



**P U T U S A N**

Nomor : 4/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 :

**HIDAYAT**, Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu, 4 Agustus 1980, Jenis Kelamin : Laki-laki, Pekerjaan : Eks. Karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu, No. Karyawan : DBMK 15005, alamat Perumnas Pinang Mas Blok B No.8 RT.23, Kelurahan Bentiring Permai, Kota Bengkulu; Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT I**;

**TONY AFRIZA**, Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu, 7 Juni 1979, Jenis Kelamin : Laki-laki, Pekerjaan : Eks. Karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu, No. Karyawan : DBMK 12001, alamat Jalan Seruni 2 RT.IX No.31, Nusa Indah, Kota Bengkulu; Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT II**;

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 : 3/SK/Pdt.Sus-PHI/II/2016/PN.Bgl tanggal 16 Februari 2016;

**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

*Halaman 1 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10 Maret 2016 dibawah Register Nomor : 08/SK/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl; Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Setelah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu No. 4/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. 04/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 Para 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 : 4/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl telah mengajukan hal-hal sebagai berikut ;

## DALAM POKOK PERKARA

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

a.	Nama	:	<b>Hidayat</b>
	Unit Kerja/Divisi	:	Marketing
	Posisi	:	Sales Marketing
	Masa Kerja	:	Sejak 7 April 2010 sampai dengan 16 Januari 2015, dengan masa kerja 5 tahun
	Gaji Terakhir per bulan	:	Rp. 2.850.000. (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah)
b.	Nama	:	Tony Afriza
	Unit Kerja/Divisi	:	Marketing
	Posisi	:	Sales Marketing
	Masa Kerja	:	Sejak Februari 2012 sampai dengan



			Agustus 2014, dengan masa kerja 2,5 tahun
	Gaji Terakhir per bulan	:	Rp. 2.850.000. (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah)

- 2 Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan telah mengabdikan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu selama masa kerja tersebut;
- 3 Bahwa sejak Januari 2015, PENGGUGAT I diputuskan hubungan kerja oleh TERGUGAT secara lisan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tanpa pernah PENGGUGAT I mengetahui kesalahannya. Setelah diberhentikan tersebut, PENGGUGAT I selalu mempertanyakan kepada TERGUGAT atas hak-hak PENGGUGAT I sebagai karyawan yang telah diberhentikan berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak termasuk surat pemberhentian sebagai karyawan, namun sampai saat gugatan ini diajukan TERGUGAT tidak pernah memberikan hak-hak PENGGUGAT I yang telah diberhentikan dan TERGUGAT juga tidak pernah memberikan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan surat tersebut masih dalam proses di Kantor Pusat;
- 4 Bahwa PENGGUGAT dikontrak bekerja selama 2 tahun dimulai Februari 2012 sampai Februari 2014, kemudian dikontrak kembali 1 tahun terhitung Februari 2014 sampai Februari 2015. Namun baru bekerja 4 bulan PENGGUGAT diberhentikan oleh TERGUGAT. Sejak Agustus 2014, PENGGUGAT II diputuskan hubungan kerja oleh TERGUGAT secara sepihak melalui pernyataan lisan dan juga tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PENGGUGAT II setelah diberhentikan oleh TERGUGAT tidak pernah menerima penjelasan atas hak-hak PENGGUGAT II sebagai karyawan, bahkan PENGGUGAT II dianjurkan oleh TERGUGAT untuk mengundurkan diri sebagai karyawan;
- 5 Bahwa tindakan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa putusan lembaga yang berwenang dengan tujuan agar Para PENGGUGAT tidak menuntut Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Uang Penggantian Hak-hak, Uang Gaji yang belum dibayar, jelas-jelas telah melanggar

*Halaman 3 dari 50 Halaman*  
*Putusan No.4/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 151 ayat (3) *Jo.* Pasal 156 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;

- 6 Bahwa PARA 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 PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu;
- 7 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;
- 8 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”;
- 9 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 PARA 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;
- 10 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

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja yang layak dan patut untuk PENGUGAT adalah Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diuraikan dalam Pasal 163 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003;

11 Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas adalah layak dan patut jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar kepada PARA PENGUGAT yaitu:

- a Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 dan Pasal 163 ayat 2 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 tanggal 16 Januari 2015 hingga saat ini untuk PENGUGAT I, PENGUGAT I 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 PENGUGAT I sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Maka terhitung sejak bulan Januari 2015 hingga Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu terhitung 12 bulan upah PENGUGAT I yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT dengan rincian : 12 bulan x Rp.2.200.000,- = **Rp. 26.400.000,- (dua puluh enam juta empat ratus ribu rupiah);**
- 2 Bahwa PENGUGAT II sejak pemutusan hubungan kerja sepihak Agustus 2014 hingga saat ini, PENGUGAT II tidak pernah menerima upah 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

*Halaman 5 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAT tetap membayarkan upah kepada PENGGUGAT II sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Maka terhitung sejak bulan Agustus 2014 hingga berakhirnya sisa kontrak, terhitung 6 bulan upah PENGGUGAT II yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT dengan rincian : 6 bulan x Rp.2.200.000,- = **Rp. 13.200.000,- (tiga belas juta dua ratus ribu rupiah);**

- 3 Bahwa PARA PENGGUGAT mohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bengkulu agar TERGUGAT membayar seluruh gaji yang belum diterima PARA PENGGUGAT, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4 Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima PARA PENGGUGAT secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela ini;
- 5 Bahwa adalah layak dan patut juga jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar denda atau biaya sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima PARA PENGGUGAT secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela ini;
- 6 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 Para PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu yang terhormat agar dapat memutuskan sebagai berikut:

## DALAM PROVISI

- 1 Mengabulkan Permohonan Provisi PARA PENGGUGAT seluruhnya;

### 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

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 PARA PENGGUGAT secara tunai paling lambat 1 minggu yakni sebagai berikut :
  - a. Gaji PENGGUGAT I HIDAYAT sebesar Rp. 26.400.000,- (dua puluh enam juta empat ratus ribu rupiah);
  - b. Gaji PENGGUGAT II TONY AFRIZA sebesar Rp. 13.200.000,- (tiga belas juta dua ratus ribu rupiah);
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 PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara PARA PENGGUGAT dan TERGUGAT telah terjadi pemutusan hubungan kerja;
3. Memerintahkan TERGUGAT membayar secara tunai hak-hak PARA PENGGUGAT sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja dengan perincian sebagai berikut :

### a PENGGUGAT I (HIDAYAT)

Gaji terakhir yang diterima oleh PENGGUGAT I sebesar Rp. 2.850.000,-, dengan rincian Gaji sebesar Rp. 2.200.000,-, Uang Makan Rp. 275.000,-, Uang Transport Rp. 375.000,-, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 156 dan Pasal 163 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka TERGUGAT harus membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada PENGGUGAT I dengan perhitungan sebagai berikut :

