



P U T U S A N
Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ROY MARTEN, SE, umur 36 Tahun, Kebangsaan/Kewarganegaraan Indonesia, alamat Jalan Imam Amran No. 12 Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Pasar Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT** ;

L a w a n

PT. THAMRIN BROTHERS PALEMBANG, beralamat di Jalan Aiptu KS Tubun No. 81 A Palembang; Cq. PT. Thamrin Brothers Bengkulu, Jalan Bhakti Husada No. 132 Kelurahan Lingkar Barat Kecamatan Gading Cempaka Bengkulu; Cq. PT. Thamrin Brothers Manna, Jalan Raja Khalifah No. 32 Kelurahan Kota Medan Kecamatan Kota Manna Bengkulu Selatan. Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya **1.RIFRIZAL SUHANDI**, Jabatan selaku Industrial Relation Manager, PT. Thamrin Brothers, **2.MUHAMMAD AGUS**, Jabatan selaku Training Specialist PT. Thamrin Brothers. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 001/SKK-TB/XI/2018 tanggal 20 November 2018 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Bengkulu pada hari Jumat tanggal 30 November 2018 dibawah Register Nomor: 565/SK/XI/2018/PN.Bgl;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERSEBUT

- Setelah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl tanggal 9 November 2018 tentang penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Setelah membaca Penetapan Hakim Ketua Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl tanggal 9 November 2018 tentang penetapan hari sidang perkara ini ;
- Setelah membaca surat-surat sebagaimana jelasnya termuat dalam berkas perkara ini;
- Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 05 November 2018 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA pada tanggal 9 November 2018 dengan register Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl telah mengajukan hal-hal sebagai berikut ;

I. GUGATAN PROVISI

1. Bahwa penggugat adalah Karyawan PT. Thamrin Brothers Manna sejak bulan November 2008 sebagai Salesman;
2. Bahwa penggugat adalah karyawan senior dan sebagai perintis PT. Thamrin Brothers cabang Manna;
3. Bahwa penggugat pernah mendapatkan penghargaan sebagai kordinator sales terbaik PT. Thamrin Brothers se Bengkulu Palembang dan mendapatkan reward jalan-jalan ke Malaysia;
4. Bahwa penggugat bekerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) dengan jabatan terakhir sebagai Staff Sales Koordinator;
5. Bahwa tertanggal 1 September 2018 penggugat mendapat SK mutasi dari PT. Thamrin Brothers cabang Manna ke PT. Thamrin Brothers Pangkalan Balai;
6. Bahwa penggugat mengirimkan surat keberatan mutasi yang dilakukan PT.Thamrin Brothers dengan alasan jauh dari keluarga anak dan istri, memiliki anak yang masih kecil umur 6 tahun dan 11 tahun, yang masih perlu pengawasan dari penggugat;
7. Bahwa penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan karena menolak untuk dimutasi;
8. Bahwa tertanggal 3 September 2018 penggugat mendapat surat panggilan I untuk masuk kerja di PT. Thamrin Brothers Pangkalan Balai;

Halaman 2 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa tertanggal 5 September 2018 penggugat mendapat surat panggilan II untuk masuk kerja di PT. Thamrin Brothers Pangkalan Balai;
10. Bahwa tertanggal 6 September 2018 penggugat mengirimkan surat keberatan mutasi dan bersedia di turunkan menjadi sales biasa di PT. Thamrin Brothers Manna;
11. Bahwa tertanggal 6 September 2018 penggugat mendapat surat balasan terkait penolakan mutasi dan meminta agar penggugat tetap hadir di PT. Thamrin Brothers Pangkalan Balai;
12. Bahwa tertanggal 8 September 2018 penggugat mendapat surat tindak lanjut panggilan kerja, surat tersebut menjelaskan bahwa penggugat dianggap mengundurkan diri;
13. Bahwa penggugat menerima upah terakhir pada bulan Agustus 2018 sebesar Rp. 4.500.000;
14. Bahwa penggugat tidak lagi mendapatkan upah sejak bulan September 2018 karena dianggap PT. Thamrin Brothers mengundurkan diri;
15. Bahwa telah terjadi kebiasaan PT. Thamrin Brothers yang memutasikan karyawan secara sepihak tanpa ada pertimbangan kemanusiaan;
16. Bahwa belum pernah sejarah sejak PT. Thamrin Brothers berdiri seorang Koordinator Sales dimutasikan ke luar Provinsi;
17. Bahwa semenjak penggugat diberhentikan, semenjak itu pula penggugat tidak memiliki pekerjaan tetap untuk menafkahi keluarga;

II. GUGATAN POKOK PERKARA

1. Bahwa semenjak tanggal 08 September 2018 penggugat dianggap mengundurkan diri oleh tergugat dan penggugat tidak lagi mendapatkan upah dari tergugat termasuk hak-hak lainnya;
2. Bahwa berdasarkan ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 161;
 - (1) Dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah buruh/pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga;

Halaman 3 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungann Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh pesangon sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4);

Bahwa meminta tergugat untuk membayar sebagai berikut :

Uang pesangon $9 \times \text{Rp. } 4.500.000$ = Rp. 40.500.000,-

Uang Penghargaan Masa Kerja (PMK)
 $4 \times \text{Rp. } 4.500.000$ = Rp. 18.000.000,-

Uang pengganti perumahan dan pengobatan
 $15\% \times (P+PMK)$ = Rp. 8.775.000,-

Uang cuti yang belum diambil tahun 2018
sebanyak 7 hari = Rp. 1.312.500,-

Jumlah = Rp. 68.587.500,-

Terbilang enam puluh delapan juta lima ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah.

3. Bahwa sesuai ketentuan diatas penggugat memohon agar kiranya majelis hakim dapat mengabulkan gugatan penggugat dan memerintahkan penggugat melaksanakan pembayaran serta putusan dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lain dari penggugat;
4. Bahwa agar tergugat mentaati isi putusan baik dalam provisi maupun dalam pokok perkara, penggugat memohon agar tergugat dihukum membayar paksa Rp. 1.000.000 setiap hari keterlambatan (ingkar) pembayaran terhitung sejak 7 hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap;
5. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas maka penggugat memohon kepada majelis hakim kiranya memberikan putusan sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

I. DALAM PROVISI

Menghukum dan memerintahkan tergugat tidak melakukan tindakan serupa dengan karyawan lain yang bekerja pada perusahaan tergugat, agar putusan perkara ini menjadi efek jera bagi tergugat;

