehat Hukum yang berkantor pada Kantor Advokat MAURISYA & PARTNER, yang beralamat di Jalan Merpati 5 RT.16 No.B04 Rawa Makmur Kota Bengkulu, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 10 Februari 2016 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 1/SK/Pdt.Sus-PHI/II/2016/PN.Bgl tanggal 16 Februari 2016, dan untuk Tergugat hadir Kuasa Hukumnya **SOLTAN ARUAN, SH** Advokat yang berdomisili Hukum di Komplek Harapan Baru I, Jl. Kemiri I No.11-Bekasi 17139 dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 8 Maret 2016 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu pada hari Rabu tanggal 10 Maret 2016 dibawah Register Nomor : 06/SK/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berpekar, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tanggal 12 Februari 2016, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya dalam artian tidak ada perbaikan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan jawaban tertanggal 10 Maret 2016 sebagai berikut ;

I DALAM EKSEPSI

Tergugat menolak seluruh Gugatan Penggugat kecuali diakui dengan tegas kebenarannya.

a Gugatan kabur (*obscure libelle*).

Bahwa gugatan tidak sistematis, tidak memenuhi persyaratan sebuah gugatan yang baik, dasar gugatan tidak sesuai dengan petitumnya tidak bersesuaian satu sama lainnya, selain itu gugatan tidak jelas sebab Penggugat dalam dalil-dalilnya tidak

Halaman 7 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerangkan dengan sebenarnya penyebab dari Pengakhiran Hubungan Kerja dengan Tergugat.

Sehubungan dengan hal tersebut maka gugatan Penggugat ini telah kabur (*obscure libelle*), sehingga gugatan ini harus dinyatakan tidak dapat diterima.

b Gugatan Prematur dan tidak memenuhi syarat.

- Bahwa perselisihan yang diajukan oleh Penggugat belum memenuhi persyaratan karena secara Bipartit tidak pernah ada keberatan dari Penggugat tentang Pengakhiran Hubungan Kerja ini kepada Tergugat, sehingga dengan demikian tidak ada lagi yang harus dipersoalkan.
- Bahwa perselisihan yang diajukan oleh Penggugat ini belum memenuhi persyaratan karena belum pernah dimediasi oleh mediator atau konsiliastor. Sesuai dengan ketentuan Pasal 5, Pasal 8 dan Pasal 14 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila perselisihan tersebut telah melalui mediasi atau konsiliasi oleh mediator atau konsiliator yang terdaftar di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 menyatakan, pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU No.2/2004”) bahwa mediator yang berwenang melakukan mediasi adalah kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/Kota, dimana hal tersebut sangat jelas di pertegas di dalam Pasal 13 ayat 4 UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yakni pihak yang berwenang terhadap urusan kabupaten/kota adalah kewenangan daerah kabupaten/Kota adalah:
 - a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota;
 - b. Urusan Pemerintahan yang penggunaanya dalam Daerah kabupaten/kota;

Disclaimer

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



- c. *Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota; dan/atau*
- d. *Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.*
- Bahwa berdasarkan uraian di atas sangatlah jelas bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tidak memiliki kewenangan untuk melakukan mediasi, maaupun mengeluarkan rekomendasi maupun Risalah dan meskipun Tergugat mengetahui pihak dinas provinsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tidak memiliki kewenangan **TERGUGAT TETAP MEMILIKI ITIKAD BAIK** dengan mengirimkan surat ke dinas provinsi terkait dengan tidak kehadiran Tergugat dengan meminta kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi untuk mengalihkan mediasi tersebut kepada pihak yang memiliki kewenangan yakni Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota.
 - Bahwa selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tidak memiliki kewenangan untuk melakukan mediasi, Juga ternyata Risalah yang dikeluarkan tidak memuat berupa Anjuran kepada para pihak untuk dilaksanakan ataupun ditolak sehingga dengan demikian Risalah tersebut haruslah ditolak.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memutuskan menyatakan gugatan ini belum memenuhi persyaratan karena belum dimediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menyatakan Gugatan Tidak Dapat Diterima (*Niet Onvanklijke Verklaard/NO*) ;

II DALAM PROVISI

- 1 Dalam hubungan antara Tergugat dengan Penggugat sudah berakhir sejak September 2015 sesuai dengan Peraturan dan Kesepakatan seperti dimaksud dalam Perjanjian Kerja Untuk Tenaga Penjual No.0628/PKWT-HRD/IV/2015 sehingga sejak tanggal kesepakatan tersebut hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sudah

Halaman 9 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berakhir, dan tidak ada lagi kewajiban Tergugat kepada Penggugat sehingga tidak ada alasan untuk meletakkan sita jaminan (*conserveitoir beslag*) atas harta milik Tergugat.

- 2 Karena hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sudah berakhir sejak Juli 2015 maka permohonan Penggugat agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela agar Tergugat membayar upah Penggugat dari bulan Juli 2015 sampai adanya putusan yang pasti (*inkrach van gewijsde*) dalam perkara a quo tidak berdasar, sehingga permohonan tersebut harus ditolak dan tidak perlu dipertimbangkan.
- 3 Berdasarkan hal tersebut diatas, Tergugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menolak permohonan Penggugat untuk meletakkan sita jaminan atas harta milik Tergugat.

III POKOK PERKARA

- 1 Bahwa hal-hal yang telah diuraikan pada bagian Eksepsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara, sehingga dianggap dipergunakan sepanjang mempunyai relevansi sehingga tidak perlu diulangi dalam pokok perkara
- 2 Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil Gugatan Penggugat, kecuali diakui dengan tegas kebenarannya
- 3 Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil pada **angka 2,3,4** dalam Gugatannya, dengan dasar dan alasan sebagai berikut :
 - a Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah berdasarkan berdasarkan Perjanjian Kerja No: 0628/PKWT-HRD/IV/2015 (yang selanjutnya sebut **“Perjanjian Kerja 0628”**) sejak tanggal 06 April 2015 sampai dengan 05 April 2017, dimana status Penggugat adalah sebagai Sales Marketing (bukti T-1)
 - b Bahwa dalam Perjanjian Kerja A quo secara Tegas dan Jelas serta disepakati oleh Penggugat maupun Tergugat, ***Hubungan Kerja dapat diakhiri sebelum masa perjanjian kerja berakhir, apabila Penggugat tidak dapat memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut;***
 - c Bahwa Perjanjian Kerja A quo telah dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat adalah kesepakatan tertulis yang sah secara hukum



sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata (Asas Kesepakatan Para Pihak) yang mengatur:

“Untuk sahny suatu perjanjian diperlukan empat syarat: 1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3. suatu hal tertentu; 4. suatu sebab yang halal”

dan oleh karenanya Perjanjian Kerja tersebut mengikat sebagai suatu undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUH Perdata (Asas Kebebasan Berkontrak) yang mengatur:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”