### a Uang Pesangon :

Pasal 163 ayat (2) x Pasal 156 ayat (2) huruf (f) = 2 x 6 bulan = 12 bulan;

Halaman 7 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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)



12 bulan x Rp. 2.850.000,- = **Rp. 34.200.000,-**

**b Uang penghargaan :**

Pasal 163 ayat (2) x Pasal 156 ayat (3) huruf (a) = 1 x 2 bulan = 2 bulan;

2 bulan x Rp. 2.850.000,- = **Rp. 5.700.000,-**

**c Uang Penggantian Hak :**

15 % (a+b) + sisa cuti tahunan

15 % (12+2) = 15 % x 14 x Rp. 2.850.000,- = **Rp. 5.985.000,-**

Sisa Cuti 12 hari yang belum diambil = Rp. 2.850.000,- : 30 hari x 12 hari = Rp.  
**1.140.000,-**

Maka total hak PEKERJA yang harus dibayarkan oleh PERUSAHAAN sesuai dengan ketentuan Pasal 156 adalah : a + b + c + sisa cuti = Rp. 34.200.000,- + Rp. 5.700.000,- + Rp. 5.985.000,- + 1.140.000,- = **Rp. 47.025.000,-**

Hak PENGUGAT I (HIDAYAT) sebesar **Rp. 47.025.000,- (empat puluh tujuh juta dua puluh lima ribu rupiah)**

**b PENGUGAT II (TONY AFRIZA)**

Gaji terakhir yang diterima oleh PENGUGAT II 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 61, Pasal 62 dan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka TERGUGAT harus membayarkan upah PENGUGAT II sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja dengan perhitungan sebagai berikut : 6 bulan sisa kontrak x Rp.2.850.000,- = **Rp.17.100.000,-**.

Sehingga hak PENGUGAT II yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT sebesar **Rp. 17.100.000,- (Tujuh Belas Juta Seratus Ribu Rupiah);**

- 4 Gaji PENGUGAT I yang belum dibayar sejak 16 Januari 2015 hingga saat ini sebesar Rp. 26.400.000,- (dua puluh enam juta empat ratus ribu rupiah);





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5 Gaji PENGUGAT II yang belum dibayar sejak Agustus 2014 hingga berakhirnya sisa kontrak sebesar Rp. 13.200.000,- (tiga belas juta dua ratus ribu rupiah);
- 6 Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PARA PENGUGAT total keseluruhan dalam gugatan sebesar Rp. 47.025.000 + Rp.17.100.000 + Rp. 26.400.000 + Rp. 13.200.000 = Rp. 103.725.000,- (seratus tiga juta tujuh ratus dua puluh lima ribu rupiah);
- 7 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;
- 8 Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa/*Dwaangsom* sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
- 9 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 Para 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 : 2/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 : 08/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

Halaman 9 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

dengan membacakan surat gugatan Para Penggugat tanggal 12 Februari 2016, dan atas gugatan tersebut Kuasa Hukum Para Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya dalam artian tidak ada perbaikan;

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

## I DALAM EKSEPSI

Tergugat menolak seluruh Gugatan Para Penggugat kecuali diakui dengan tegas kebenarannya.

### a GUGATAN PARA PENGGUGAT TELAH MELEWATI TENGGANG WAKTU YANG DITETAPKAN UNDANG-UNDANG (GUGATAN PARA PENGGUGAT DALUWARSA)

- 1 Bahwa pada angka 3 Gugatan, Para Penggugat I telah mengakui sudah tidak melaksanakan pekerjaannya (diberhentikan) sejak bulan Januari 2015, yang didukung pula dengan terbitnya Slip Gaji terakhir dan Daftar Kehadiran Elektornik (Fingerprint) terakhir PENGGUGAT I pada bulan Desember 2014.

Sedangkan pada Butir 4 Gugatan, Penggugat II telah mengakui pula sudah tidak melaksanakan pekerjaannya (diberhentikan) sejak bulan Agustus 2014, didukung pula dengan terbitnya Slip Gaji terakhir dan Daftar Kehadiran Elektornik (Fingerprint) terakhir PARA PENGGUGAT II pada bulan Agustus 2014. Pengakuan Para Penggugat tersebut di atas sangat jelas merupakan alat bukti yang sempurna yang mengandung nilai pembuktian yang mutlak dan cukup sesuai Pasal 174 HIR.

- 2 Bahwa dalam ketentuan yang diatur pada Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU No.2/2004”) juncto Pasal 171 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No.13/2003”), telah diatur dengan tegas bahwa gugatan pemutusan

#### 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

hubungan kerja oleh pekerja dapat diajukan dalam waktu paling lama atau hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerjanya atau sejak diterimanya/ diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

- 3 Bahwa sesuai pengakuan Para Penggugat tersebut pada Butir 2 di atas, pemberhentian Penggugat I telah dilaksanakan pada bulan Januari 2015, sedangkan Gugatan ini baru diajukan/didaftarkan Para Para Penggugat di Kepaniteraan PHI Bengkulu pada tanggal 16 Pebruari 2016 atau lebih dari 12 (dua belas) bulan / lebih dari 1 (satu) tahun sejak waktu pemberhentian Para Penggugat I. Adapun pemberhentian Penggugat II telah dilaksanakan pada bulan Agustus 2014, sedangkan Gugatan ini baru diajukan/didaftarkan Para Penggugat di Kepaniteraan PHI Bengkulu pada tanggal 16 Pebruari 2016 atau lebih dari 17 (tujuh belas) bulan / lebih dari 1 (satu) tahun 5 (lima) bulan sejak waktu pemberhentian Para Penggugat II.
- 4 Bahwa mengingat Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh Para Penggugat telah melampaui atau melewati batas jangka waktu 1 (satu) tahun yang telah diatur pada Pasal 82 UU No.2/2004 juncto Pasal 171 UU No.13/2003, maka dengan demikian Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan **Para Penggugat sudah seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima dikarenakan telah daluwarsa.**

b. **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 Para Penggugat dalam dalil-dalilnya tidak menerangkan dengan sebenarnya penyebab dari Pengakhiran Hubungan Kerja dengan Tergugat. Sehubungan dengan hal tersebut maka gugatan Para Penggugat ini telah kabur (*obscure libelle*), sehingga gugatan ini harus dinyatakan tidak dapat diterima.

c. **Gugatan Prematur dan tidak memenuhi syarat.**

- Bahwa perselisihan yang diajukan oleh Para Penggugat belum memenuhi persyaratan karena secara Bipartit tidak pernah ada keberatan dari Para

Halaman 11 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

Penggugat tentang Pengakhiran Hubungan Kerja ini kepada Tergugat, sehingga dengan demikian tidak ada lagi yang harus dipersoalkan.