II. DALAM POKOK PERKARA

PRIMER

1. Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat untuk keseluruhannya;
2. Menyatakan bersalah dan tindakan melawan hukum kepada tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap penggugat dengan melanggar prosedur dan mekanisme yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003;
3. **Menghukum tergugat membayar paada penggugat hak-hak penggugat sebesar Rp. 68.587.000 atau mempekerjakan kembali penggugat sebagai karyawan di PT. Thamrin Brothers Manna sebagai Salesman;**
4. Menghukum tergugat membayar paksa uang keterlambatan pembayaran Rp. 1.000.000 setiap hari keterlambatan terhitung 7 hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap;
5. Menyatakan bahwa hukuman ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun tergugat melakukan upaya hukum lain;
6. Menghukum tergugat membayar ongkos perkara;

SUBSIDER

Jika majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk itu **Penggugat hadir menghadap sendiri**, dan untuk Tergugat hadir Kuasanya **1.RIFRIZAL SUHANDI**, Jabatan selaku Industrial Relation Manager, PT. Thamrin Brtehers, **2.MUHAMMAD AGUS**, Jabatan selaku Training Specialist PT. Thamrin Brothers. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 001/SKK-TB/XI/2018 tanggal 20November2018 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Bengkulu pada hari Jumat tanggal 30November 2018 dibawah Register Nomor : 565/SK/XI/2018/PN.Bgl;

Halaman 5 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tanggal 05 November 2018, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan ada penambahan isi gugatan sebagai berikut ;

II. GUGATAN POKOK PERKARA

1. Gugatan semenjak.....dst.....sampai dengan.....
5. Bahwa pihak tergugat menahan ijazah penggugat sejak tahun 2008 dan sampai saat ini belum dikembalikan;
6. Bahwa sudah ada uang kebijaksanaan yang cair sebanyak 5 orang tanpa sampai ke Pengadilan;
7. Bahwa berdasarkan..... dst.....

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat melalui Kuasanya telah mengajukan jawaban secara tertulis tertanggal 13 November 2018 sebagai berikut ;

A. DALAM EKSEPSI

GUGATAN PENGGUGAT DALAM PERKARA A QUO MERUPAKAN GUGATAN YANG MENGANDUNG CACAT HUKUM, TINDAKAN CIDERA JANJI DAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM SAAT DIAJUKAN KEPADA MAJELIS HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI BENGKULU

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh **PENGGUGAT** dalam perkara *a quo* merupakan gugatan mengandung cacat hukum, tindakan cidera janji dan perbuatan melawan hukum dengan fakta-fakta hukum sebagai berikut:
 - a. **PENGGUGAT** dalam gugatan atas perkara *a quo* berawal dari penolakan mutasi adalah merupakan tindakan cidera janji (wan prestasi) pada Perjanjian Kerja yang telah **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** sepakati dan tanda tangani, Perjanjian Kerja No. Surat : 0042/HR&GA/PK/2013, tertanggal 27 Februari 2013 Pasal 4 **Mutasi ayat (1) Perusahaan atau Pihak Pertama (I) mempunyai hak dan wewenang penuh terhadap penempatan kerja Pihak Kedua (II), pada suatu jabatan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, ayat (2) Pihak Kedua bersedia dimutasikan dari satu tempat ke tempat yang lain, pada bagian yang**

Halaman 6 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



lain dalam lingkungan perusahaan atau diluar kota pada cabang-cabang perusahaan tergantung dengan kebijaksanaan perusahaan.

- b. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 83 ayat (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- c. Bahwa kewenangan yang melakukan mediasi dan membuat anjuran yang menjadi dasar pengajuan GUGATAN pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah mediator yang berada di Kabupaten/Kota, sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 8, Penyelesaian Perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- d. Bahwa GUGATAN perkara a quo yang diajukan **PENGUGAT** adalah berdasarkan anjuran yang disampaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu nomor 5795/DKKTRANS-03/2018 tertanggal 26 Oktober 2018, yang ditolak oleh **TERGUGAT** karena tidak terpenuhinya ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- e. Bahwa **PENGUGAT** mendasarkan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan pasal 161 adalah tidak mendasar dan mengada-ada, sebagaimana telah diakui **PENGUGAT** kebenaran pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis dan diterima langsung oleh **PENGUGAT** atas mangkirnya adalah cukup bukti untuk terpenuhinya ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 168 ayat (1) Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifiaksikan mengundurkan diri.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Bahwa penyampaian gaji yang diterima terakhir oleh **PENGUGAT**, adalah tidak mendasar sebagaimana Perjanjian Kerja dan/atau bukti pembayaran gaji terakhir yang dikeluarkan oleh **TERGUGAT** untuk **PENGUGAT**.
- g. Bahwa **TERGUGAT** membayarkan gaji terakhir kepada **PENGUGAT** adalah periode Agustus 2018,
2. Oleh karenanya gugatan **PENGUGAT** dapatlah dikualifikasikan kedalam gugatan Cacat Hukum dan tindakan menolak Mutasi adalah tindakan Cidera Janji (wan prestasi) serta Perbuatan Melawan Hukum, maka patut secara hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara *a quo* memutuskan untuk menolak gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya dan/atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

B. DALAM PROVISI

Bahwa **TERGUGAT** menolak GUGATAN **PENGUGAT** sebab hal yang dikemukakan melampaui kewenangannya, tentang Pengawasan dan Penindakan Ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan:

1. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 102 ayat (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 176 Pengawas ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Bahwa **TERGUGAT** dalam pelaksanaannya sebagaimana Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 108 ayat (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, hal ini telah dijalankan oleh **TERGUGAT** sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bengkulu

Halaman 8 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor :503/09.72/64.P1/2018 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan
PT. Thamrin Brothers.

C. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa **TERGUGAT** memohon kepada Majelis Hakim, agar hal-hal yang telah **TERGUGAT** kemukakan dalam bagian eksepsi diatas, secara *muntatis muntandis* merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa **TERGUGAT** menolak tegas seluruh dalil **PENGUGAT** dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh **TERGUGAT**;
3. Bahwa **TERGUGAT** menolak secara tegas seluruh dalil-dalil **PENGUGAT** sebagaimana tercantum dalam gugatan **PENGUGAT a quo**, dengan fakta-fakta sebagai berikut:
 - a. Mutasi yang dilakukan **TERGUGAT** terhadap **PENGUGAT** adalah sah sebagai bagian tidak terpisah dari Perjanjian Kerja No. Surat : 0042/HR&GA/PK/2013, tertanggal 27 Februari 2013 Pasal 4 **Mutasi ayat (1) Perusahaan atau Pihak Pertama (I) mempunyai hak dan wewenang penuh terhadap penempatan kerja Pihak Kedua (II), pada suatu jabatan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, ayat (2) Pihak Kedua bersedia dimutasikan dari satu tempat ke tempat yang lain, pada bagian yang lain dalam lingkungan perusahaan atau diluar kota pada cabang-cabang perusahaan tergantung dengan kebijaksanaan perusahaan.**
 - b. **PENGUGAT** tidak punya itikad baik dalam menjalankan hubungan kerja dengan **TERGUGAT** dibuktikan dengan **PENGUGAT** adalah satu-satunya yang tidak hadir pada saat penyerahan Surat Keputusan Mutasi yang di sampaikan langsung oleh General Manager Sales pada tanggal 29 Agustus 2018 tanpa ada pemberitahuan sebelumnya, dimana pada saat penyerahan itu dibacakan hak dan kewajiban dan disepakati PERJANJIAN KERJA, sebagaimana pernah **PENGUGAT** dan **TERGUGAT** lakukan dalam PERJANJIAN KERJA :
 1. Surat Perjanjian Kerja No. Surat : 0580/HR&GA/PK/2009 tertanggal 27 Februari 2009.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Surat Perjanjian Kerja No. Surat : 0033/HR&GA/PK/2011 tertanggal 27 Februari 2011.
3. Surat Perjanjian Kerja No. Surat : 0261/HR&GA/PK/2012 tertanggal 27 Februari 2012.
4. Surat Perjanjian Kerja No. Surat : 0042/HR&GA/PK/2013 tertanggal 27 Februari 2013.

Jadi adalah pandangan sepihak dan tidak mendasar bila **PENGGUGAT** mengemukakan pendapat bahwa **TERGUGAT** terbiasa memutasikan karyawan tanpa pertimbangan, semua perubahan syarat dan kondisi secara perseorangan selalu diikuti dengan **PERJANJIAN KERJA** dan/atau disampaikan lisan oleh para atasan langsung di PT. Thamrin Brothers sebagai dasar hukum bagi **TERGUGAT** dengan karyawan, dan merupakan bagian tak terpisahkan dengan Peraturan Perusahaan.

- c. **PENGGUGAT** tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan dan atasan tak langsung dalam Hubungan Kerja dimana **PENGGUGAT** ditempatkan.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **PENGGUGAT** adalah sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 48 ayat (3) Dalam hal karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka Perusahaan hanya memberikan uang pisah 5% dari upah terakhir dan sebagaimana Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 168 ayat (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- e. Bahwa **PENGGUGAT** sebagaimana ketentuan Peraturan Perusahaan Pasal 48 ayat (3) Dalam hal karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka Perusahaan hanya memberikan uang pisah 5% dari upah terakhir, belum pernah diminta kepada **TERGUGAT**.

Halaman 10 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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

- f. Bahwa untuk mengambil hak sebagaimana yang disebutkan pada poin (e) diatas **PENGUGAT** wajib melakukan syarat dan ketentuan sebagaimana Surat Kebijakan Direksi Nomor 01/Pol-HR/IX/2018 tertanggal 01 September 2018.
- g. Adapun perihal **TERGUGAT** menahan ijazah, secara spesifik tidaklah ada larangan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dan menahan ijazah adalah sah-sah saja apabila telah disepakati bersama oleh para pihak, Surat Edaran Kemenaker, Dirjen PHIJSK NO.B796/PHIJSK/IX/2015 menyatakan antara lain bahwa penahanan ijazah oleh pengusaha tidak masalah.
- h. Ijazah milik **PENGUGAT**, adalah saya (Penerima Kuasa) sebagai karyawan PT. Thamrin Brothers dalam lawatan ke Bengkulu membawakan ijazahnya tetapi karena tidak sampai ke cabang Manna, ijazah saya titipkan kepada karyawan yang bertugas ke cabang Manna untuk di sampaikan kepada **PENGUGAT**, tetapi belum berhasil bertemu untuk menyerahkan, kepala Thamrin Brothers cabang Manna yang saat ini menyimpan dan menjaga ijazah **PENGUGAT** sudah berulang kali menghubungi **PENGUGAT**, setidaknya-tidaknya 01 November 2018 (sebelum gugatan a quo didaftarkan ke panitera) telah menyampaikan pesan singkat elektronik bahwa ijazah telah ada di cabang Manna dan silahkan diambil, ada rekaman dialog melalui pesan singkat WhatsApp (WA). ini membuktikan juga bahwa **PENGUGAT** tidak memiliki itikad yang baik dan mengada-ada dalam gugatan yang disampaikan.
- i. Bahwa **TERGUGAT** pernah mengeluarkan uang kebijaksanaan tidaklah dapat dijadikan rujukan oleh **PENGUGAT**, bahwa secara yuridis pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, tidak berhak atas pemberian uang masa kerja. Namun pengusaha bisa mengatur pemberian uang penghargaan masa kerja bagi Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri, sebagai bagian dari syarat kerja, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja ("PK"), Peraturan Perusahaan ("PP") atau Perjanjian Kerja Bersama ("PKB").

Bahwa berdasarkan seluruh uraian diatas, maka adalah cukup dan patut apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* memutuskan:

Halaman 11 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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. DALAM EKSEPSI

1. Menerima seluruh Eksepsi **TERGUGAT** dalam perkara *a quo*;
2. Menyatakan menolak **GUGATANPENGGUGAT**, untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

B. DALAM PROVISI

1. Menolak **GUGATANPENGGUGAT**, untuk seluruhnya.
2. **TERGUGAT** telah menjalankan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berserta peraturan pelaksanaannya dibawah pengawasan dan pengarahan oleh instansi yang berwenang.

C. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak **GUGATANPENGGUGAT**, untuk seluruhnya;
2. Menghukum **PENGGUGAT**, untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo*;

atau,

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bengkulu berpendapat lain, mohon agar kiranya Majelis Hakim memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut oleh Penggugat mengajukan Replik tanggal 13 Desember 2018 begitu juga Kuasa Tergugat mengajukan Duplik tanggal 19 Desember 2018;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti surat dengan susunan sebagai berikut :

1. Bukti P-1 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tanggal 26-10-2018 Nomor : 5795/DKKTRRANS-03/2018;
2. Bukti P-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) ID Card dan surat keterangan lainnya;
3. Bukti P-3 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Foto penghargaan dari Owner Thamrin Brothers dan sertifikat lainnya;

Halaman 12 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bukti P-4 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Kartu Keluarga atas nama Kepala Keluarga Roy Marten, SE;
5. Bukti P-5 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Tanda Terima Ijazah Asli;
6. Bukti P-6 : Photocopy (kutipan) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
7. Bukti P-7 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) percakapan WA antara penggugat dengan Kepala Cabang Thamrin Brothers Manna, tentang pihak tergugat menyuruh membuat surat pengunduran diri;
8. Bukti P-8 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat permohonan dari penggugat untuk pembatalan mutasi dan balasan dari pihak tergugat;
9. Bukti P-9 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat PT Thamrin Brothers Nomor : 00226/SK-HR/TB/VIII/18 tanggal 23 Agustus 2018 tentang Mutasi Karyawan atas nama Roy Marten, SE;