- d Bahwa dengan demikian kesepakatan yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat merupakan peraturan yang berlaku dan mengikat.
- 4 Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja 0628 Tergugat berhak untuk menilai sifat pekerjaan Penggugat berdasarkan pencapaian target dan jika evaluasi yang dilaksanakan Tergugat ternyata Penggugat tidak mencapai standar yang telah ditentukan, maka Tergugat dapat memutuskan hubungan kerja Penggugat.
 - 5 Bahwa dalam faktanya Penggugat sebagai Sales Trainee tidaklah memenuhi ketentuan yang disyaratkan, yakni melakukan penjualan 2 (dua) unit untuk setiap bulannya sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan No. 13/SK-X/2012, sehingga Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya tidaklah sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja, Tata Tertib dan Surat Keputusan No. 13/SK-X/2012, tentunya hal tersebut sangatlah bertolak belakang dengan dalil Penggugat pada angka 2 dan 3 Gugatan.
 - 6 Bhwa Tergugat menolak dengan tegas dalili angka 3 dan 4 Gugatan Penggugat karena sangatlah mengada ada, mengingat Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja dan tata Tertib yang didalamnya mengatur bahwasanya Pengugat dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah memunuhi target yang telah ditentukan, sehingga Penggugat dapat diberhentikan apabila dalam pelaksanaannya Penggugat

Halaman 11 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sangat tidak beralasan dalil Penggugat dalam angka 3 dan 4 Gugatan Penggugat.

- 7 Bahwa Tergugat secara Tegas menolak dalil-dalil Penggugat **pada angka 5,6,7,8** dalam Gugatannya, oleh karena seperti diurai-jelaskan dalam Eksepsi bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tidak berwenang melakukan mediasi, dan Risalah tidak adanya anjuran sehingga tidak mempunyai nilai. Bahwa dengan Itikat baik Tergugat telah mengirimkan surat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Quod Noon terdapat perselisihan untuk dapat dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota Bengkulu;
- 8 Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat **pada angka 9** dalam gugatannya, oleh karena, Tergugat tidaklah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 163 Ayat (2) UU No.13/2003, karena jelas dalam kenyataannya Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan maupun tidak menerima pekerja di perusahaan, NAMUN TERGUGAT DALAM MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SESUAI DENGAN PERJANJIAN KERJA DAN TATA TERTIB YANG TELAH DITANDATANGANI OLEH PENGGUGAT DAN TERGUGAT.
- 9 Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat **pada angka 10** dalam Gugatannya, oleh karena, tidak berdasarkan hukum mengingat Penggugat sudah tidak lagi melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 153 ayat (2) UU No. 13/2003 dan dipertegas dalam Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003 yang mengatur:

“UPAH TIDAK DIBAYAR APABILA PEKERJA/BURUH TIDAK MELAKUKAN PEKERJAAN”

Yang merupakan salah satu asas dalam UU No.13/2003 adalah **NO WORK NO PAY**

- 10 Bahwa dengan demikian sangatlah tidak beralasan bagi Penggugat yang tidak melaksanakan kewajiban, akan tetapi meminta pembayaran upah sebagaimana biasanya. Hal tersebut jelas bertentangan dengan asas NO WORK NO PAY sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 93 ayat (1) UU No.13/2003. Dalam hal ini dikarenakan kinerja Penggugat sendiri yang tidak dapat mencapai target

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penjualan yang telah ditentukan, dimana KETIDAKMAMPUAN MEMENUHI TARGET YANG DIATUR DALAM TATA TERTIB yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja A quo.

- 11 Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat untuk selebihnya karena hanya merupakan pemutarbalikan fakta, tidak ada relevansinya dengan perkara ini, sangat mengada-ada dan tidak berdasarkan pada fakta-fakta maupun bukti-bukti hukum sama sekali, maka Tergugat menganggap bahwa dalil-dalil tersebut tidak perlu untuk ditanggapi dan sudah seharusnya ditolak untuk seluruhnya.

Berdasarkan uraian serta fakta hukum diatas yang tidak terbantahkan kebenarannya, hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir, dengan demikian Tergugat dengan hormat memohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa Dan Mengadili perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

• **Dalam Eksepsi.**

Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

• **Dalam Provisi.**

Menolak permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya

Menolak permohonan Penggugat meletakkan sita jaminan diatas hak milik Tergugat.

• **Dalam Pokok Perkara.**

- 1 Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan gugatan tidak diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).
- 2 Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

atau.

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

Halaman 13 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut oleh Kuasa Hukum Penggugat mengajukan Replik tertanggal 14 Maret 2016 dan atas Replik Kuasa Hukum Penggugat tersebut Kuasa Hukum Tergugat mengajukan Duplik tertanggal 16 Maret 2016;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat mengajukan Bukti Surat sebagai berikut :

- 1 Bukti P-1 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Kartu Identitas Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Atas Nama Heru Febrian dengan DBMK 15003;
- 2 Bukti P-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Somasi Kuasa Hukum PENGGUGAT atas Tindakan PHK dan Kewajiban Perusahaan Atas Pembayaran Kompensasi PHK tertanggal 8 Desember 2015 yang ditujukan kepada Direktur PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang;
- 3 Bukti P-3 : Photocopy (copy dari photocopy) Berita Acara Penolakan Perundingan Bipatrit antara Pekerja Heru Febrian Tri Saputra dengan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak;
- 4 Bukti P-4 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat dari Kuasa Hukum PENGGUGAT kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu Perihal Pengaduan dan Tindak Lanjut Perselisihan Hak dan Tindakan PHK Sepihak PT. Tunas Mobilindo Perkasa tertanggal 5 Januari 2016;
- 5 Bukti P-5 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Panggilan Sidang Mediasi I dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu Nomor : 213/DTKTRANS-03/2016, yang ditujukan kepada PT. Tunas Mobilindo Perkasa dan Toni Afriza dkk tertanggal 15 Januari 2016;
- 6 Bukti P-6 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat dari Kuasa Hukum PENGGUGAT tentang Pengaduan Perselisihan PHK Sepihak dan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tertanggal 28 Januari 2016;
- 7 Bukti P-7 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Panggilan Sidang Mediasi II dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu Nomor : 411/DTKTRANS-03/2016,

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang ditujukan kepada PT. Tunas Mobillindo Perkasa dan Toni Afriza Dkk, tertanggal 03 Februari 2016;

- 8 Bukti P-8 : Photocopy (copy dari photocopy) Risalah Klarifikasi Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Tunas Mobillindo Perkasa dan Heru Febrian Tri Saputra, Tertanggal 19 Januari 2016;

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan P-8 telah diberi materai dan dicocokkan aslinya, kecuali bukti surat P-3, P-4, P-5 dan P-8 tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Kuasa Hukum Tergugat mengajukan Bukti Surat serta telah dibubuhi materai secukupnya dengan susunan sebagai berikut :