- Bahwa perselisihan yang diajukan oleh Para Penggugat ini belum memenuhi persyaratan karena belum pernah dimediasi oleh mediator atau konsiliator. 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 Para 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;*
  - 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

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Para Penggugat I sudah berakhir sejak Januari 2015 sesuai dengan Peraturan dan Kesepakatan seperti dimaksud dalam Perjanjian Kerja Untuk Tenaga Penjual No.0729/PKWT-HRD/IX/2014 dan Para Penggugat II sudah berakhir sejak Agustus 2015 sesuai dengan Peraturan dan Kesepakatan seperti dimaksud dalam perjanjian Kerja Untuk Tenaga Penjual No.0737/PKWT-HRD/IX/2014 sehingga sejak tanggal kesepakatan tersebut hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sudah berakhir, dan tidak ada lagi kewajiban Tergugat kepada Para Penggugat sehingga tidak ada alasan untuk meletakkan sita jaminan (*consevatoir beslag*) atas harta milik Tergugat.
- 2 Karena hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sudah berakhir sejak Januari 2015 dan Agustus 2015, maka permohonan Para Penggugat agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela agar Tergugat membayar upah Para Penggugat dari bulan Januari 2015 dan Agustus 2015 sampai adanya putusan yang pasti (*inkrach van*

Halaman 13 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*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 Para 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 Para 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 I adalah berdasarkan berdasarkan Perjanjian Kerja No: 0729/PKWT-HRD/IX/2014 (yang selanjutnya disebut "**Perjanjian Kerja 0729**") dan Penggugat II adalah berdasarkan No.0737/PKWT-HRD/IX/2014 (yang selanjutnya disebut "**Perjanjian Kerja 0737**" dimana status Para Penggugat adalah sebagai Sales Marketing (bukti T-1)
  - b Bahwa dalam Perjanjian Kerja A quo secara Tegas dan Jelas serta disepakati oleh Para Penggugat maupun Tergugat, ***Hubungan Kerja dapat diakhiri sebelum masa perjanjian kerja berakhir, apabila Para Penggugat tidak dapat memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut;***
  - c Bahwa Perjanjian Kerja A quo telah dibuat dan ditandatangani oleh Para Penggugat dan Tergugat adalah kesepakatan tertulis yang sah secara hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata (Asas Kesepakatan Para Pihak) yang mengatur:

#### 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)





*“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 Para 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 Para Penggugat dan Tergugat merupakan peraturan yang berlaku dan mengikat.
- 4 Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja 0729 (Penggugat I) dan Perjanjian Kerja 0737 (Penggugat II), Tergugat berhak untuk menilai sifat pekerjaan Para 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 Para 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 Para Penggugat pada angka 2 dan 3 Gugatan.
- 6 Bhow Tergugat menolak dengan tegas dalili angka 3 dan 4 Gugatan Para 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

*Halaman 15 dari 50 Halaman*  
*Putusan No.4/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 Para 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 Para 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 PARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT.
- 9 Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Para Penggugat **pada angka 10, 11** dalam Gugatannya, oleh karena, tidak berdasarkan hukum mengingat Para 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 Para 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 Para 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 Para 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 Para 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 Para Penggugat untuk seluruhnya

Menolak permohonan Para Penggugat meletakkan sita jaminan diatas hak milik Tergugat.

- **Dalam Pokok Perkara.**

- 1 Menolak Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan gugatan tidak diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).
- 2 Menghukum Para 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 17 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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 membuktikan dalil gugatannya, Kuasa Hukum Penggugat mengajukan Bukti Surat dengan susunan sebagai berikut :

- 1 Bukti P-1 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keterangan Kerja atas nama HIDAYAT (PENGGUGAT I) yang dikeluarkan oleh TERGUGAT;
- 2 Bukti P-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Kartu Identitas Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Atas Nama Tony Afriza (PENGGUGAT II);
- 3 Bukti P-3 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keterangan Kerja Nomor 0001/TUNAS/IX/2015 atas nama Tony Afriza yang dikeluarkan oleh TERGUGAT;
- 4 Bukti P-4 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keputusan Tentang Naik Kategori Karyawan atas nama Tony Afriza (PENGGUGAT II) yang dikeluarkan pada tanggal 1 September 2013;
- 5 Bukti P-5 : Photocopy (copy dari photocopy) 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;
- 6 Bukti P-6 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Berita Acara Penolakan Perundingan Bipatrit antara Pekerja Hidayat dengan PT. Tunas Mobillindo Perkasa Cabang Bengkulu tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak;
- 7 Bukti P-7 : Photocopi (sesuai dengan aslinya) Berita Acara Penolakan Perundingan Bipatrit antara Pekerja Tony Afriza dengan PT. Tunas Mobillindo Perkasa Cabang Bengkulu tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak;
- 8 Bukti P-8 : 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 Mobillindo Perkasa tertanggal 5 Januari 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 9 Bukti P-9 : Surat Panggilan Sidang Mediasi I dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu Nomor : 213/DTKTRANS-03/2016, yang ditujukan kepada PT. Tunas Mobillindo Perkasa dan Toni Afriza dkk tertanggal 15 Januari 2016;
- 10 Bukti P-10 : Surat dari Kuasa Hukum PENGUGAT I (Hidayat) tentang Pengaduan Perselisihan PHK Sepihak dan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tertanggal 28 Januari 2016;
- 11 Nukti P-11 : Surat dari Kuasa Hukum PENGUGAT II (Tony Afriza) tentang Pengaduan Perselisihan PHK Sepihak dan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tertanggal 28 Januari 2016;
- 12 Bukti P-12 : Surat Panggilan Sidang Mediasi II dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu Nomor : 411/DTKTRANS-03/2016, yang ditujukan kepada PT. Tunas Mobillindo Perkasa dan Toni Afriza Dkk, tertanggal 03 Februari 2016;
- 13 Bukti P-13 : Risalah Klarifikasi Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Tunas Mobillindo Perkasa dan Hidayat (PENGUGAT I), tertanggal 19 Januari 2016;
- 14 Bukti P-14 : Risalah Klarifikasi Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Tunas Mobillindo Perkasa dan Tony Afriza (PENGUGAT II), tertanggal 19 Januari 2016;

Menimbang, bahwa bukti surat Para Penggugat yang telah diberi tanda P-1 sampai dengan P-14 telah diberi materai dan telah dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti P-3, P-4, P-5 dan P-8 tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Kuasa Hukum Tergugat mengajukan Bukti Surat dengan susunan sebagai berikut :

- 1 Bukti T-1 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Perjanjian Kerja Untuk Tenaga Penjual No.0729/PKWT HRD/IX/2014 dan tata tertib tenaga Penjual,Penggugat I;
- 2 Bukti T-2 : Photocopy (copy dari photocopy) Perjanjian Kerja Untuk Tenaga Penjual No.0737/PKWT HRD/IX/2014 dnn tata tertib tenaga Penjual,Penggugat II;