Menimbang, bahwa bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-9 tersebut telah dicocokkan aslinya dan telah di beri meterai, kecuali bukti surat bertanda P-9, tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Penggugat juga mengajukan 3(satu) orang saksi yaitu :

1. Saksi **FRENGKI INDRA PURNAMA, SE** dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai teman kerja di PT THamrin Brothers Manna tidak ada hubungan keluarga;
 - Bahwa saksi tahu dengan PT THamrin Brothers karena saksi pernah bekerja di PT Thamrin Brtohers Manna;
 - Bahwa setahu saksi penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers sejak tahun 2008 karena sama-sama diangkat dengan saksi sebagai sales;
 - Bahwa pada saat masuk kerja di PT Thamrin Brothers saksi dan penggugat sama-sama di test tertulis dan wawancara di Palembang;
 - Bahwa saksi tidak ingat apakah sewaktu masuk kerja di PT THamrin Brothers dibuatkan perjanjian kerja;

Halaman 13 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 sewaktu menjadi sales gaji diterima sesuai dengan hasil penjualan dan ditambah uang minyak dan makan sebesar Rp.600.000,- (enam ratus ribu ruoiah) perbulan;
- Bahwa saksi tidak tahu cara hitung-hitungan bonus penjualan;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat setelah diangkat naik grade menjadi Koordinator sales di PT Thamrin Brothers Manna sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2018;
- Bahwa seingan saksi dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2010 tidak ada perpanjangan kontrak kerja;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji yang diterima penggugat setiap bulannya;
- Bahwa setahu saksi Penggugat mengajukan gugatan ke PHI karena dianggap mengundurkan diri dan tidak diberi uang pesangon;
- Bahwa setahu saksi penggugat di mutasi dari PT Thamrin Brothers Manna ke PT THamrin Brothers Pangkalan Baai Sumatera Selatan dan penggugat tidak mau dimutasi;
- Bahwa Saksi tidak tahu kapan persisnya penggugat berhenti bekerja di PT THamrin Brothers karena saksi sudah keluar dari PT Thamrin Brothers Manna sejak tahun 2016;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah penggugat di PHK atau mengundurkan diri;
- **Bahwa Setahu** saksi PT Thamrin Brothers bergerak dibidang penjualan sepeda motor merk Yamaha;
- Bahwa setahu saksi jumlah karyawan PT Thamrin Brothers di Manna ada 10(sepuluh) orang dikantor dan 60(enam puluh) orang sebagai sales;
- Bahwa benar penggugat sebagai koordinator PT Thamrin Brother Manna;
- Bahwa setahu saksi syarat-syarat masuk kerja di PT Thamrin Brothers;
 - Membuat surat lamaran;
 - Menyerahkan fotocopy KTP dan KK;
 - Menyerahkan pas foto;
 - Menyerahkan Asli Ijazah;
 - Wawancara;

Halaman 14 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 pernah turun grade dan hanya mengandalkan hasil penjualan;
- Bahwa benar saksi setelah berhenti dari PT Thamrin Brothers mendapatkan uang kebijaksanaan dan sudah mencairkan Jamsostek;
- Bahwa uang kebijaksanaan diterima setelah dilakukan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu;
- Bahwa uang kebijaksanaan yang saksi terima empat jutaan lebih;
- Bahwa saksi saat ini sudah bekerja ditempat lain;
- Bahwa saksi setelah berhenti bekerja di PT THamrin Brothers, ijazah asli dikembalikan dan diberikan surat pengalaman kerja;
- **Bahwa seingat** saksi yang menerima uang kebijaksanaan waktu di Mediasi itu ada 5(lima) atau 6(enam) orang;
- Bahwa setahu saksi di PT Thamrin Brothers tidak ada Serikat Pekerja;
- Bahwa saksi tidak tahu penggugat di Mutasi dengan jabatan apa;
- **Bahwa saksi** tidak ingat berpa lama setelah diangkat ada menandatangani PKWT atau PKWTT;
- Bahwa saksi tahu kalau penggugat di mutasi dari Media Sosial;
- Bahwa setahu saksi di PT Thamrin Brothers ada Peraturan Perusahaan, karena setiap pagi briefing ada disinggung;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Peraturan Perusahaan PT Thamrin Brothers didaftarkan ke Disnaker;
- Bahwa benar setiap karyawan PT Thamrin Brothers, ijazahnya ditahan sebagai jaminan;
- **Bahwa saksi** secara fisih belum pernah melihat peraturan perusahaan PT Thamrin Brothers;
- Bahwa sebagai sales saksi tahu naik turun grade dari hasil gaji yang diterima;
- Bahwa benar penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers Manna sebagai perintis;
- Bahwa benar saksi tahu penggugat pernah mendapat reward penghargaan jalan-jalan ke Malaysia karena target terlampaui;

Halaman 15 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 setahu saksi sampai dengan saat ini penggugat belum mendapatkan pekerjaan lain;
- Bahwa benar saksi sudah menerima uang kebijaksanaan dari PT Tamrin Brothers setelah dilakukan mediasi sebanyak 3(tiga) kali;
- Bahwa saksi belum pernah tahu ada putra daerah yang dmutasi ketempat lain;
- Bahwa benar saksi sewaktu bekerja di PT Thamrin Brothers Manna pernah mencapai grade Gold dan turun grade hanya diberitahu secara lisan;
- Bahwa benar grade bisa turun naik sesuai dengan target yang didapat dan ini sudah diketahui oleh semua sales;
- Bahwa setahu saksi tidak ada surat peringatan saat turun grade;
- Bahwa benar secara lisan sudah diberitahu oleh koordinator kalau tidak tecapai target maka akan diturunkan gradenya dan ini diingatkan setiap pagi saat breving;
- Bahwa benar ijazah dijaminakan karena sudah ada kesepakatan kalau mau bekerja di PT THamrin Brothers dan diberi tanda terima;
- **Bahwa benar** saksi bekerja di PT THamrin Brothers Manna;
- Bahwa benar saksi tidak tahu apa singkatan dari PKWTT atau PKWTT;
- Bahwa benar penggugat sebagai koordinator sales PT Thamrin Brothers Manna;
- Bahwa benar hampir semua karyawan yang mengajukan gugatan ini adalah bawahan penggugat kecuali Eko Santoso;