- 1 Bukti T-1: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Perjanjian Kerja Untuk Tenaga Penjual No.0628/PKWT HRD/IV/2015 dnn tata tertib tenaga Penjual;
- 2 Bukti T-2: Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keterangan yang dibuat pada waktu perundingan antara Tergugat dengan Penggugat;
- 3 Bukti T-3: Photocopy (copy dari photocopy) Risalah Klarifikasi PHI dari Disnakertrans Provinsi Bengkulu;
- 4 Bukti T-4: Photocopy (copy dari photocopy) Surat Tanggapan atas panggilan dari Disnakertrans Provinsi Bengkulu, dan telah dibubuhi bea materai cukup;
- 5 Bukti T-5: Photocopy (copy dari photocopy) Slip Gaji Penggugat;
- 6 Bukti T-6: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 7 Bukti T-7: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan No.13 /SK-X/12 tentang Target & Evaluasi Wiraniaga;
- 8 Bukti T-8: Phtocopy (sesuai dengan aslinya) Laporan Penjualan Penggugat;
- 9 Bukti T-9: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keterangan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu Nomor : 560/438/D.TK POR/2015;

Halaman 15 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut yang telah diberi tanda T-1 sampai dengan T-9 telah diberi materai dan dicocokkan aslinya, kecuali bukti surat T-2, T-3, T-4 dan T-5 tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Kuasa Hukum Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang Saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1 Saksi HAIRI ISMANTO

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat karena sama-sama bekerja sebagai tenaga sales di PT Tunas Mobilindo;
- Bahwa saksi bekerja di PT Tunas Mobilindo sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi membenarkan sewaktu masuk kerja dibuatkan kontrak kerja dan saksi tandatangan namun saksi hanya membaca sebagian;
- Bahwa saksi menandatangani kontrak kerja sudah 2 (dua) kali yaitu pada tahun 2011 dan pada tahun 2014;
- Bahwa saksi membenarkan sebagai tenaga sales dibebani dengan pencapaian target penjualan;
- Bahwa saksi membenarkan hampir setiap hari ada briefing pencapaian masalah target penjualan, kalau besoknya tidak tercapai diingatkan kembali;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak masuk kerja lagi di PT Tunas Mobilindo;
- Bahwa saksi termasuk yang tidak mencapai target;
- Bahwa sewaktu saksi diperlihatkan bukti T-7, saksi menyatakan tidak pernah melihat Surat keputusan tersebut dan seingat saksi SK tersebut tidak pernah disampaikan kepada para karyawan;
- Bahwa menurut saksi banyak sales yang tidak mencapai target lalu dipanggil untuk membuat lamaran baru sehingga NIKnya berubah atau kalau tidak disuruh mengundurkan diri;

Disclaimer

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



- Bahwa saksi diperlihatkan bukti T-1 oleh Kuasa Hukum Tergugat dan saksi membenarkan ada tandatangan kontrak kerja namun saksi tidak membaca keseluruhan isi kontrak kerja;
- Bahwa saksi diperlihatkan bukti T-8 oleh Kuasa Hukum Tergugat, saksi menjawab tahu dengan bukti T-8 itu dan menurut saksi kalau tidak tercapai target ada evaluasi laporan dan diberi motivasi setiap hari untuk mencapai target;
- Bahwa saksi menerima gaji Rp.2.900.000,- (dua juta sembilan ratus ribu rupiah) setiap bulannya walau tidak tercapai target penjualan;
- Bahwa saat ini saksi ada posisi grade I dengan target penjualan 3 (tiga) unit perbulan;
- Bahwa menurut saksi sistem absensi di PT Tunas Mobilindo dengan menggunakan sidik jari dan selama saksi tidak tercapai target tidak mendapat Surat Peringatan;
- Bahwa saksi membenarkan kalau sudah dinyatakan berhenti kerja maka tidak bisa absen lagi;
- Bahwa setahu saksi tidak ada penghasilan yang diberikan Tergugat kepada para Penggugat setelah berhenti bekerja;

1 Saksi HENDRO SUPRIANTO

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat karena sama-sama bekerja sebagai tenaga sales di PT Tunas Mobilindo;
- Bahwa saksi bekerja di PT Tunas Mobilindo sejak tahun 2010 sampai dengan Februari 2015;
- Bahwa saksi membenarkan sewaktu masuk kerja ada menandatangani kontrak kerja namun saksi lupa berapa lembar kontrak kerja tersebut dan saksi masuk kerja sebagai sales;
- Bahwa saksi membenarkan sebagai tenaga sales dibebani dengan target penjualan dan ada beberapa tingkatan sales seperti S3 harus menjual 6 (enam) sampai 7 (tujuh) unit mobil perbulan, S2 menjual 4 (empat) sampai 5 (lima) unit perbulan, S1 menjual 3 (tiga) unit mobil perbulan;

*Halaman 17 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl*



- Bahwa saksi membenarkan hampir setiap hari dilakukan briefing agar meningkatkan pencapaian target penjualan dimana setiap kali briefing ada tertulis di white board target-target penjualan yang harus dilakukan oleh sales;
- Bahwa benar saksi berhenti pada tahun 2015 karena saksi tidak mencapai target dan saksi secara sukarela mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat sewaktu masuk kerja ada menandatangani kontrak, namun setuju saksi kalau ada karyawan baru masuk kerja pasti ada menandatangani kontrak kerja;
- Bahwa tingkatan sales yang terendah harus mencapai target penjualan 2 (dua) unit setiap bulannya;
- Bahwa saksi sewaktu berhenti bekerja pada posisi grade S1 namun demikian saksi pernah menduduki Grade S3 dan pada saat turun grade saksi diberitahu;
- Bahwa saksi membenarkan sewaktu saksi berhenti bekerja diberi 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa saksi membenarkan sewaktu tandatangan kontrak kerja saksi diberikan salinannya;
- Bahwa menurut saksi status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai karyawan kontrak/PKWT;
- Bahwa saksi membenarkan setelah diperlihatkan bukti oleh Hakim Ketua surat perjanjian kerja menyatakan itulah bentuk surat perjanjian kerja tersebut;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah setelah Penggugat berhenti kerja menerima gaji;
- Bahwa setuju saksi Penggugat berhenti kerja karena tidak tercapai target penjualan;

1 Saksi ANDI WIBOWO

- Bahwa saksi kenal dengan para Penggugat karena sama-sama bekerja sebagai tenaga sales di PT Tunas Mobilindo;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi bekerja di PT Tunas Mobilindo sejak tahun 2010 sampai dengan Februari 2015;
- Bahwa saksi membenarkan sewaktu masuk kerja ada tandatangan kontrak kerja;
- Bahwa saksi membenarkan selaku sales dibebani dengan target penjualan dimana pada posisi grade S1 dibebani target penjualan 3 (tiga) unit mobil perbulan;
- Bahwa setahu saksi kalau tidak tercapai target maka akan turun gradenya;
- Bahwa setahu saksi target penjualan selalu diberitahu;
- Bahwa setahu saksi selain gaji ada bonus insentif dan kalau tidak tercapai target masih dapat gaji;
- Bahwa saksi membenarkan sewaktu masuk kerja ada tandatangan kontrak kerja namun saksi tidak mendapat salinan kontrak kerja tersebut;
- Bahwa saksi membenarkan pernah melihat laporan penjualan;
- Bahwa setahu saksi status hubungan kerja Penggugat adalah kontrak kerja;
- Bahwa setahu saksi di perusahaan PT Tunas Mobilindo tidak ada Serikat Kerjanya makanya kalau ada keluhan kesah tidak tahu kemana akan mengungkapkannya;
- Bahwa saksi pada saat pengakhiran hubungan kerja hanya menerima 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa saksi sebagai sales pasti tahu harus mencapai target penjualan;
- Bahwa menurut saksi surat pengalaman kerja biasanya diberikan kepada pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi keterangan saksi, Hakim Ketua meminta kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat untuk menanggapi dalam kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Kuasa Tergugat mengajukan 3 (tiga) orang Saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

