



P U T U S A N

Nomor :33/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 :

RIO PRATAMA, umur 31 Tahun, Kebangsaan/Kewarganegaraan Indonesia, alamat Jalan Raja Khalifah Gg. Apola, Kecamatan Kota Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT** ;

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 : 007/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 : 571/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 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl tanggal 9 November 2018 tentang penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut ;

Halaman 1 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Setelah membaca Penetapan Hakim Ketua Nomor 33/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 03 November 2018 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA pada tanggal 9 November 2018 dengan register Nomor : 33/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 01 November 2011 sebagai salesman;
2. Bahwa Penggugat bekerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT);
3. Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp. 2.500.000,-
4. Bahwa pihak tergugat menyatakan Down Grade kepada Penggugat dikarenakan tidak mencapai target yg ditentukan oleh pihak tergugat;
5. Bahwa tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan dan surat keputusan down grade karena tidak mencapai target yg ditentukan oleh tergugat;
6. Bahwa setelah adanya penyampaian lisan down grade dari pihak tergugat maka untuk bulan selanjutnya saudara penggugat hanya sebagai maketing biasa dan tidak mendapatkan upah hanya mendapatkan insentif dari hasil penjualan;
7. Bahwa Penggugat tidak pernah membuat surat pengunduran diri;
8. Bahwa Penggugat belum pernah mengambil cuti tahun 2014;

II. GUGATAN POKOK PERKARA

1. Bahwa Semenjak tanggal 18 Desember 2014 penggugat dianggap mengundurkan diri oleh tergugat dan Penggugat tidak lagi mendapatkan upah pada perusahaan tergugat;

Halaman 2 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 kepada pekerja / buruh yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua, dan Ketiga secara berturut-turut
2. Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) Bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
3. Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 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 $2 \times (4 \times \text{Rp.} 2.500.000)$ = Rp. 20.000.000

Uang PMK $2 \times \text{Rp.} 2.500.000$ = Rp. 5.000.000

Uang Pengganti Perumahan & Pengobatan

$15\% \times (P + \text{PMK})$ = Rp. 3.750.000

Uang Cuti yang belum diambil 12 hari = Rp. 1.250.000

Jumlah = Rp. 30.000.000

Terbilang (tiga puluh juta rupiah)

3. Bahwa Sesuai dengan ketentuan diatas penggugat Memohon agar kiranya majelis hakim dapat mengabulkan gugat 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 sebesar Rp.500.000 (lima ratus ribu rupiah) setiap hari

Halaman 3 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keterlambatan (ingkar) Pembayaran terhitung 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;

I. DALAM PROVISI

Menghukum dan memerintahkan tergugat tidak melakukan tindakan serupa dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan tergugat, agar putusan hukum 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 undang undang no.13 tahun 2003;
3. .Menghukum tergugat membayar pada penggugat hak hak penggugat sebesar **Rp.30.000.000** di PT. Thamrin Brothers Cabang manna;
4. .Menghukum Tergugat membayar paksa uang keterlambatan pembayaran Rp.500.000 setiap hari keterlambatan terhitung 7 (tujuh) hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap;
5. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun tergugat melakukan upaya hukum lain nya;
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 Brothers, **2.MUHAMMAD AGUS**, Jabatan selaku Training Specialist PT. Thamrin Brothers. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 007/SKK-TB/XI/2018 tanggal 20 November 2018 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan

Halaman 4 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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

Negeri/PHI/Tipikor Bengkulu pada hari Jumat tanggal 30 November 2018 dibawah Register Nomor : 571/SK/XI/2018/PN.Bgl;

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

I. GUGATAN PROVISI

1. Bahwa Penggugat adalahdst.....sampai dengan.....
9. Bahwa sudah ada uang kebijaksanaan yang cair dari tergugat tanpa melalui persidangan sebanyak 5 orang;