2. Saksi **YUDI SANTOSO** dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai teman kerja di PT THamrin Brothers Manna tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa saksi tahu dengan PT THamrin Brothers karena saksi pernah bekerja di PT Thamrin Brtohers Manna;
- Bahwa setahu saksi penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers sejak berdirinya PT Thamrin Brothers di Manna;
- Bahwa setahu saksi penggugat berhenti bekerja di PT Thamrin Brothers sejak tahun 2018;

Halaman 16 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 berhenti bekerja di PT Thamrin Brothers Manna tahun 2016;
- Bahwa seingat saksi waktu masuk bekerja di PT THamrin Brothers ada dibuat surat perjanjian kerja;
- Bahwa setahu saksi, penggugat diberhentikan karena menolak mutasi ke Pangkalan Baai Sumatera Selatan;
- Bahwa benar selaku sales tahu kalau turun grade tidak dilakukan secara tertulis hany diktehaui dari gaji yang diterima;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji yang diterima penggugat setiap bulannya;
- Bahwa setahu saksi Penggugat mengajukan gugatan ke PHI karena dianggap mengundurkan diri dan tidak diberi uang pesangon;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah penggugat di PHK atau mengundurkan diri;
- **Bahwa Setahu** saksi PT Thamrin Brothers bergerak dibidang penjualan sepeda motor merk Yamaha;
- Bahwa setahu saksi jumlah karyawan PT Thamrin Brothers di Manna ada 10(sepuluh) orang dikantor dan 60(enam puluh) orang sebagai sales;
- Bahwa benar penggugat sebagai koordinator PT Thamrin Brother Manna;
- Bahwa saksi pernah turun grade dan hanya mengandalkan hasil penjualan;
- Bahwa benar saksi sudah berhenti dari PT Thamrin Brothers;
- Bahwa saksi juga ikut mengadu ke Disnaker Provinsi Bengkulu dan dimediasi namun perusahaan tidak pernah hadir dan tidak tercapai kesepakatan;
- Bahwa benar saat saksi turun grade masih bekerja selama 3(tiga) bulan namun hasilnya juga tidak mencapai target;
- **Bahwa seingat** saksi yang menerima uang kebijakan waktu di Mediasi itu ada 5(lima) atau 6(enam) orang;
- Bahwa setahu saksi di PT Thamrin Brothers tidak ada Serikat Pekerja;
- Bahwa saksi tidak tahu penggugat di Mutasi dengan jabatan apa;
- **Bahwa saksisaat** diangkat sebagai sales PT Thamrin Brothers ada menandatangani surat apa isinya saksi tidak ingat;
- Bahwa saksi tahu kalau penggugat di mutasi dari Media Sosial;

Halaman 17 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 setahu saksi di PT Thamrin Brothers ada Peraturan Perusahaan, karena setiap pagi briefing ada disinggung;
 - Bahwa saksi tidak tahu apakah Peraturan Perusahaan PT Thamrin Brothers didaftarkan ke Disnaker;
 - Bahwa benar setiap karyawan PT Thamrin Brothers, ijazahnya ditahan sebagai jaminan;
 - **Bahwa saksi** secara fisik belum pernah melihat peraturan perusahaan PT Thamrin Brothers;
 - Bahwa sebagai sales saksi tahu naik turun grade dari hasil gaji yang diterima;
 - Bahwa benar penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers Manna sebagai perintis;
 - Bahwa benar saksi tahu penggugat pernah mendapat reward penghargaan jalan-jalan ke Malaysia karena target terlampaui;
 - Bahwa setahu saksi sampai dengan saat ini penggugat belum mendapatkan pekerjaan lain;
 - Bahwa benar grade bisa turun naik sesuai dengan target yang didapat dan ini sudah diketahui oleh semua sales;
 - Bahwa setahu saksi tidak ada surat peringatan saat turun grade;
 - Bahwa benar secara lisan sudah diberitahu oleh koordinator kalau tidak tercapai target maka akan diturunkan gradenya dan ini diingatkan setiap pagi saat briefing;
 - **Bahwa benar** saksi bekerja di PT THamrin Brothers Manna;
 - Bahwa benar saksi tidak tahu apa singkatan dari PKWTT atau PKWTT;
 - Bahwa benar penggugat sebagai koordinator sales PT Thamrin Brothers Manna;
 - Bahwa benar hampir semua karyawan yang mengajukan gugatan ini adalah bawahan penggugat kecuali Eko Santoso
3. Saksi **MUHAMMAD TAUFIQ AKBAR** tidak disumpah memberikan keterangan sebagai berikut :
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat masih ada hubungan keluarga sebagai adik kandung;

Halaman 18 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 setahu saksi setelah penggugat diberhentikan dari PT Thamrin Brothers belum ada pekerjaan lain;
- Bahwa benar setelah penggugat tidak bekerja di PT Thamrin Brothers penghasilan penggugat tidak ada;
- Bahwa keluarga penggugat sering mengeluh karena kebutuhan sehari-hari tidak seperti sewaktu penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers;
- Bahwa anak-anak penggugat sering bertanya kenapa tidak lagi diajak jalan-jalan atau rekreasi seperti sewaktu penggugat masih bekerja di PT Thamrin Brothers

Menimbang, bahwa untuk keterangan saksi-saksi tersebut Hakim Ketua menyampaikan agar Penggugat dan Tergugat menanggapi dalam kesmpulannya;

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

1. Bukti T-1 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Perjanjian Kerja No Surat : 0042/HR&GA/PK/2013(Pasal 4 Mutasi);
2. Bukti T-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) tanda terima Surat panggilan 1 untuk PENGUGAT;
3. Bukti T-3 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) tanda terima Surat panggilan 2 untuk PENGUGAT;
4. Bukti T-4 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) tanda terima Surat untuk PENGUGAT;
5. Bukti T-5 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) surat panggilan I No.0132/S-HR/TB/IX/18;
6. Bukti T-6 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) surat panggilan II No.0133/S-HR/TB/IX/18;
7. Bukti T-7 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) surat Tindak Lanjut Panggilan Kerja No.0134/S-HR/TB/IX/18;
8. Bukti T-8 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan;
 - Pasal 44 ayat (3) poin 3.7 (Mangkir 5 (lima) hari berturut-turut)
 - Pasal 48 ayat (3) uang pisah untuk karyawan mangkir.