*Halaman 19 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl*

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 Saksi SUDARMONO

- Bahwa saksi pernah bekerja di PT Tunas Mobilindo sebagai sales, bekerja dari Juli 2013 sampai dengan Januari 2016;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sama-sama sebagai sales di PT Tunas Mobilindo;
- Bahwa saksi membenarkan ada menandatangani kontrak kerja sebanyak 2 (dua) kali dan setiap kali menandatangani kontrak kerja saksi membaca terlebih dahulu;
- Bahwa benar sewaktu saksi diberhentikan saksi menerima karena saksi sadar tidak mencapai target;
- Bahwa saksi diberi target 2 (dua) unit penjualan mobil namun setelah dievaluasi selama 4 (empat) bulan tidak tercapai maka saksi diberhentikan dan saksi menerima;
- Bahwa setahu saksi Penggugat adalah tenaga sales dengan kontrak kerja dan seharusnya Penggugat tahu kalau tidak tercapai target dianggap mengundurkan diri karena ini tertulis dalam kontrak kerja;
- Bahwa menurut saksi evaluasi dilakukan setiap 4 (empat) bulan untuk seluruh sales, namun briefing untuk pencapaian target penjualan dilakukan hampir setiap hari;
- Bahwa benar sewaktu saksi berhenti kerja terima 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa saksi membenarkan tandatangan tata tertib penjualan dan setahu saksi semua sales pasti tahu tata tertib tersebut;
- Bahwa benar sebelum saksi berhenti saksi dipanggil diberitahu kalau target penjualan tidak tercapai dan sudah dievaluasi;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa target penjualan yang harus dicapai sehingga sales bisa diangkat menjadi karyawan tetap;

Disclaimer

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



- Bahwa setahu saksi breving dilakukan hampir setiap hari baik secara lisan maupun tertulis;
- Bahwa setelah diperlihatkan Bukti T-1 saksi membenarkan itu bentuk perjanjian kerja yang ditandatangani;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah kalau tidak masuk kerja diberi surat peringatan;

2 Saksi HAIRIL WATONI

- Bahwa saksi bekerja di PT Tunas Mobilindo dengan jabatan sebagai SPV;
- Bahwa benar saksi termasuk salah satu yang diberi tugas untuk merekrut tenaga sales namun saksi tidak menentukan kelulusan karena kelulusan ditentukan juga dengan test psikologi dan kewenangan ada pada Kepala Cabang;
- Bahwa selain itu tugas saksi mengontrol sales pada grade-grade apakah mencapai target, prospek penjualan dan absensi;
- Bahwa setahu saksi tandatangan kontrak kerja ada dibagian personalia;
- Bahwa saksi membenarkan setiap hari dilakukan breving terhadap tenaga sales diberi motivasi agar tercapai target penjualan paling sedikit 1 (satu) jam;
- Bahwa saksi membenarkan tahu dengan SK 13 Nomor 10 masalah evaluasi;
- Bahwa menurut saksi pasti semua sales tahu mengenai target penjualan selain sudah diberi tahu setiap hari selalu diingatkan;
- Bahwa saksi menjabat sebagai SPV sejak tahun 2009;
- Bahwa menurut saksi kalau sales tidak tercapai target penjualan selama 3 (tiga) bulan secara sadar seharusnya mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tidak punya kapasitas untuk memberikan surat peringatan kepada sales dan setahu saksi yang punya kapasitas adalah manajemen;
- Bahwa setahu saksi yang berhak mengeluarkan surat pengalaman kerja adalah manajemen HRD, namun demikian apabila ada instruksi bisa saja HO mengeluarkannya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa menurut saksi SK 13 dipajang dan disampaikan kepada semua karyawan;
- Bahwa saksi tahu apakah sales mencapai target dari hasil breving setiap harinya dan rekapan harian sales;

3 Saksi SIH SRI ADI

- Bahwa proses perekrutan tenaga sales melalui media/reverensi ditanya sanggup atau tidak menjadi marketing lalu ditest psikologi setelah lulus diberitahu target dan kalau sanggup dibuatkan kontrak kerjanya;
- Bahwa setahu saksi ada Penggugat ada menandatangani kontrak kerja;
- Bahwa setahu saksi karena Penggugat mau tandatangan kontrak kerja maka harusnya tahu hak dan kewajiban;
- Bahwa menurut saksi target adalah hasil yang harus dicapai sesuai dengan grade masing-masing, dimana kalau tidak tercapai target biasanya diberi toleransi namun kalau tetap gagal sesuai dengan kontrak kerja harus mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tahu tentang SK 13 namun kapan mulai berlaku saksi tidak tahu dan SK 13 berlaku untuk semua sales;
- Bahwa saksi mengatakan setiap hari sales harus hadir mengisi absen dan absen tidak bisa lagi dipergunakan apabila karyawan sudah berhenti kerja;
- Bahwa seingat saksi walau sudah diberhentikan sales masih menerima gaji terakhir;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi keterangan saksi, Hakim Ketua meminta kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat untuk menanggapi dalam kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Kuasa Hukum Penggugat, Kuasa Hukum Tergugat mengajukan kesimpulan di hari persidangan tanggal 23 Maret 2016, akhirnya para pihak tetap pada dalilnya semula dan tidak ada lagi yang akan diajukan selain mohon perkara ini segera diputus;

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi di persidangan telah dicatat di dalam Berita Acara Persidangan yang untuk mempersingkat uraian perkara ini dianggap telah termuat seluruhnya dalam putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM PROVISI:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan Provisi Penggugat adalah sebagai berikut;

Menimbang, bahwa permohonan provisi ini diajukan karena sejak pemutusan hubungan kerja sepihak sejak Juli 2015 hingga saat ini, PENGGUGAT tidak pernah menerima upah/gaji dari TERGUGAT dan berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 maka sudah seharusnya TERGUGAT tetap membayarkan upah kepada PENGGUGAT sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Maka terhitung sejak bulan Juli 2015 hingga berakhirnya sisa kontrak 2 tahun, terhitung 21 bulan upah PENGGUGAT yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT dengan rincian : 21 bulan x Rp.2.200.000,- = **Rp. 46.200.000,-; (empat puluh enam juta dua ratus ribu rupiah)**, selain itu Penggugat juga minta kepada Majelis Hakim untuk meletakkan sita jaminan terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Pangeran Natadirja KM 7,5 Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu;

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan provisi adalah putusan yang menjawab tuntutan Provisionil yaitu pernyataan pihak yang bersangkutan agar sementara diadakan tindakan pendahuluan guna kepentingan salah satu pihak sebelum putusan akhir diajukan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara ini Majelis Hakim tidak menemukan hal yang perlu dan mendesak untuk dijatuhkannya putusan provisi, maka oleh karena itu Tuntutan Provisi Para Penggugat, Majelis Hakim tolak;