Halaman 19 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



- 3 Bukti T-3: Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keterangan yang dibuat pada waktu perundingan antara Tergugat dengan Penggugat I;
- 4 Bukti T-4: Photocopy (copy dari photocopy) Surat Keterangan yang dibuat pada waktu perundingan antara Tergugat dengan Penggugat II;
- 5 Bukti T-5: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Tanggapan atas panggilan dari Disnakertrans Provinsi Bengkulu dan Risalah Klarifikasi PHI dari Disnakertrans Provinsi Bengkulu, atas laporan Para Penggugat;
- 6 Bukti T-6: Photocopy (copy dari photocopy) Slip Gaji Penggugat I;
- 7 Bukti T-7: Photocopy (copy dari photocopy) Slip Gaji Penggugat II;
- 8 Bukti T-8 Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keterangan Kerja;
- 9 Bukti T-9: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 10 Bukti T-10 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan No.13 /SK-X/12 tentang Target & Evaluasi Wiraniaga;
- 11 Bukti T-11 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Laporan Penjualan Penggugat;

Menimbang, bahwa bukti surat Para Penggugat yang telah diberi tanda T-1 sampai dengan T-11 telah diberi materai dan telah dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti T-2, T-3, T-4, T-6 dan T-7 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;





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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 hari berikutnya tidak tercapai diingatkan kembali;
- Bahwa setahu saksi para Penggugat masuk bekerja di PT Tunas Mobilindo lebih dahulu daripada saksi;
- Bahwa setahu saksi para Penggugat tidak masuk kerja lagi di PT Tunas Mobilindo;
- Bahwa saksi termasuk yang tidak mencapai target;
- Bahwa sewaktu saksi diperlihatkan bukti T-10, 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;
- 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;

Halaman 21 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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)



- 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 saksi pernah dapat cerita dari Tony Afriza kalau tidak bisa masuk kerja lagi karena absen sudah diblokir;
- Bahwa saksi pernah dapat cerita dari Hidayat sewaktu habis mengantarkan anaknya berobat ke Jakarta dan masuk kerja lagi tidak bisa karena absennya sudah diblokir;
- 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;
- 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 Para 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 I dan Penggugat II 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 setuju saksi Para Penggugat ada di posisi grade S1;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah setelah Para Penggugat berhenti kerja menerima gaji;
- Bahwa setuju saksi Para 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;
- Bahwa saksi bekerja di PT Tunas Mobilindo sejak tahun 2010 sampai dengan Februari 2015;
- Bahwa saksi membenarkan sewaktu masuk kerja ada tandatangan kontrak kerja;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi kinerja Para Penggugat baik dan baik saksi maupun Para Penggugat selaku sales marketing;
- 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 Para 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 setahu saksi Para Penggugat tidak pernah mendapat surat teguran;
- Bahwa saksi pada saat pengakiran hubungan kerja hanya menerima 1 (satu) bulan gaji;
- Bahwa saksi sebagai sales pasti tahu harus mencapai target penjualan;
- Bahwa saksi pernah dapat cerita dari Para Penggugat kalau berhenti kerja karena tidak tercapai target;
- 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;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

## 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 Para 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 Para Penggugat adalah tenaga sales dengan kontrak kerja dan seharusnya Para 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;

Halaman 25 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

- Bahwa saksi tidak tahu berapa target penjualan yang harus dicapai sehingga sales bisa diangkat menjadi karyawan tetap;
- 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 setahu saksi untuk Toni Afriza sudah dianggap mengundurkan diri karena sudah dievaluasi selama 4 (empat) bulan dan diberi kebijakan oleh perusahaan sebanyak 2 (dua) kali untuk menunjukkan performanya tetapi tidak juga berhasil mencapai target penjualan;
- Diperlihatkan bukti T-4 bahwa saksi membenarkan itu surat keterangan yang saksi buat dan saksi berikan kepada Toni Afriza;
- Bahwa menurut saksi pasti semua sales tahu mengenai target penjualan selain sudah diberi tahu setiap hari selalu diingatkan;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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 setuju saksi yang punya kapasitas adalah manajemen;
- Bahwa benar saksi memberikan evaluasi kepada Toni Afrizal 2 (dua) bulan karena itu kebijakan dari manajemen;
- Bahwa setuju saksi yang berhak mengeluarkan surat pengalaman kerja adalah manajemen HRD, namun demikian apabila ada instruksi bisa saja Head Office mengeluarkannya;
- 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;
- Bahwa menurut saksi hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat II telah berakhir sejak bulan Oktober 2014;
- Bahwa saksi membenarkan kronologi berhentinya Toni Afriza saksi yang buat;

### 3 Saksi SIH SRI ADI

- Bahwa proses perekrutan tenaga sales melalui media/reverensi ditanya sanggup atau tidak menjadi marketing lalu dites psikologi setelah lulus diberitahu target dan kalau sanggup dibuatkan kontrak kerjanya;
- Bahwa saksi membenarkan untuk Penggugat Hidayat memang anak buah saksi;
- Bahwa saksi membenarkan untuk Penggugat Hidayat ada menandatangani kontrak kerja;
- Bahwa setuju saksi karena Penggugat Hidayat mau tandatangan kontrak kerja maka harusnya tahu hak dan kewajiban;

Halaman 27 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

- 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 menurut saksi untuk Penggugat Hidayat pada evaluasi terakhir sebagai sales grade 1 (satu) harusnya mempunyai target 3 (tiga) unit tetapi Penggugat tidak mencapai target;
- Bahwa saksi membenarkan setelah diperlihatkan bukti T-3 bahwasanya itu yang membuat adalah saksi;
- Bahwa untuk Penggugat Hidayat sebelum berhenti kerja sudah ada perundingan secara bipartit dengan manajemen dan Penggugat Hidayat bersedia mengundurkan diri dimana selama 1 (satu) tahun terakhir Penggugat Hidayat tidak mencapai target penjualan;
- Bahwa saksi menjelaskan untuk surat peringatan terhadap Penggugat Hidayat memang tidak ada namun secara lisan selalu diberikan;
- Bahwa saksi tahu tentang SK 13 namun kapan mulai berlaku saksi tidak tahu dan SK 13 berlaku untuk semua sales;
- Bahwa untuk Penggugat Hidayat selama 1 (satu) tahun dievaluasi sebanyak 4 (empat) kali;
- Bahwa seingat saksi Penggugat Hidayat berhenti kerja pada akhir Desember 2014;
- Bahwa saksi mengatakan setiap hari sales harus hadir mengisi absen dan absen tidak bisa lagi dipergunakan apabila karyawan sudah berhenti kerja;
- Bahwa saksi tidak ingat apakah Penggugat Hidayat pernah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut, namun seingat saksi benar Penggugat Hidayat pernah minta izin tidak masuk kerja karena membawa anaknya berobat ke Jakarta;
- Bahwa benar saksi pernah membuat kronologis pemberhentian kerja terhadap Penggugat Hidayat;