Halaman 19 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bukti T-9 : Photocopy (copy dari photocopy) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Terbitan LEGALITY Yogyakarta);
10. Bukti T-10 : Photocopy (copy dari photocopy) undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Terbitan LEGALITY Yogyakarta);
 - Pasal 8 kewenangan absolut mediator kabupaten/kota;
11. Bukti T-11 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat HR POLICY Pedoman Pemberian Uang Kebijaksanaan No: 08/Pol-HR/IV/2018;

Menimbang, bahwa bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-11 tersebut telah dicocokkan aslinya dan telah di beri meterai, kecuali bukti surat bertanda T-9, dan T-10 tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa selain Bukti Surat, Kuasa Hukum Tergugat juga mengajukan 2(dua) orang saksi yaitu :

1. Saksi IRWANSYAH tidak disumpah menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi bekerja sebagai Kepala Cabang Pembantu (YPN) PT Thamrin Brothers kepahiang;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi pernah sebagai Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Manna;
- Bahwa saksi tahu saat penggugat bekerja di PT Thamrin Broters Manna jabatannya selaku Koordonator sales;
- Bahwa setahu saksi tugas koordinator sales adalah Monitoring dan review;
- Bahwa saksi tidak tahu sejak kapan penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers;
- Bahwa setahu saksi, penggugat diberhentikan karena dikualifikasi mengundurkan diri karena tidak masuk kerja lebih dari 5(lima) hari berturut-turut;
- Bahwa setahu saksi penggugat tidak masuk kerja karena tidak mau melaksanakan mutasi;
- Bahwa setahu saksi penggugat dimutasi ke Pangkalan Baai Sumatera Selatan dengan jabatan sama sebagai koordinator sales;

Halaman 20 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar Surat Keputusan Mutasi ditandatangani oleh Pusat;
- Bahwa setahu saksi Surat Keputusan Mutasi untuk penggugat dibuat secara tertulis dan resmi;
- Bahwa masuk bekerja di PT Thamrin Brothers sejak 29 November 2004;
- Bahwa saksi pernah menjabat sebagai Kepala Cabang PT Thamrin Brothers di Putri Hujau Kabupaten Bengkulu Utara sejak tahun 2013 dan pada tahun 2015 menjabat sebagai Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Manna;
- **Bahwa pada** saat menjabat Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Manna jumlah karyawan seluruhnya ada 40(empat puluh) orang dan ada 2(dua) koordinator;
- Bahwa tatacara perekrutan karyawan atau sales di kantor cabang yaitu :
 - Membuat surat lamaran;
 - Fotocopy KTP dan KK;
 - Membuat Surat Pernyataan;
 - Wawancara;
- Bahwa semua karyawan/sales diangkat dan menandatangani perjanjian kerja;
- Bahwa tandatangan perjanjian kerja setelah ditraining selama 6(enam) bulan dan dinyatakan diterima;
- Bahwa seingat saksi diperjanjian kerja ada dicantumkan hak dan kewajiban karyawan
- Bahwa sales bisa diberi gaji bulanan apabila sudah mencapai grade silver;
- Bahwa bisa saja dari grade silver diangkat menjadi Kepala Cabang sepanjang sudah melalui mekanisme dan target;
- Bahwa saksi selama menjabat sebagai sales dulu belum pernah turun grade;
- Bahwa menurut saksi indikator naik turun grade tergantung capaian target dan juga kemampuan sales;
- Bahwa menurut saksi adanya gejolak yang tidak mau menerima grade diturunkan tergantung individu;

Halaman 21 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 benar** penggugat dan saksi sama-sama menerima Surat Keputusan Mutasi;
- Bahwa saksi dimutasi dari Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Manna ke YPN Kepahiang sedangkan penggugat dimutasi dari Koordinator Sales PT Thamrin Brothers Manna menjadi Koordinator Sales PT Thamrin Brothers Pangkalan Baai Sumatera Selatan;
- Bahwa saksi walau turun jabatan tetapi saksi mau menerima mutasi;
- Bahwa seingat saksi pada tanggal 31 Agustus 2018 penggugat masih masuk bekerja di PT Thamrin Brothers Manna, karena Surat keputusan Mutasi baru terhitung tanggal 1 September 2018;
- Bahwa saksi tidak mengetahui secara persis berakhirnya hubungan kerja Penggugat dengan PT Thamrin Brothers, tetapi saksi mengetahui bahwa Penggugat mangkir kerja dari informasi yang ada di PT Thamrin Brothers Group area Bengkulu;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat adalah satu-satunya yang tidak hadir di PT Thamrin Brothers Sentral Bengkulu yang kepala cabang adalah saksi, tempat dilakukannya rapat pertemuan kepada semua karyawan yang dimutasi divisi sales dengan General Manager perihal pemberitahuan mutasi untuk melakukan rotasi organisasi;
- Bahwa setahu saksi PT Thamrin Brothers berdiri sudah lebih dari 50(lima puluh) tahun;
- Bahwa setahu saksi down grade digunakan untuk jaring pengaman;
- Bahwa setahu saksi pada saat training tidak diberi gaji pokok hanya diberi uang tranport dan makan Rp.650.000,- (enam ratus lima puluh ribu rupiah) dan ditambah bonus hasil penjualan;
- Bahwa setahu saksi masa training diberi 2(dua) bulan apabila tercapai target diangkat kalau tidak maka tidak dilanjutkan;
- Bahwa setahu saksi reward diberikan bukan hanya dibidang penjualan saja, yang penting apabila karyawan sudah melebihi target, namun benar reward diutamakan di bagian marketing sebagai ujung tombak;

2. Saksi **RAHMAD WAHIDISYAH**, ~~Setidakdisumpah~~ menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT Thamrin Brothers ;

Halaman 22 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa jabatan saksi saat ini adalah Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Bengkulu;
- Bahwa saksi sebelumnya sebagai Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Cabang Manna sampai tahun 2014;
- Bahwa pada saat saksi menjabat sebagai Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Cabang Manna, penggugat sudah ada;
- **Bahwa pada** saat menjabat Kepala Cabang PT Thamrin Broters Manna jumlah karyawan seluruhnya ada 40(empat puluh) orang dan ada 2(dua) koordinator;
- Bahwa tatacara perekrutan karyawan atau sales di kanor cabang yaitu :
 - Membuat surat lamaran;
 - Fotocopy KTP dan KK;
 - Membuat Surat Pernyataan;
 - Wawancara;
- Bahwa semua karyawan/sales diangkat dan menandatangani perjanjian kerja;
- Bahwa tandatangan perjanjian kerja setelah ditraining selama 6(enam) bulan dan dinyatakan diterima;
- Bahwa seingat saksi diperjanjian kerja ada dicantumkan hak dan kewajiban karyawan
- Bahwa sales bisa diberi gaji bulanan apabila sudah mencapai grade silver;
- Bahwa bisa saja dari grade silver diangkat menjadi Kepala Cabang sepanjang sudah melalui mekanisme dan target;
- Bahwa saksi selama menjabat sebagai sales dulu belum pernah turun grade;
- Bahwa menurut saksi indikator naik turun grade tergantung capaian target dan juga kemampuan sales;
- Bahwa menurut saksi adanya gejolak yang tidak mau menerima grade diturunkan tergantung individu;
- Bahwa gaji untuk pemula Rp.2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah), untuk grade Silver Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah) apabila turun menjadi