DALAM EKSEPSI :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan Eksepsi Tergugat adalah sebagai berikut:

A GUGATAN KABUR (OBSCURE LIBELLE)

Halaman 23 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa menurut Tergugat, gugatan Penggugat ini tidak sistematis dan tidak memenuhi persyaratan sebuah gugatan yang baik, karena selain dalam dalil-dalilnya tidak menerangkan dengan sebenarnya penyebab dari pengakiran hubungan kerja dengan Tergugat, dalam gugatan Penggugat tersebut petitumnya tidak bersesuaian satu sama lainnya sehingga menurut tergugat, Gugatan Penggugat tersebut kabur, maka menurut tergugat gugatan penggugat ini harus dinyatakan tidak dapat diterima;

B. GUGATAN PREMATUR DAN TIDAK MEMENUHI SYARAT;

Menimbang, bahwa menurut Tergugat Gugatan Penggugat premature dan tidak memenuhi syarat karena sebagai berikut :

1. Bahwa perselisihan yang diajukan Penggugat belum memenuhi persyaratan karena secara Bipartit tidak pernah ada keberatan dari Penggugat tentang Pengakiran Hubungan kerja ini kepada Penggugat;
2. Bahwa perselisihan ini tidak sesuai dengan Pasal 5, Pasal 8 dan Pasal 14 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa perselisihan ini bisa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial kalau sudah melalui mediasi atau konsiliasi oleh mediator atau konsiliator yang terdaftar di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
3. Bahwa dalam gugatan Penggugat tidak dilampiri Risalah Penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
4. Bahwa Mediator yang berwenang melakukan mediasi adalah Kantor instansi yang berwenang melakukan mediasi adalah kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/kota seperti di atur dalam Pasal 13 ayat 4 UU No.13 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka dengan demikian seharusnya yang melakukan mediasi tersebut kepada pihak yang memiliki kewenangan adalah dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota dan bukan propinsi, Tergugat juga beritikad baik mengirimkan surat ke Propinsi untuk mengalihkan ke Kab/kota dan oleh karena itu karena propinsi tidak memiliki kewenangan untuk melakukan mediasi, Risalah yang dikeluarkan tidak memuat berupa anjuran kepada Para Pihak untuk dilaksanakan ataupun ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut yaitu :

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat berdasarkan Pasal 162 Rbg yang isinya mengenai tangkisan atau eksepsi Tergugat kecuali mengenai ketidakwenangan Hakim tidak boleh diajukan dan dipertimbangkan sendiri-sendiri melainkan diperiksa dan diputus bersama-sama dengan gugatan pokok, maka oleh karena eksepsi Tergugat tersebut di atas bukan eksepsi tentang ketidakwenangan Hakim, Majelis akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut bersamaan dengan materi pokok perkara dibawah ini;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada huruf a dan b menurut Majelis Hakim telah memasuki materi pokok perkara, karena untuk mengetahui kebenarannya perlu pembuktian terlebih dahulu maka eksepsi ini beralasan hukum untuk Majelis Hakim tolak;

DALAM POKOK PERKARA :

Menimbang, bahwa maksud dari gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas;

- Bahwa PENGUGAT adalah karyawan TERGUGAT pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu (Main Dealer Daihatsu) Kontrak 2 Tahun dengan jabatan sales marketing dan gaji terakhir Rp. 2.850.000. (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah)
- Bahwa PENGUGAT dikontrak bekerja selama 2 tahun dimulai Mei 2015 sampai Mei 2017, namun baru bekerja 4 bulan PENGUGAT diberhentikan oleh TERGUGAT. Selama bekerja dengan TERGUGAT, PENGUGAT telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan telah mengabdikan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu selama masa kerja tersebut;
- Bahwa sejak Juli 2015, PENGUGAT diputuskan hubungan kerja oleh TERGUGAT secara lisan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tanpa pernah PENGUGAT mengetahui kesalahannya. Setelah diberhentikan tersebut, PENGUGAT selalu mempertanyakan kepada

Halaman 25 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAT atas hak-hak sisa kontrak 2 tahun PENGGUGAT, namun sampai saat gugatan ini diajukan TERGUGAT tidak pernah memberikan hak-hak PENGGUGAT yang telah diberhentikan;

- Bahwa tindakan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa putusan lembaga yang berwenang dengan tujuan agar PENGGUGAT tidak menuntut hak-hak PENGGUGAT berupa gaji sisa kontrak yang belum dibayar, jelas-jelas telah melanggar ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa PENGGUGAT melalui kuasanya telah mengajukan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tanggal 11 Januari 2016 perihal: Pengaduan dan Tindak Lanjut Perselisihan Hak dan Tindakan PHK Sepihak PT. Tunas Mobilindo Perkasa, antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dan Bahwa TERGUGAT telah dipanggil dua kali secara patut oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu yaitu melalui Surat Panggilan Sidang Mediasi Pertama No. 213/DTKTRANS-03/2016 tanggal 15 Januari 2016 untuk hadir sidang mediasi pada tanggal 19 Januari 2016, dan Surat Panggilan Sidang Mediasi Kedua No. 411/DTKTRANS-03/2016. Dua kali sidang mediasi dari mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tersebut tidak tercapai kata sepakat, karena TERGUGAT tidak pernah hadir pada saat mediasi;
- Bahwa dikarenakan TERGUGAT tidak hadir dua kali sidang mediasi, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu akhirnya mengeluarkan risalah penyelesaian mediasi tanggal 19 Januari 2016 dan tanggal 3 Februari 2016 yang mana kesimpulan dari risalah penyelesaian mediasi tersebut adalah “tidak ada kesepakatan”;
- Bahwa oleh karena Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu telah mengeluarkan risalah penyelesaian mediasi dan dalam risalah mediasi tersebut tidak tercapai kesepakatan dan dapat disimpulkan TERGUGAT menolak penyelesain melalui mediasi, maka PENGGUGAT mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERGUGAT melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bengkulu sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- Bahwa karena tidak ada alasan pemutusan hubungan kerja yang dikenakan kepada PARA TERGUGAT, maka sudah seharusnya PENGGUGAT diberhentikan dengan alasan yang patut dan rasional dan menurut PENGGUGAT alasan pemutusan hubungan kerja yang layak dan patut untuk PENGGUGAT adalah Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diuraikan dalam Pasal 163 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2013;
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas adalah layak dan patut jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar kepada PENGGUGAT yaitu :
 - a Gaji/Upah yang dari sisa kontrak 2 tahun sebagaimana ketentuan Pasal 62 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - b Gaji/upah yang tetap harus dibayarkan sebelum ada putusan pengadilan sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut Tergugat membantah dan dalam bantahannya tersebut Tergugat menyatakan sebagai berikut ;