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 ADALAH GUGATAN YANG CACAT HUKUM DAN GUGATAN YANG KADALUARSA SERTA TINDAKAN PENGINGKARAN PERNYATAAN SENDIRI 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 dan gugatan yang sudah kadaluarsa serta tindakan Pengingkaran Pernyataan Sendiri, dengan fakta-fakta hukum sebagai berikut:
 - a. 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;**
 - b. 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

Halaman 5 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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)



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 8, **Penyelesaian Perselisihan melalui mediasi dilakukan dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;**

- c. Bahwa GUGATAN perkara a quo yang diajukan **PENGGUGAT** adalah berdasarkan anjuran yang disampaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu nomor 5803/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;
- d. Bahwa **PENGGUGAT** mendasarkan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan pasal 161, adalah alasan yang mengada-ada dan tidak mendasar, karena Pemutusan Hubungan Kerja **PENGGUGAT** adalah atas kemauan sendiri;
- e. Bahwa Pengunduran diri **PENGGUGAT** adalah atas kemauan **PENGGUGAT** sendiri dan tanpa tekanan dari pihak **TERGUGAT**, pernyataan jika saya tidak memenuhi atau mencapai target yang ditetapkan tersebut, maka saya bersedia mengundurkan diri / menerima sanksi dari perusahaan, telah dijadikan syarat oleh **PENGGUGAT** untuk dapat bekerja di tempat **TERGUGAT**;
- f. Bahwa tanpa adanya Surat Pernyataan sebagai tersebut pada poin (e) diatas, tidak akan terjadi hubungan kerja **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT**;
- g. Bahwa karena sifat dan jenisnya pekerjaan penjualan (sales) yang dituntut adalah hasil jualan yang didapatkan (laku terjual), **TERGUGAT** mensyaratkan target yang dicapai kepada calon karyawan PT. Thamrin Brothers dan **PENGGUGAT** sudah memahami dan menyanggupi persyaratan tersebut sebagaimana telah dinyatakan tertulis oleh **PENGGUGAT**;
- h. Bahwa down grade adalah bagian tak terpisahkan dari pernyataan yang menjadi syarat kerja antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT**;

Halaman 6 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- i. **PENGGUGAT** dalam gugatan atas perkara *a quo* terhitung 18 Desember 2014 sampai 13 November 2018 (setidaknya sudah 3 (tahun) tahun 10 (sepuluh) bulan gugatan *a quo* diajukan). Bahwa adalah sangat jelas gugatan **PENGGUGAT** atas perkara *a quo* sudah kadaluarsa;
 - j. Bahwa sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 82 Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana maksud pasal 159 dan 171 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;
 - k. 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**;
 - l. Bahwa **TERGUGAT** membayarkan gaji terakhir kepada **PENGGUGAT** adalah periode November 2014;
 - m. Bahwa **PENGGUGAT** terhitung 01 Desember 2014 menjalani hubungan kerja dengan **TERGUGAT** sebagai tenaga kerja lepas, bahwa Perubahan kondisi kerja ini disampaikan langsung oleh atasan langsung **PENGGUGAT** dan bagian tidak terpisah dari pernyataan yang telah di buat dan ditandatangani oleh **PENGGUGAT**;
 - n. Bahwa perubahan kondisi kerja sebagaimana tersebut pada point (i) diatas telah dilaporkan oleh atasan langsung **PENGGUGAT** kepada **TERGUGAT** dan tidak ada masalah karena sudah menjadi kesepakatan lisan antara **PENGGUGAT** dan atasan langsungnya sebagai wakil **TERGUGAT** dalam kapasitasnya sesuai dengan jabatan;
2. Oleh karenanya gugatan **PENGGUGAT** dapatlah dikualifikasikan kedalam gugatan Cacat Hukum dan Gugatan Kadaluarsa serta tindakan Peningkaran Pernyataan Sendiri, 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*);