Halaman 23 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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

down grade tidak bisa menjual lagi target gaji hanya menerima Rp.650.000,-
(enam ratus lima puluh ribu rupiah);

- **Bahwa saksi** tahu kalau penggugat terakhir jabatannya sebagai Koordinator Sales PT Thamrin Brothers Manna;
- Bahwa setahu saksi pada saat penggugat dimutasi ada 6(enam) orang lain yang juga dimutasi;
- Bahwa menurut saksi di PT Thamrin Brothers Manna tidak ada HRD;
- Bahwa setahu saksi kewenangan HR Office Cabang bengkulu hanya sebagai penyampai bukan sebagai pengambil kebijakan, keputusan tetap diambil Palembang;
- Bahwa secara fisik saksi tidak melihat PKWT atau PKWTT yang ditandatangani oleh penggugat;
- Bahwa saksi pada saat masuk kerja ada menandatangani perjanjian kerja;
- Bahwa setahu saksi, perjanjian kerja memang tidak diberikan kepada karyawan tetapi kalau mau memfotocoy diperbolehkan;
- Bahwa sebagai Kepala Cabang PT Thamrin Bengkulu saksi tahu adanya Wajib Lapor Ketenagakerjaan namun semua di handle oleh Palembang;
- **Bahwa saksi** dan Penggugat adalah bagian dari mutasi dalam rangka rotasi organisasi divisi sales PT Thamrin Brothers;
- Bahwa Saksi mengetahui dari karyawan PT Thamrin Brothers cabang Manna tempat saksi dan Penggugat pernah satu kantor, bahwa Penggugat tidak bersedia untuk mutasi lalu mengkir kerja 5 (lima) hari berturut-turut dan sudah dilakukan pemanggilan secara patut dan tertulis;
- Bahwa setahu saksi reward diberikan bukan hanya dibidang penjualan saja, yang penting apabila karyawan sudah melebihi target, namun benar reward diutamakan di bagian marketing sebagai ujung tombak;
- **Bahwa walaupun** sudah banting tulang ternyata tidak tercapai target, karena sudah ada aturan perusahaan maka harus diikuti aturan perusahaan tersebut;
- Bahwa secara berjenjang sudah ada komunikasi antara karyawan dengan atasan;

Halaman 24 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 selanjutnya Penggugat mengajukan kesimpulan tertanggal 16 Januari 2019 dan Kuasa Tergugat mengajukan kesimpulan tertanggal 16 Januari 2019 juga;

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 EKSEPSI

Menimbang, bahwa kuasa hukum Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

- a. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* merupakan gugatan mengandung cacat hukum, tindakan cidera janji(wan prestasi) dan perbuatan melawan hukum dengan tidak maunya Penggugat dimutasi dimana telah disepakati dan tertuang didalam Kontrak Perjanjian Kerja No 0042/HR&GA/PK/2013, tertanggal 27 Februari 2013 Pasal 4 Mutasi ayat (1) Perusahaan atau Pihak Pertama (I) mempunyai hak dan wewenang penuh terhadap penempatan kerja Pihak Kedua (II), pada suatu jabatan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, ayat (2) Pihak Kedua bersedia dimutasikan dari satu tempat ke tempat yang lain, pada bagian yang lain dalam lingkungan perusahaan atau diluar kota pada cabang-cabang perusahaan tergantung dengan kebijaksanaan perusahaan;
- b. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 83 ayat (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
- c. Bahwa kewenangan yang melakukan mediasi dan membuat anjuran yang menjadi dasar pengajuan gugata pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah mediator yang berada di Kabupaten/Kota, sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 8, Penyelesaian Perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;

Halaman 25 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Bahwa gugatan perkara a quo yang diajukan Penggugat adalah berdasarkan anjuran yang disampaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu nomor 5795/DKKTRANS-03/2018 tertanggal 26 Oktober 2018, yang ditolak oleh Tergugat karena tidak terpenuhinya ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit;
- e. Bahwa Penggugat mendasarkan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 161 adalah tidak mendasar dan mengada-ada, sebagaimana telah diakui Penggugat kebenaran pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis dan diterima langsung oleh Penggugat atas mangkirnya adalah cukup bukti untuk terpenuhinya ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 168 ayat (1) Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
- f. Bahwa penyampaian gaji yang diterima terakhir oleh Penggugat, adalah tidak mendasar sebagaimana Perjanjian Kerja dan/atau bukti pembayaran gaji terakhir yang dikeluarkan oleh Tergugat untuk Penggugat;
- g. Bahwa Tergugat membayarkan gaji terakhir kepada Penggugat adalah periode Agustus 2018;
- h. Oleh karenanya gugatan Penggugat dapatlah dikualifikasikan kedalam gugatan Cacat Hukum dan tindakan menolak Mutasi adalah tindakan Cidera Janji (wan prestasi) serta Perbuatan Melawan Hukum, maka patut secara hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara a quo memutuskan untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan/atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa didalam Repliknya Penggugat menolak Eksepsi Penggugat dengan dalil sebagai berikut :

- Bahwa mutasi adalah benar merupakan kewenangan Tergugat sepenuhnya, dan penggugat berhak untuk menolak di mutasi dikarenakan Penggugat tidak

Halaman 26 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akan dapat bekerja secara maximal ditempat yang baru, atas penolakan mutasi tersebut seharusnya Penggugat memberikan surat peringatan kepada Pengugat karena telah menolak perintah atau keputusan dari tergugat sebagai mana diatur didalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 161 ayat 1 “dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut”;

- Bahwa dalam pengajuan gugatan, Penggugat sudah melampirkan risalah mediasi dan anjuran yang merupakan syarat formil pengajuan ggatan ke PHI;
- Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata cara kerja mediasi didalam pasal 12 ayat 2 berbunyi “Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi sebagai mana dimaksud dalam pasal 11 huruf b, berwenang untuk melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1(satu) Provinsi. Dalam hal ini cabang perusahaan Tergugat yang terdapat diwilayah Kabupaten lain di Provinsi Bengkulu juga ada perselisihan seperti Penggugat;
- Bahwa perundingan Bipartit sudah dilakukan tetapi tidak tercapai kesepakatan, yang intinya bahwa Penggugat memohon kepada Tergugat untuk membatalkan mutasi tetapi Tergugat tetap pada keputusan untuk melakukan mutasi;
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat mendasarkan pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 168 ayat 1 tidak tepat. Berdasarkan penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 168 ayat 1 yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagai mana tercatat diperusahaan, dan tenggang waktu pemanggilan paling sedikit 3 (tiga) hari kerja, sedangkan Tergugat melakukan pemanggilan pertama pada tanggal 03 September 2018 dan pemanggilan kedua tanggal 05 September 2018, dalam hal ini unsure paling sedikit 3 (tiga) hari tidak terpenuhi;