- 1 Bahwa hal-hal yang telah diuraikan pada bagian Eksepsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara, sehingga dianggap dipergunakan sepanjang mempunyai relevansi sehingga tidak perlu diulangi dalam pokok perkara
- 2 Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil Gugatan Penggugat, kecuali diakui dengan tegas kebenarannya
- 3 Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil pada **angka 2,3,4** dalam Gugatannya, dengan dasar dan alasan sebagai berikut :
 - a Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah berdasarkan berdasarkan Perjanjian Kerja No: 0628/PKWT-HRD/IV/2015 (yang selanjutnya sebut **“Perjanjian Kerja 0628”**) sejak

Halaman 27 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 06 April 2015 sampai dengan 05 April 2017, dimana status Penggugat adalah sebagai Sales Marketing (bukti T-1)

b Bahwa dalam Perjanjian Kerja A quo secara Tegas dan Jelas serta disepakati oleh Penggugat maupun Tergugat, ***Hubungan Kerja dapat diakhiri sebelum masa perjanjian kerja berakhir, apabila Penggugat tidak dapat memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut;***

c Bahwa Perjanjian Kerja A quo telah dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat adalah kesepakatan tertulis yang sah secara hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata (Asas Kesepakatan Para Pihak) yang mengatur:

“Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat: 1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3. suatu hal tertentu; 4. suatu sebab yang halal”

dan oleh karenanya Perjanjian Kerja tersebut mengikat sebagai suatu undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUH Perdata (Asas Kebebasan Berkontrak) yang mengatur:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”

d Bahwa dengan demikian kesepakatan yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat merupakan peraturan yang berlaku dan mengikat.

e Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja 0628 Tergugat berhak untuk menilai sifat pekerjaan Penggugat berdasarkan pencapaian target dan jika evaluasi yang dilaksanakan Tergugat ternyata Penggugat tidak mencapai standar yang telah ditentukan, maka Tergugat dapat memutuskan hubungan kerja Penggugat.

Disclaimer

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



- f Bahwa dalam faktanya Penggugat sebagai Sales Trainee tidaklah memenuhi ketentuan yang disyaratkan, yakni melakukan penjualan 2 (dua) unit untuk setiap bulannya sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan No. 13/SK-X/2012, sehingga Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya tidaklah sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja, Tata Tertib dan Surat Keputusan No. 13/SK-X/2012, tentunya hal tersebut sangatlah bertolak belakang dengan dalil Penggugat pada angka 2 dan 3 Gugatan.
- g Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalili angka 3 dan 4 Gugatan Penggugat karena sangatlah mengada ada, mengingat Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja dan tata Tertib yang didalamnya mengatur bahwasanya Pengugat dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah memenuhi target yang telah ditentukan, sehingga Penggugat dapat diberhentikan apabila dalam pelaksanaannya Penggugat tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sangat tidak beralasan dalil Penggugat dalam angka 3 dan 4 Gugatan Penggugat.
- h Bahwa Tergugat secara Tegas menolak dalil-dalil Penggugat **pada angka 5,6,7,8** dalam Gugatannya, oleh karena seperti diurai-jelaskan dalam Eksepsi bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tidak berwenang melakukan mediasi, dan Risalah tidak adanya anjuran sehingga tidak mempunyai nilai. Bahwa dengan Itikat baik Tergugat telah mengirimkan surat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Quod Noon terdapat perselisihan untuk dapat dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota Bengkulu;
- i Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat **pada angka 9** dalam gugatannya, oleh karena, Tergugat tidaklah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 163 Ayat (2) UU No.13/2003, karena jelas dalam kenyataannya Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan maupun tidak menerima pekerja di perusahaan, **NAMUN TERGUGAT DALAM MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Halaman 29 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



SESUAI DENGAN PERJANJIAN KERJA DAN TATA TERTIB
YANG TELAH DITANDATANGANI OLEH PENGGUGAT DAN
TERGUGAT.

- j Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Penggugat **pada angka 10** dalam Gugatannya, oleh karena, tidak berdasarkan hukum mengingat Penggugat sudah tidak lagi melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 153 ayat (2) UU No. 13/2003 dan dipertegas dalam Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003 yang mengatur:

“UPAH TIDAK DIBAYAR APABILA PEKERJA/BURUH TIDAK MELAKUKAN PEKERJAAN”

Yang merupakan salah satu asas dalam UU No.13/2003 adalah **NO WORK NO PAY**

- k Bahwa dengan demikian sangatlah tidak beralasan bagi Penggugat yang tidak melaksanakan kewajiban, akan tetapi meminta pembayaran upah sebagaimana biasanya. Hal tersebut jelas bertentangan dengan asas NO WORK NO PAY sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 93 ayat (1) UU No.13/2003. Dalam hal ini dikarenakan kinerja Penggugat sendiri yang tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan, dimana KETIDAKMAMPUAN MEMENUHI TARGET YANG DIATUR DALAM TATA TERTIB yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja A quo.
- l Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat untuk selebihnya karena hanya merupakan pemutarbalikan fakta, tidak ada relevansinya dengan perkara ini, sangat mengada-ada dan tidak berdasarkan pada fakta-fakta maupun bukti-bukti hukum sama sekali, maka Tergugat menganggap bahwa dalil-dalil tersebut tidak perlu untuk ditanggapi dan sudah seharusnya ditolak untuk seluruhnya.

Menimbang, bahwa dari hal-hal yang telah diuraikan tersebut diatas, Majelis Hakim selanjutnya akan mempertimbangkan pokok masalahnya sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apakah PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, telah sesuai dengan peraturan perusahaan, Perjanjian kerja atau telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? dan terhadap PHK tersebut apakah yang menjadi hak Penggugat?

Menimbang, bahwa, oleh karena dalil pokok Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Penggugat untuk membuktikan dalil pokok gugatannya telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 s/d P-8 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa T-I s/d T-9 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi;

Menimbang, bahwa karena dalil gugatan Penggugat disangkal, maka berdasarkan ketentuan pasal 163 HIR / 283 Rbg yang menentukan siapa yang mendalilkan sesuatu harus membuktikan, maka dalam perkara ini Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil gugatannya dan pihak Tergugat berkewajiban pula untuk membuktikan dalil – dalil bantahannya dengan segala cara menurut hukum;

Menimbang, bahwa Penggugat pada dalil gugatannya menyatakan bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat dengan status kontrak mulai bekerja sejak Mei 2015 s/d Mei 2017 namun baru bekerja 4 (empat) bulan diputus hubungan kerjanya oleh tergugat. Hal terbut dibuktikan dengan bukti P-1, bukti Penggugat berupa kartu tanda identitas karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa atas nama Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam dalil sangkalanya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja No: 0628/PKWT-HRD/IV/2015 (yang selanjutnya sebut **“Perjanjian Kerja 0628”**) sejak tanggal 06 April 2015 sampai dengan 05 April 2017, dimana status Penggugat adalah sebagai Sales Marketing, untuk menguatkan dalil tersebut tergugat telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 bukti tergugat berupa surat perjanjian kerja untuk tenaga penjual Perjanjian Kerja No: 0628/PKWT-HRD/IV/2015 (yang selanjutnya sebut **“Perjanjian Kerja 0796”**) berlaku sejak tanggal 6 April 2015 sampai dengan 05 April 2017, yang dibuat pada tanggal 6 April 2015 di Jakarta dan ditanda tangani masing-masing oleh Aziz Zamzam mewakili PT. Tunas Mobilindo Perkasa dan Heru Febrian Tri Saputra sebagai pekrja. Hal tersebut bersesuaian pula dengan keterangan saksi Hendro Suprianto saksi