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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 mengajukan kesimpulan dan Kuasa Hukum Tergugat mengajukan kesimpulan pada persidangan, akhirnya para pihak tetap pada dalilnya semula dan tidak ada lagi yang akan diajukan selain mohon perkara ini segera diputus;

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 Provis Para Penggugat adalah sebagai berikut :

Menimbang, bahwa permohonan provisi ini diajukan karena sejak PHK sepihak tanggal 16 Januari 2015 untuk Penggugat I dan bulan Agustus 2014 untuk Penggugat II tidak pernah menerima upah/gaji dari Tergugat karena berdasarkan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang telah dikuatkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011, maka sudah seharusnya Tergugat tetap membayarkan upah kepada Penggugat I dan Penggugat II sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka terhitung sejak bulan Januari 2015 hingga gugatan PPHI ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu terhitung 12 (dua belas) bulan upah byang harus dibayarkan kepada Penggugat I adalah : 12 Bulan x Rp.2.200.000,- = Rp.26.400.000,- dan untuk Penggugat II sejak bulan Agustus 2014, terhitung 6 (enam) bulan upah Penggugat II yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat II adalah : 6 bulan x Rp.2.200.000,- = Rp.13.200.000,-

Halaman 29 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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 selain itu Para Penggugat mohon 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

### **a GUGATAN PARA PENGGUGAT TELAH MELEWATI TENGGANG WAKTU YANG DITETAPKAN UNDANG-UNDANG (GUGATAN PARA PENGGUGAT DALUWARSA)**

- 1 Bahwa pada angka 3 Gugatan, Penggugat I telah mengakui sudah tidak melaksanakan pekerjaannya (diberhentikan) sejak bulan Januari 2015, yang didukung pula dengan terbitnya Slip Gaji terakhir dan Daftar Kehadiran Elektornik (Fingerprint) terakhir PENGGUGAT I pada bulan Desember 2014.

Sedangkan pada Butir 4 Gugatan, Penggugat II telah mengakui pula sudah tidak melaksanakan pekerjaannya (diberhentikan) sejak bulan Agustus 2014, didukung pula dengan terbitnya Slip Gaji terakhir dan Daftar Kehadiran Elektornik (Fingerprint) terakhir PARA PENGGUGAT II pada bulan Agustus 2014. Pengakuan Para Penggugat tersebut di atas sangat jelas merupakan alat bukti yang sempurna yang mengandung nilai pembuktian yang mutlak dan cukup sesuai Pasal 174 HIR.

- 2 Bahwa dalam ketentuan yang diatur pada Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU No.2/2004") juncto Pasal 171 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No.13/2003"), telah diatur dengan tegas bahwa

#### 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

gugatan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dapat diajukan dalam waktu paling lama atau hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungannya atau sejak diterimanya/ diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

- 3 Bahwa sesuai pengakuan Para Penggugat tersebut pada Butir 2 di atas, pemberhentian Penggugat I telah dilaksanakan pada bulan Januari 2015, sedangkan Gugatan ini baru diajukan/didaftarkan Para Para Penggugat di Kepaniteraan PHI Bengkulu pada tanggal 16 Pebruari 2016 atau lebih dari 12 (dua belas) bulan / lebih dari 1 (satu) tahun sejak waktu pemberhentian Para Penggugat I. Adapun pemberhentian Penggugat II telah dilaksanakan pada bulan Agustus 2014, sedangkan Gugatan ini baru diajukan/didaftarkan Para Penggugat di Kepaniteraan PHI Bengkulu pada tanggal 16 Pebruari 2016 atau lebih dari 17 (tujuh belas) bulan / lebih dari 1 (satu) tahun 5 (lima) bulan sejak waktu pemberhentian Para Penggugat II;
- 4 Bahwa mengingat Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh Para Penggugat telah melampaui atau melewati batas jangka waktu 1 (satu) tahun yang telah diatur pada Pasal 82 UU No.2/2004 juncto Pasal 171 UU No.13/2003, maka dengan demikian Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan **Para Penggugat sudah seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima dikarenakan telah daluwarsa.**

**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 Para Penggugat dalam dalil-dalilnya tidak menerangkan dengan sebenarnya penyebab dari Pengakhiran Hubungan Kerja dengan Tergugat. Sehubungan dengan hal tersebut maka gugatan Para Penggugat ini telah kabur (*obscure libelle*), sehingga gugatan ini harus dinyatakan tidak dapat diterima;

**b Gugatan Prematur dan tidak memenuhi syarat.**

Halaman 31 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

- Bahwa perselisihan yang diajukan oleh Para Penggugat belum memenuhi persyaratan karena secara Bipartit tidak pernah ada keberatan dari Para Penggugat tentang Pengakhiran Hubungan Kerja ini kepada Tergugat, sehingga dengan demikian tidak ada lagi yang harus dipersoalkan.
- Bahwa perselisihan yang diajukan oleh Para Penggugat ini belum memenuhi persyaratan karena belum pernah dimediasi oleh mediator atau konsiliator. 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 Para 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;*
  - 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.*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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;

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 ketidak wenangan Hakim tidak boleh diajukan dan dipertimbangkan sendiri-sendiri melainkan diperiksa dan diputus bersama-sama dengan gugatan pokok, maka oleh karena eksepsi Tergugat tersebut diatas bukan eksepsi tentang ketidak wenangan Hakim, Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut bersamaan dengan materi pokok perkara dibawah ini;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada huruf a, b dan c menurut Majelis Hakim telah memasuki materi pokok perkara, karena untuk mengetahui kebenarannya perlu alat bukti yang sah, maka eksepsi Tergugat ini tidak beralasan dan haruslah ditolak;