Halaman 7 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



B. DALAM PROVISI

Bahwa **TERGUGAT** menolak GUGATAN **PENGGUGAT** sebab hal yang dikemukakan adalah melampaui kewenangannya, tentang Pengawasan dan Penindakan Pelanggaran Ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundangan 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 memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, hal mana telah dijalankan oleh **TERGUGAT** sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bengkulu 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 **PENGGUGAT** dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh **TERGUGAT**;
3. Bahwa **TERGUGAT** menolak secara tegas seluruh dalil-dalil **PENGGUGAT** sebagaimana tercantum dalam gugatana *quo*, dengan fakta-fakta sebagai berikut:

Halaman 8 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. **PENGGUGAT** dalam memulai mengajukan Perselisihan Hubungan Industrial yang bermuara pada pengajuan GUGATAN di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bengkulu sangat tidak memenuhi ketentuan hukum, baik tempat mengajukan mediasi dan/atau waktu yang telah kadaluarsa sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai petunjuk dan pelaksana Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. Bahwa **PENGGUGAT** dalam faktanya setelah Pemutusan Hubungan Kerja dengan **TERGUGAT** telah menerima keputusan tersebut hal mana di tandai meminta tanda bukti berakhirnya hubungan kerja sebagai persyaratan untuk pengambilan uang Jaminan Hari Tua pada PT. Jamsostek;
- c. Bahwa **TERGUGAT** pernah mengeluarkan uang kebijaksanaan tidaklah dapat dijadikan rujukan oleh **PENGGUGAT**, 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 di atas, maka adalah cukup dan patut apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* memutuskan:

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;

Halaman 9 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. **TERGUGAT** telah menjalankan syarat dan ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta 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 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 Oktober 2018 Nomor : 5803/DKKTRRANS-03/2018;
2. Bukti P-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Piagam Penghargaan sebagai Team Rambo atas nama Rio Pratama;
3. Bukti P-3 : Photocopy (copy dari photocopy) Surat Perjanjian Bersama antara Pekerja dengan PT Thamrin Brothers, perihal Pencairan Uang Kebijakan Dari Tergugat;
4. Bukti P-4 : Photocopy (sesuai dengan aslinya)Slip Gaji atas nama Rio Pratama bulan Februari 2014 dan Maret 2014;
5. Bukti P-5 : Photocopy (sesuai dengan aslinya)Buku Tabungan Mandiri atas nama Rio Pratama;

Halaman 10 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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 bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-5 tersebut telah dicocokkan aslinya dan telah di beri meterai, kecuali bukti surat bertanda P-3, tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Penggugat juga mengajukan 2(dua) orang saksi yaitu :

1. Saksi **ROY MARTEN, SE** dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sama-sama 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 saksi sewaktu bekerja di PT THamrin Brorhers Manna jabatan sebagai Koordinator Sales;
- Bahwa penggugat bekerja di PT THamrin Brothers Manna sebagai sales dan merupakan anak buah saksi;
- Bahwa penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers Manna sejak tahun 2011;
- Bahwa setahu saksi gaji yang diterima penggugat terakhir sekitar Rp.2.500.000,- (dua juta limaratus ribu rupiah);
- Bahwa setahu saksi gaji pokok sales berkisar Rp.1.800.000,- (satu juta delapan ratus ribu rupiah);
- Bahwa setahu saksi penggugat berhenti bekerja di PT Thamrin Brothers tahun 2014 karena tidak mencapai target dan turun grade;
- Bahwa saksi pertamakali kali masuk bekerja di PT Thamrin Brothers tahun 2018 dan baru tandatangan perjanjian kerja tahun 2013;
- Bahwa setahu saksi penggugat adalah karyawan tetap PT Thamrin Brothers Manna;
- Bahwa setahu saksi semua sales yang bekerja di PT Thamrin Brothers Manna pada waktu masuk kerja di training selama 2 (dua) bulan;
- Bahwa setahu saksi penggugat tidak membuat surat pengunduruan diri;
- Bahwa saksi pernah dengar ada peraturan perusahaan PT Thamrin Brothers, tetapi tidak pernah diberikan secara tertulis namun secara lisan pernah diberitahu;