Halaman 31 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah di persidangan menerangkan bahwa status hubungan kerja penggugat dengan tergugat adalah sebagai karyawan kontrak/PKWT. Hal tersebut diperkuat pula dengan bukti T-9 Tergugat berupa bukti Pencatatan perjanjian Kerja waktu tertentu No. 560/438/568/DTKPOR/2015 di Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olah Raga kota Bengkulu, guna memenuhi ketentuan pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004. Tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian pertimbangan hukum tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa benar status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai Karyawan dengan status kontrak untuk waktu tertentu berdasarkan Perjanjian Kerja No: 0628/PKWT-HRD/IV/2015 berlaku sejak tanggal 06 April 2015 sampai dengan 05 April 2017;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan pada pertimbangan tersebut diatas, bahwa status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai karyawan Tergugat dengan status hubungan kerja waktu tertentu, oleh karena itu selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau telah sesuai dengan ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku ;

Menimbang, bahwa silang sengketa dalam perkara Aquo bermula dari Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pennggugat pada bulan Juli 2015 . Dan atas PHK tersebut para penggugat keberatan karena tidak sesuai dengan peraturan ketengakerjaan yang berlaku;

Menimbang, penggugat keberatan atas PHK tersebut karena Penggugat diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat secara lisan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tanpa pernah mengetahui kesalahannya. Setelah diberhentikan tersebut, Penggugat mempertanyakan kepada Tergugat atas hak-hak sisa kontrak 2 (dua) tahun Penggugat, namun sampai saat gugatan ini diajukan Terguat tidak pernah memberikan hak-hak Penggugat yang telah diberhentikan dan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, tanpa putusan lembaga yang berwenang dengan tujuan agar Penggugat tidak menuntut hak-hak Penggugat berupa gaji sisa kontrak yang belum dibayar, jelas-jelas telah melanggar ketentuan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sedangkan Tergugat dalam dalil sanggahannya baik yang termuat dalam jawaban serta duplik maupun kesimpulannya menyatakan bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja 0678, Tergugat berhak untuk menilai sifat pekerjaan Penggugat berdasarkan pencapaian target dan jika evaluasi yang dilaksanakan Tergugat ternyata Penggugat tidak mencapai standar yang telah ditentukan, maka Tergugat dapat memutuskan hubungan kerja Penggugat. Dan faktanya Penggugat sebagai Sales Trainee tidaklah memenuhi ketentuan yang disyaratkan, yakni melakukan penjualan 2 (dua) unit untuk setiap bulannya sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan No. 13/SK-X/2012, sehingga Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya tidaklah sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja, Tata Tertib dan Surat Keputusan No. 13/SK-X/2012, tentunya hal tersebut sangatlah bertolak belakang dengan dalil Penggugat tersebut.

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan dalil gugatan Penggugat serta dalil-dalil sanggahan Tergugat tersebut, serta setelah Majelis Hakim memeriksa bukti-bukti dan mendengarkan keterangan saksi saksi di persidangan maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah PHK Pengakhiran kontrak kerja waktu tertentu sebelum habisnya masa kontrak yang telah diperjanjikan oleh Penggugat dan Tergugat. Dan oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan status kontrak untuk waktu tertentu sedangkan ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja untuk waktu tertentu tersebut telah diatur secara khusus dalam pasal 61 dan 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pasal 61 ayat 1 Poin d Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dasar Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat adalah, atas dasar Tergugat menilai sifat pekerjaan Penggugat berdasarkan pencapaian target dan evaluasi yang dilaksanakan oleh Tergugat, ternyata Penggugat tidak mencapai standar yang telah ditentukan, maka Tergugat memutuskan hubungan kerja Penggugat. Hal tersebut dibuktikan dengan bukti T-8 berupa laporan penjualan atas nama Heru Febrian tri Saputra dimana Penggugat sebagai Sales Trainee hanya mampu menjual 1 (satu) unit dari bulan April Mei Juni 2015 sehingga tidak dapat memenuhi ketentuan yang disyaratkan, yakni melakukan penjualan 2 (dua) unit untuk setiap bulannya

Halaman 33 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan No. 13/SK-X/2012, bukti T-7 tergugat berupa surat keputusan tentang target dan evaluasi wiraniaga yang telah diterangkan oleh Saksi Hairil Watoni dan Saksi Sih Sri Adi saksi Tergugat yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah didepan persidangan menerangkan bahwa SK No. 013 /SK-X/12 tersebut, merupakan surat keputusan Dereksi yang disampaikan kepada Kepala Cabang dan supervisor Maketing dan isi surat tersebut telah pula disampaikan kepada seluruh Sales baik secara langsung pada saat breeping harian maupun pada saat evaluasi serta ditempel pada papan pengumuman yang salah satu isinya menetapkan bahwa target penjualan untuk sales traine adalah 2 (dua) unit perbulan . hal tersebut telah dibenarkan pula oleh saksi-saksi baik saksi Penggugat maupun saksi Tergugat yang diajukan di persidangan dimana saksi penggugat Hairi Ismanto, Henrdro Suprianto serta Andi Wibowo yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah menerangkan bahwa saksi tau kalau para penggugat di PHK karena tidak tercapai target penjualan, hal tersebut dibenarkan pula oleh Saksi tergugat yang diajukan dipersidangan dimana saksi Hairil Watoni serta saksi Sih Sri Adi sebagai supervisor dari penggugat telah memberikan keterangan dibawah sumpah menerangkan penggugat sering mangkir melalaikan kewajiban, tidak tercapai target penjualan sehingga diakhiri hubungan kerjanya sebagai mana yang yang dituangkan dalam kronologi pemberhentian Penggugat yang telah diuraikan dalam bukti T-2 tergugat.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil alasan PHK tersebut tergugat mengajukan pula bukti-bukti dimana berdasarkan bukti T. 1 Tergugat berupa kontrak kerja untuk waktu tertentu antara Tergugat dengan penggugat dimana isi dari perjanjian tersebut telah memuat ketentuan dan syarat kerja yang telah diperjanjikan oleh Penggugat dengan Tergugat, dimana pada pasal 1 ayat 1 perjanjian kerja No. 0628/PKWT-HRD/IV/2015 menyatakan pihak pertama setuju untuk memberikan pekerjaan kepada pihak kedua selama 24 bulan sejak tanggal 06 April 2015 s/d 05 April 2017 penyebutan untuk tenaga penjual (salesman/sales counter). Pada periode ini kedua belah pihak dapat memutus hubungan kerja dengan pemberitahuan sebelumnya. Begitu pula pada pasal 8 A ayat (1) pada perjanjian kerja tersebut, menyatakan perjanjian kerja antara pihak pertama dan pihak kedua akan berakhir (tanpa harus memberikan surat peringatan) sesuai pasal 1 ayat (2) apabila : poin 1 pihak kedua tidak mencapai target produktifitas yang telah ditentukan;