## DALAM POKOK PERKARA :

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

Halaman 33 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

- Bahwa PENGGUGAT I adalah karyawan TERGUGAT pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu (Main Dealer Daihatsu) mulai bekerja sejak tanggal Sejak 7 April 2010 sampai dengan 16 Januari 2015, dengan masa kerja 5 tahun dengan jabatan terakhir sales marketing dengan upah Rp. 2.850.000. (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) dan PENGGUGAT II adalah karyawan TERGUGAT pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu (Main Dealer Daihatsu) mulai bekerja sejak Sejak Februari 2012 sampai dengan Agustus 2014, dengan masa kerja 2,5 tahun jabatan terakhir sales marketing dengan upah Rp. 2.850.000. (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa sejak Januari 2015, PENGGUGAT I diputuskan hubungan kerja oleh TERGUGAT secara lisan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tanpa pernah PENGGUGAT I mengetahui kesalahannya. Setelah diberhentikan tersebut, PENGGUGAT I selalu mempertanyakan kepada TERGUGAT atas hak-hak PENGGUGAT I sebagai karyawan yang telah diberhentikan berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak termasuk surat pemberhentian sebagai karyawan, namun sampai saat gugatan ini diajukan TERGUGAT tidak pernah memberikan hak-hak PENGGUGAT I yang telah diberhentikan dan TERGUGAT juga tidak pernah memberikan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan surat tersebut masih dalam proses di Kantor Pusat;
- Bahwa PENGGUGAT I dikontrak bekerja selama 2 tahun dimulai Februari 2012 sampai Februari 2014, kemudian dikontrak kembali 1 tahun terhitung Februari 2014 sampai Februari 2015. Namun baru bekerja 4 bulan PENGGUGAT diberhentikan oleh TERGUGAT. Sejak Agustus 2014, PENGGUGAT II diputuskan hubungan kerja oleh TERGUGAT secara sepihak melalui pernyataan lisan dan juga tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PENGGUGAT II setelah diberhentikan oleh TERGUGAT tidak pernah menerima penjelasan atas hak-hak PENGGUGAT II sebagai karyawan, bahkan PENGGUGAT II dianjurkan oleh TERGUGAT untuk mengundurkan diri sebagai karyawan;
- Bahwa tindakan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa putusan lembaga yang berwenang dengan tujuan agar Para PENGGUGAT tidak menuntut Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Uang Penggantian Hak-hak, Uang Gaji yang belum dibayar, jelas-jelas telah melanggar

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 151 ayat (3) *Jo.* Pasal 156 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;

- Bahwa PARA 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 PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dan 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 kemudian 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” maka PARA 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;
- 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 PARA PENGGUGAT yaitu :

Halaman 35 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

- a Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 dan Pasal 163 ayat 2 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 terhadap dalil-dalil gugatan Para Pengugat 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 Para Pengugat, 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 I adalah berdasarkan berdasarkan Perjanjian Kerja No: 0729/PKWT-HRD/IX/2014 (yang selanjutnya disebut **“Perjanjian Kerja 0729”**) dan Penggugat II adalah berdasarkan No.0737/PKWT-HRD/IX/2014 (yang selanjutnya disebut **“Perjanjian Kerja 0737** dimana status Para Penggugat adalah sebagai Sales Marketing (bukti T-1) dan dalam Perjanjian Kerja A quo secara Tegas dan Jelas serta disepakati oleh Para Penggugat maupun Tergugat, ***Hubungan Kerja dapat diakhiri sebelum masa perjanjian kerja berakhir, apabila Para Penggugat tidak dapat memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut;***
  - b Bahwa Perjanjian Kerja A quo telah dibuat dan ditandatangani oleh Para Penggugat dan Tergugat adalah kesepakatan tertulis yang sah

#### 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

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 Para 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”*

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

- 4 Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja 0729 (Penggugat I) dan Perjanjian Kerja 0737 (Penggugat II), Tergugat berhak untuk menilai sifat pekerjaan Para 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 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 Para 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 Para Penggugat pada angka 2 dan 3 Gugatan;
- 5 Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalili angka 3 dan 4 Gugatan Para Penggugat karena sangatlah mengada ada, mengingat Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja dan tata Tertib yang didalamnya mengatur bahwasanya Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah memenuhi

Halaman 37 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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)





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;

6 Bahwa Tergugat secara Tegas menolak dalil-dalil Para 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;

7 Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Para 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 PARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT.

8 Bahwa Tergugat secara tegas menolak dalil Para Penggugat **pada angka 10, 11** dalam Gugatannya, oleh karena, tidak berdasarkan hukum mengingat Para 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**

9 Bahwa dengan demikian sangatlah tidak beralasan bagi Para 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 Para 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.

10 Bahwa terhadap dalil-dalil Para 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 :

*Apakah PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat I dan Penggugat II, 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 Para Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Para Penggugat untuk membuktikan dalil pokok gugatannya telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 s/d P-14 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa T-1 s/d T-11 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;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu bagaimana status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat ? ;

Menimbang, bahwa Penggugat I dalam dalil gugatannya menyatakan bahwa Penggugat I telah bekerja pada perusahaan Penggugat 5 (lima) tahun mulai bekerja sejak tanggal 7 April 2010 sampai dengan 16 Januari 2015, dengan masa kerja 5 tahun hal tersebut dibuktikan pula dengan bukti P-1, bukti Penggugat I berupa surat keterangan kerja atas nama Hidayat, begitu pula halnya dengan Penggugat II telah menyatakan telah bekerja pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu (Main Dealer Daihatsu) mulai bekerja sejak Februari 2012 sampai dengan Agustus 2014, dengan masa kerja 2,5 tahun hal tersebut dibuktikan pula dengan bukti P- 2, bukti P-3 dan Bukti P-4, bukti Penggugat berupa kartu tanda identitas karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa serta bukti surat keterangan kerja No. 0001/Tunas/IX/2015 atas nama Toni Afriza serta surat keputusan tentang naik katagori karyawan atas nama Toni Afriza;

Menimbang, bahwa dari bukti bukti yang diajukan oleh Penggugat I dan Penggugat II dimana berdasarkan bukti P-1 dari Penggugat I dan bukti P-2 dari Penggugat II yang mana bukti bukti tersebut menurut hemat majelis hakim adalah surat keterangan pengalaman kerja Penggugat I dan Penggugat II yang yang telah dikeluarkan oleh Tergugat yang menerangkan bahwa Penggugat I dan Penggugat II pernah bekerja pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Bengkulu yang mana berdasarkan keterangan saksi Andi Wibowo Saksi penggugat yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah menjelaskan bahwa surat pengalaman kerja biasanya diberikan kepada pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, akan tetapi setelah Majelis Hakim meneliti bukti-bukti tersebut, tidak ada dari bukti bukti tersebut yang dapat menjelaskan bagaimana status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam dalil sangkalanya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat I adalah berdasarkan Perjanjian Kerja No: 0729/PKWT-HRD/IX/2014 (yang selanjutnya disebut “Perjanjian Kerja 0729”) dan dan hubungan dengan Penggugat II adalah berdasarkan perjanjian No.0737/PKWT-HRD/IX/2014 (yang selanjutnya disebut “Perjanjian Kerja 0737 dimana status Para Penggugat adalah sebagai Sales Marketing dan untuk menguatkan dalil sangkalannya tersebut Tergugat telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 bukti Tergugat berupa surat perjanjian kerja untuk tenaga penjual No. 0729/PKWT-HRD/IX/2014 berupa perjanjian kerja untuk

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

waktu tertentu yang berlaku dari tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 yang dibuat pada tanggal 1 September 2014 di Jakarta dan ditanda tangani masing-masing oleh Aziz Zamzam mewakili PT. Tunas Mobilindo Perkasa dan Hidayat sebagai pekerja. Serta bukti T-2 bukti Tergugat berupa surat perjanjian kerja untuk tenaga penjual No. 0737/PKWT-HRD/IX/2014 berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berlaku dari tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 yang dibuat pada tanggal 1 September 2014 di Jakarta dan ditanda tangani masing-masing oleh Aziz Zamzam mewakili PT. Tunas Mobilindo Perkasa dan Toni Afriza sebagai pekerja. Hal tersebut bersesuaian pula dengan keterangan saksi Hendro Suprianto saksi Penggugat yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah di persidangan menerangkan bahwa status hubungan kerja Penggugat I dan Penggugat II dengan Tergugat adalah sebagai karyawan kontrak/PKWT;