Halaman 27 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 mengenai upah yang terakhir diterima Penggugat, Tergugat lebih mengetahui besaran dan rinciannya, karena Penggugat tidak diberikan slip gaji terakhir oleh Tergugat;
- Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat adalah bulan Agustus 2018;
- Bahwa Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat merupakan gugatan cacat hukum, tindakan cidera janji dan perbuatan melawan hukum adalah tidak benar;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan jawaban Pergugat, maka majelis hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa didalam mutasi atau penempatan pekerja ke tempat lain Tergugat harus memperhatikan Pasal 32 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi;*
2. *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum;*
3. *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah;*

Merujuk pada pasal 32 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatas, sudah seyogyanya didalam penempatan tenaga kerja ketempat lain (mutasi) Tergugat harus memperhatikan obyektifitas, berkeadilan tanpa diskriminasi termasuk kondisi keluarga Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dan berdasarkan bukti yang disampaikan oleh Tergugat bahwa pemindahan penempatan kerja (mutasi) pada suatu lokasi kerja tertentu, dapat dilakukan Tergugat dimana telah diatur didalam Surat Perjanjian Kerja (bukti T-1) Pasal 4 tentang Mutasi yang berbunyi : ayat (1) "*Perusahaan atau Pihak Pertama (I) mempunyai hak dan wewenang penuh terhadap penempatan kerja Pihak Kedua (II), pada suatu jabatan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan*", dan ayat (2) "*Pihak Kedua bersedia dimutasikan dari satu tempat ke tempat yang lain, pada bagian yang lain dalam lingkungan perusahaan atau diluar kota pada cabang-cabang*

Halaman 28 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan tergantung dengan kebijaksanaan perusahaan” dengan demikian pemindahan penempatan kerja (mutasi) yang dilakukan oleh Tergugat adalah salah satu bagian isi dalam perjanjian kerja yang telah diperjanjikan sejak awal dimulainya hubungan kerja. dengan demikian bahwa pemindahan lokasi kerja (mutasi) yang dilakukan oleh Tergugat sah secara hukum, sebagai mana diatur didalam pasal 1320 tentang syarat sah nya suatu perjanjian “Sepakat, Cakap, Objeknya, dan Klausanya yang halal” Jo Pasal 1338 KUHPerdata yang berbunyi “semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan menolaknya Penggugat untuk di Mutasi berarti Penggugat menolak perintah kerja yang telah diperjanjikan dengan demikian cukup beralasan eksepsi Tergugat untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi kuasa hukum Tergugat, dalam perkara a quo yang disampaikan oleh Tergugat;

- Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didalam Pasal 83 ayat (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;
- Bahwa kewenangan melakukan mediasi dan membuat anjuran yang menjadi dasar pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah mediator yang berada di kabupaten/Kota, sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didalam pasal 8 Undang-undang Nomo 2 Tahun 2004;
- Bahwa gugatan dalam perkara a quo yang diajukan Penggugat adalah berdasarkan anjuran yang disampaikan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Nomor 5795/DKKTRANS-03/2018 tertanggal 26 Oktober 2018;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam perkara a quo melampirkan risalah dan anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu (vide : bukti P-1), maka majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah dalam perkara ini risalah dan anjuran tersebut sah secara hukum;

Menimbang ,bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan mencermati gugatan yang disampaikan Penggugat dan eksepsi yang disampaikan oleh

Halaman 29 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat serta berdasarkan bukti P-1 didalam persidangan bahwa domisili Penggugat dan Kantor tempat Penggugat bekerja adalah di Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu;

Menimbang, Bahwa didalam tanggapan Penggugat terhadap eksepsi Tergugat point 3 berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata cara kerja mediasi didalam pasal 12 ayat 2 berbunyi "Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi sebagai mana dimaksud dalam pasal 11 huruf b, berwenang untuk melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1(satu) Provinsi;

Menimbang, bahwa penjelasan didalam Pasal 12 Ayat 2 yang berbunyi Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi sebagai mana dimaksud dalam pasal 11 huruf (b), adalah (a) berwenang untuk melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1(satu) Provinsi, (b) melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Kabupaten/Kota; (c) melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan Dinas Kabupaten/Kota yang tidak memiliki Mediator; (d) memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Kabupaten/Kota;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas dengan mengacu kepada pasal 12 ayat 2 point b) dan (c) tentang kewenangan mediator Dinas Tenaga Provinsi didalam memediasi terhadap perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan berdasarkan pelimpahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dan apabila Dinas Kabupaten/Kota tidak memiliki mediator, sementara didalam persidangan Penggugat tidak bisa menunjukan satu pun bukti secara kongkrit yang mengatakan bahwa telah adanya pelimpahan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu selatan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu dan atau bukti secara kongkrit mengatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkulu Selatan tidak memiliki Mediator sebagai mana yang diatur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata cara kerja mediasi Pasal 12 ayat 2 point (b) dan (c) tersebut diatas.

Halaman 30 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ 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 berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka majelis hakim berpendapat bahwa ajuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu menjadi Cacat Hukum untuk menjadi dasar terpenuhinya syarat formil Penggugat untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai mana yang diatur oleh UU.Nomor 2 Tahun 2004, dengan demikian cukup beralasan eksepsi Tergugat untuk dikabulkan;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat dikabulkan, maka menurut Majelis Hakim mengenai pokok perkara dalam gugatan a quo tidak perlu dipertimbangkan lagi, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima dan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

Memperhatikan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan:

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard);
- Menetapkan biaya perkara menurut hukum sebesar Nihil;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA pada hari Jumat tanggal 25 Januari 2019 oleh kami ZENI ZENAL MUTAQIN, SH.,MH sebagai Ketua Majelis, Hj. CHRISTINE MS, SH dan EDUIN OKTO, SH sebagai Hakim-hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut

Halaman 31 dari 32 Halaman Putusan Nomor : 27/Pdt.Sus-PHI/2018/ PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 30 Januari 2019 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi Hj. CHRISTINE MS, SH dan EDUIN OKTO, SH sebagai Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh A.WIBISONO, S.Sos sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Penggugat dan oleh Kuasa Tergugat ;

Hakim – Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis:

1. **Hj. CHRISTINE MS, S.H**

ZENI ZENAL MUTAQIN, S.H., M.H

2. **EDUIN OKTO, S.H**

Panitera Pengganti

A. WIBISONO, S.Sos