Menimbang, bahwa selain itu Tergugat mengajukan pula bukti T-6 tergugat berupa bukti foto kopy peraturan perusahaan dimana pada pasal 29 ayat (1) menyatakan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dapat diakibatkan oleh hal-hal berikut dan dilaksanakan sesuai peraturan perundangan yang berlaku : Poin g perihal Pelanggaran atau Melalaikan Kewajiban. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib atau melalaikan kewajibannya seperti yang ditegaskan dalam peraturan perusahaan dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat Penggugat terbukti tidak dapat memenuhi target penjualan sebagaimana yang telah ditetapkan dan disepakati Tergugat dengan Penggugat sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) point d Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut tidak perlu mendapat penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 154 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dengan demikian petitum ke-2 gugatan Penggugat beralasan hukum Majelis Hakim tolak;

Menimbang, bahwa Penggugat pada petitum ke-3 gugatan Penggugat menuntut agar TERGUGAT membayar secara tunai hak-hak PENGGUGAT sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja dengan perincian sebagai berikut : Gaji terakhir yang diterima oleh PENGGUGAT sebesar Rp.2.850.000,- dengan rincian Gaji Rp. 2.200.000,-; Uang Transport Rp. 375.000,- dan Uang Makan Rp. 275.000,-, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka TERGUGAT harus membayarkan upah PENGGUGAT sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja dengan perhitungan sebagai berikut : 21 bulan sisa kontrak x Rp.2.850.000,- = Rp.59.850.000,- (Lima Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), menurut Majelis Hakim, PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah PHK Pengakhiran kontrak kerja waktu tertentu sebelum habisnya masa kontrak yang telah diperjanjikan oleh Penggugat dan tergugat, dimana PHK tersebut, telah sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta ketentuan Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan ketentuan mengenai hak atas PHK terhadap pengakhiran perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah diatur pada pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ; Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu,

Halaman 35 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi pada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah memenuhi ketentuan sebagai mana yang dimaksud pada pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka kewajiban membayar ganti rugi sebagaimana yang dimaksudkan pada pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dapat dibebankan kepada Tergugat. Akan tetapi sesuai dengan ketentuan pasal 1 ayat (2) perjanjian kerja kerja No. 0796/PKWT-HRD/V/2015 menyatakan Jika terjadi Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pertama pada periode tersebut (ayat 1) maka pihak pertama dan pihak kedua menyetujui pemutusan hubungan kerja 1 bulan dimuka setara dengan kompensasi 1 (satu) bulan gaji pokok. Yang pembayarannya telah dilaksanakan sesuai dengan bukti T-5 Tergugat, maka dengan demikian petitum ke-3 gugatan Penggugat tersebut tidak beralasan hukum oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap Petitum ke-4 gugatan Penggugat mengenai dimana Penggugat menuntut agar Tergugat membayar upah/gaji yang belum dibayar sejak September 2015 hingga berakhirnya kontrak 2 tahun sebesar Rp.42.600.000,- (Empat Puluh Dua Juta Enam Ratus Ribu Rupiah), menurut Majelis Hakim, Hak atas upah atau sisa kontrak bagi pekerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diakhiri hubungan kerjanya sebelum berakhirnya batas waktu perjanjian kontrak yang telah diperjanjikan, telah diatur pada pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu perjanjian berakhir, diluar yang telah diatur pada pasal 61 ayat (1), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan atas pembayaran upah (yang belum dibayarkan sampai berakhirnya kontrak pada perkara A quo adalah merupakan tuntutan pada obyek hak yang sama yakni kewajiban membayar ganti rugi pada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Kalaupun pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukanlah karena atas dasar ketentuan pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka berdasarkan Ketentuan pasal 155 ayat (2)

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tersebut, hak yang dapat dibayarkan kepada penggugat adalah berupa kewajiban membayar ganti rugi pada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bukan kedua-duanya (yakni membayar upah dan membayar sisa kontrak yang dibayakan secara bersama-sama);

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah memenuhi ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan hubungan kerja Penggugat sudah Majelis Hakim nyatakan dan tetapkan bahwa hubungan kerja antara Pengugat dengan Tergugat telah berakhir Juli 2015, maka dengan demikian Petitum ke-4 gugatan Penggugat tidak beralasan hukum oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum ke-5 gugatan Penggugat mengenai menuntut majelis hakim meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap tanah dan bangunan milik tergugat yang terletak di Jl. Pangeran Natadireja Km. 7,5 Kecamatan Gading Cempaka kota Bengkulu, Majelis Hakim berpendapat oleh karena Majelis Hakim tidak pernah mengabulkan permohonan sita jaminan, maka dengan demikian petitum ke-5 gugatan Penggugat beralasan hukum Majelis Hakim tolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum ke-6 gugatan Penggugat mengenai menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa / dwangsom sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan Majelis Hakim berpendapat terhadap uang paksa (*dwangson*) hanya dapat dijatuhkan apabila putusan tersebut bukan masalah pembayaran sejumlah uang dan apabila pelaksanaan putusan tersebut hanya dapat dilakukan oleh salah satu pihak saja, maka dengan demikian petitum ke-8 gugatan Penggugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa terhadap bukti surat yang lain karena tidak berkaitan dengan pokok perkara tersebut maka tidak perlu Majelis Hakim pertimbangkan dan Majelis Hakim kesampingkan ;

*Halaman 37 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak bisa membuktikan dalil-dalil gugatannya untuk seluruhnya, sedangkan Tergugat dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya maka Penggugat adalah pihak yang kalah dan oleh karena itu Penggugat haruslah dihukum untuk membayar biaya perkara; yang besarnya akan ditentukan dalam amar putusan di bawah ini ;

Menimbang, bahwa mengenai biaya perkara walaupun Penggugat sebagai pihak yang kalah maka berdasarkan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara ini Nihil ;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM PROVISI

Menolak gugatan provisi Penggugat

DALAM EKSEPSI

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar **Nihil**;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bengkulu pada Hari **Kamis** tanggal **24 Maret 2016** oleh kami **DIAH TRI LESTARI, SH** sebagai Ketua Majelis, **Drs. MURDAN LAIR, SH RIZANI, SH** dan **RIZANI, SH** sebagai Hakim-hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari **SELASA** tanggal **29 Maret 2016** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota dan dibantu oleh **A.WIBISONO,S.Sos** sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri pula oleh **Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat** ;



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

Hakim – Hakim Ad Hoc,
dto

1. **Drs. MURDAN LAIR, SH**

dto

2. **R I Z A N I, SH**

Ketua Majelis,

dto

DIAH TRI LESTARI, SH

Panitera Pengganti,

dto

A. WIBISONO, S.Sos

Salinan Resmi Putusan ini terdiri dari 39 (tiga puluh sembilan) Halaman

Diberikan atas permohonan : **TERGUGAT**

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI BENGKULU

PANITERA MUDA PHI,

A. WIBISONO, S.Sos

NIP. 19601224 198102 1 002

Halaman 39 dari 39 Halaman
Putusan No.2/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl

Disclaimer

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