Menimbang, bahwa Penggugat I dan Penggugat II dalam dalil gugatannya serta pada dalil sanggahannya yang termuat dalam Replik serta Kesimpulan atas jawaban Tergugat menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat telah berubah dari PKWT menjadi PKWTT karena telah melampaui batas kontrak kerja antara Penggugat I dan Penggugat II dengan Tergugat, tidak dapat dibuktikan karena tidak didukung oleh bukti bukti yang kuat yang dapat menyatakan bahwa status hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat telah melampaui batas kontrak PKWT dan Penggugat I yang meskipun masa kerjanya sudah mencapai 5 (lima) tahun akan tetapi tidak ada satupun bukti surat yang diajukan Penggugat I didepan persidangan yang menyatakan bagaimana status hubungan kerjanya dan kapan PKWT Penggugat I berubah menjadi PKWTT. Begitu pula halnya dengan Penggugat II juga tidak terdapat satupun bukti yang dapat menyatakan bahwa PKWT Penggugat II telah berubah menjadi PKWTT, justru sebaliknya Tergugat telah dapat membuktikan bahwa hubungan kerja antara Penggugat I dan Penggugat II dengan Tergugat adalah, berdasarkan perjanjian kerja untuk tenaga penjual No. 0729/PKWT-HRD/IX/2014 berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berlaku dari tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 untuk Penggugat I dan perjanjian kerja untuk tenaga penjual No. 0737/PKWT-HRD/IX/2014 berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berlaku dari tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 untuk Penggugat II. Hal tersebut diperkuat pula dengan bukti T-9 Tergugat berupa bukti Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 560/470/668/DTKPOR/2014 di Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu, guna memenuhi ketentuan pasal 13 Keputusan

Halaman 41 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

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 status hubungan kerja antara Penggugat I dan Penggugat II dengan Tergugat adalah sebagai Karyawan dengan status kontrak untuk waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja untuk tenaga penjual No. 0729/PKWT-HRD/IX/2014 berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berlaku dari tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 untuk Penggugat I dan perjanjian kerja untuk tenaga penjual No. 0737/PKWT-HRD/IX/2014 berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berlaku dari tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 untuk Penggugat II;

Menimbang, bahwa dari apa yang telah di uraikan pada pertimbangan tersebut diatas maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat I dan Penggugat II 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 I pada bulan Januari 2015 dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat II pada bulan agustus 2014. Dan atas PHK tersebut para penggugat keberatan karena tidak sesuai dengan peraturan ketengakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan pada pertimbangan tersebut diatas dimana status hubungan kerja pengggugat II dengan tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja untuk tenaga penjual No. 0737/PKWT-HRD/IX/2014 berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berlaku dari tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 . dan berasarkan bukti T-4 tergugat, berupa bukti surat keterangan kronologi pemberhentian Toni Afriza telah menerangkan pula bahwa penggugat II terakhir bekerja adalah pada bulan Oktober 2014, serta berdasarkan bukti T-7 Tergugat berupa bukti Slip gaji atas nama Penggugat II menerangkan bahwa gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat II adalah pada bulan Oktober 2014, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PHK terhadap Penggugat II adalah pada bulan Oktober 2014 bukan bulan Agustus 2014 hal tersebut bersesuaian pula dengan keterangan Saksi Hairil Watoni saksi Tergugat yang

#### 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

telah memberikan keterangan dibawah sumpah telah menerangkan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat II telah berakhir sejak bulan Oktober 2014;

Menimbang, bahwa Para Penggugat keberatan atas PHK tersebut, karena tidak ada alasan pemutusan hubungan kerja yang dikenakan kepada PARA PENGGUGAT, 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) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan Tergugat dalam dalil sanggahannya baik yang termuat dalam jawaban serta duplik maupun kesimpulannya menyatakan Tergugat secara tegas menolak dalil Para Penggugat tersebut oleh karena, Tergugat tidaklah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 163 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, karena jelas dalam kenyataannya Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, penggabungan atau peleburan dan perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaan, namun Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan perjanjian kerja dan tata tertib yang telah ditanda tangani oleh Para Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan dalil gugatan Para Penggugat serta dalil-dalil sanggahan Tergugat tersebut, serta setelah Majelis Hakim memeriksa bukti-bukti dan mendengarkan keterangan saksi saksi di persidangan maka ketentuan Pasal 163 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja untuk perkara A quo karena pasal 163 ayat (2) tersebut, mengatur PHK karena perubahan status dan peleburan Perusahaan sedangkan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah PHK pengakhiran kontrak kerja waktu tertentu sebelum habisnya masa kontrak yang telah diperjanjikan oleh Para Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat I dan Penggugat II 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,

*Halaman 43 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang dari uraian pertimbangan tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah PHK yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat telah sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan serta ketentuan Pasal 61 dan 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut ?.

Menimbang, bahwa dasar Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat adalah, Pemutusan hubungan Kerja sesuai dengan perjanjian kerja dan tata tertib yang telah ditanda tangani oleh Para Penggugat dengan Tergugat, dimana Penggugat I dan Penggugat II tidak memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan berdasarkan bukti T-10 Tergugat berupa surat keputusan no 013/SK-X/12 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, merupaka 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 breeving harian maupun pada saat evaluasi serta ditempel pada papan pengumuman yang salah satu isinya menetapkan bahwa target penjualan untuk sales yunior adalah 3 (tiga) unit perbulan, sedangkan berdasarkan bukti T-11 Tergugat berupa surat hasil evaluasi laporan penjualan untuk Penggugat I dan Penggugat II yang tidak mencapai taget penjualan dimana Penggugat I hanya mampu menjual 1 (satu) unit setiap bulan dari Periode September sampai November dan 3 (tiga) unit pada periode Desember sehingga rata – rata 1,5 (satu koma lima) unit setiap bulannya, sedangkan Pengggugat II periode September sampai dengan Oktober 2014 hanya menjual 2 (dua) unit setiap bulannya sehingga rata-rata 1,5 (satu koma lima) unit setiap bulannya 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 saksi tau kalau Para Penggugat di PHK karena tidak tercapai target penjualan, hal tersebut dibenarkan pula oleh Saksi Tergugat yang diajukan dipersidangan dimana saksi Khairil Watoni serta saksi Sih Sri Adi yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah menerangkan Penggugat I dan Penggugat II sering mangkir melalaikan kewajiban, tidak tercapai target penjualan sehingga diakhiri hubungan kerjanya sebagai mana yang yang dituangkan dalam kronologi

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemberhentian Penggugat I sebagai mana telah diuraikan dalam bukti T-3 Tergugat, dan kronologi pemberhentian Penggugat II sebagaimana termuat dalam bukti T-4 Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil alasan PHK tersebut Tergugat mengajukan pula bukti-bukti dimana berdasarkan bukti T-1 dan T-2 Tergugat berupa kontrak kerja untuk waktu tertentu antara Tergugat dengan Penggugat I dan Penggugat II dimana dari perjanjian tersebut telah memuat ketentuan dan syarat kerja yang telah diperjanjikan oleh Para Penggugat dengan Tergugat dimana pada pasal 1 ayat 1 perjanjian kerja No. 0729/PKWT-HRD/IX/2014 dan Perjanjian kerja No. 0737/PKWT-HRD/IX/2014 menyatakan pihak pertama setuju untuk memberikan pekerjaan kepada pihak kedua sejak tanggal 1 september 2014 s/d 31 Agustus 2015 penyebutan untuk tenaga penjual (salesman/sales counter). Pada periode ini kedua belah pihak dapat memutus hubungan kerja dengan pemberitahuan sebelumnya. Begitu pula pada pasal 6 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 (dua) apabila : poin 1. pihak kedua tidak mencapai target produktifitas yang telah ditentukan;

Menimbang, bahwa selain itu Tergugat mengajukan pula bukti T-9 bukti Tergugat berupa foto copy peraturan perusahaan dimana pada pasal 29 ayat (1) menyatakan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dapat diakibatkan oleh hal-hal berikut dan dilaksanakan sesuai peraturan perundangan yang berlaku : Poin g prihal 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 dari uraian pertimbangan tersebut diatas, dimana Penggugat I dan Penggugat II terbukti tidak dapat memenuhi target penjualan sebagai mana yang telah ditentukan dan disepakati oleh Tergugat dengan Para Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat I dan Penggugat II dengan alasan sebagaimana dimaksud pada pertimbangan hukum tersebut diatas telah sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan serta pasal 61 ayat (1) poin d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan pemutusan hubungan kerja sebagai mana dimaksud diatas tidak harus mendapatkan penetapan terlebih dahulu oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur pada pasal 154 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh

*Halaman 45 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

karena itu maka Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Pengugat I telah berakhir sejak Januari 2015 dan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat II telah berakhir sejak Oktober 2014, maka dengan demikian petitum ke-2 gugatan Para Penggugat tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum ke-3 gugatan Para Penggugat mengenai Tergugat membayar secara tunai hak-hak Para Penggugat sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja dengan Perincian sebagai berikut Penggugat I sebesar Rp.47.025.000,- (empat puluh tujuh juta dua puluh lima ribu rupiah) begitu pula dengan Pengugat II sebesar Rp. 17.100.000,- (tujuh belas juta seratus ribu rupiah), menurut Majelis Hakim berdasarkan ketentuan pasal 163 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja untuk perkara Aquo karena pasal 163 ayat (2) tersebut mengatur PHK karena perubahan status dan peleburan perusahaan sedangkan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah PHK Pengakhiran kontrak kerja waktu tertentu sebelum habisnya masa kontrak yang telah diperjanjikan oleh Para Penggugat dan Tergugat, dimana PHK tersebut telah sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta ketentuan Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 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 2013 tentang Ketenagakerjaan, dimana pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : 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 Pasal 61 ayat (1), 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 para Penggugat telah memenuhi ketentuan sebagai mana yang dimaksud pada pasal 61 ayat(1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka kewajiban membayar ganti rugi sebagaimana yang dimaksudkan pada pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak dapat dibebankan kepada Tergugat. Akan tetapi sesuai dengan ketentuan pasal 1 ayat (2) perjanjian kerja No. 0729/PKWT-HRD/IX/2014 dan Perjanjian kerja No. 0737/PKWT-HRD/IX/2014 menyatakan jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pihak pertama pada periode

### 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

tersebut (ayat 1 ) maka pihak pertama dan pihak kedua menyetujui pemutusan hubungan kerja 1 (satu) bulan dimuka setara dengan kompensasi 1 (satu) bulan gaji pokok. Yang pembayarannya telah dilaksanakan sesuai dengan bukti T-6 dan bukti T-7 Tergugat, maka dengan demikian petitum ke-3 gugatan Para Penggugat tersebut tidak beralasan hukum oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap Petitum ke-4 dan ke-5 dan ke-6 gugatan Para Penggugat dimana Pengugat I menuntut gaji yang belum di bayar sejak Januari 2014 sampai dengan diajukannya perkara A quo sebesar Rp.24.000.000,- dan Penggugat II menuntut tergugat membayar upah sejak Agustus 2014 sampai berakhirnya sisa kontrak sebesar Rp.13.200.000,- dengan akumulasi dari seluruh tuntutan sebesar Rp.103.725.000,- yang mana tuntutan atas hak tersebut, telah dimintakan pula pada tuntutan gugatan provisi Para Penggugat, 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 2013 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 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan atas pembayaran sisa kontrak (Petitum Poin 3 ) dan tuntutan pembayaran atas upah (petitum poin 4 dan 5) yang minta dibayarkan sampai berakhirnya kontrak pada perkara A quo adalah merupakan tuntutan pada obyek hak yang sama yakni kewajiban membayar ganti rugi pada pihak lainya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Kalaupun pemutusan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat bukanlah karena atas dasar ketentuan pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka berdasarkan Ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 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 lainya 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 para penggugat dengan tergugat telah memenuhi ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13

*Halaman 47 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/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

tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sedangkan hubungan kerja Para Penggugat sudah Majelis Hakim nyatakan bahwa hubungan kerja antara Pengugat I dengan Tergugat telah berakhir sejak Januari 2015, dan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat II telah berakhir sejak Oktober 2014, maka dengan demikian Petitum ke 4, 5 dan 6 gugatan Para Penggugat tidak beralasan hukum oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak.

Menimbang bahwa terhadap Petitum ke- 7 mengenai menuntut Majelis Hakim meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl. Pangeran Natadirja Km. 7,5 Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu, Majelis Hakim berpendapat oleh karena Majelis Hakim tidak pernah mengabulkan permohonan sita jaminan yang mana permohonan tersebut juga ada dalam permohonan Provisi gugatan Para Penggugat dan telah dinyatakan ditolak oleh Majelis Hakim, maka dengan demikian petitum ke-7 gugatan Para Penggugat tidak beralasan hukum dan harus dinyatakan ditolak;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Para 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 ;

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

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Para Penggugat;

### DALAM EKSEPSI :

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menghukum Para 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** 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 Para Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat**;

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**

Halaman 49 dari 50 Halaman  
Putusan No.4/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bgl



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

Salinan Resmi Putusan ini terdiri dari 49 (empat 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

**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)