Halaman 11 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi keluar dari PT Thamrin Brothers Manna pada tahun 2018 karena menolak untuk dimutasi;
- Bahwa benar setiap karyawan PT THamrin Brothers ijazah asli ditahan untuk jaminan;
- Bahwa saksi sudah berusaha menyurati manajemen untuk minta ijazah asli yang dijaminakan namun sampai sekarang belum diberikan;
- **Bahwa benar** ukuran tidak tercapai target sudah ditentukan oleh perusahaan;
- Bahwa untuk target masing-masing grade beda apabila terpenuhi mendapatkan intensif besar kalau tidak terpenuhi turun grade;
- Bahwa benar secara normative memang terget harus dipenuhi oleh sales;
- Bahwa langkah-langkah apabila sales tidak mencapai target diberi motivasi dan kesempatan selama 3(tiga) bulan;
- Bahwa setelah dievaluasi ada mencapai target ada juga yang down grade;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat surat Bukti T-1 setelah diperlihatkan didepan majelis hakim;
- Bahwa benar saksi mengajukan gugatan ke PHI karena tidak tercapai kesepakatan dimana sebelumnya ada 5(lima) orang karyawan PT Thamin Brothers Manna yang mengadu ke Disnaker lalu di mediasi dan tercapai kesepakatan dan mendapatkan uang kebijaksanaan;
- Bahwa harapan saksi kalau yang lain dapat uang kebijaksanaan kenapa saksi dan penggugat tidak mendapat;
- **Bahwa benar** saksi bekerja di PT THamrin Brothers Manna;
- Bahwa benar setelah down grade masih diberi kesempatan untuk naik grade dengan catatan haru mencapai target;
- Bahwa benar sebelum diangkat lagi untuk naik grade ada membuat surat pernyataan;
- Bahwa setahu saksi kalau sudah mengundurkan diri tidak mendapat apa-apa paling hanya diberi surat pengalaman kerja dan ijazah dikembalikan;
- Bahwa tugas sebagai koordinator sales memberi motivasi kepada sales untuk mencapai target sebanyak-banyaknya;
- Bahwa turun naik grade tercatat secara sistem;

Halaman 12 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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 take order tidak dibolehkan di PT Thamrin Brothers;
- **Bahwa setahu** saksi, penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan;
- Bahwa setahu saksi kontrak kerja atau perjanjian kerja tidak diberikan kepada karyawan;

2. Saksi **FRENGKI INDRA PURNAMA, SE** dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sama-sama 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 sebagai Sales;
- 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 berhenti tahun 2014 karena down grade;
- 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 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;

Halaman 13 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- **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 mengetahui surat Bukti T-1 yang diperlihatkan di depan majelis hakim;
 - Bahwa saksi tidak ingat berapa lama setelah diangkat ada menandatangani PKWT atau PKWTT;
 - 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 benar saksi sudah menerima uang kebijaksanaan dari PT Thamrin Brothers setelah dilakukan mediasi sebanyak 3(tiga) kali;
 - Bahwa benar ijazah dijamin karena sudah ada kesepakatan kalau mau bekerja di PT THamrin Brothers dan diberi tanda terima;
 - **Bahwa benar** saksi bekerja di PT THamrin Brothers Manna dan tahu benar kalau penggugat adalah karyawan PT Thamrin Brothers Manna;
3. Saksi **LUFTI RAKHMAT AKHBAR** dibawah sumpah memberikan keterangan sebagai berikut :
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sama-sama 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 sebagai Sales sama seperti saksi;
 - Bahwa saksi tidak tahu berapa gaji yang diterima penggugat setiap bulannya;

Halaman 14 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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 Penggugat mengajukan gugatan ke PHI karena dianggap mengundurkan diri dan tidak diberi uang pesangon;
- Bahwa setahu saksi penggugat berhenti tahun 2014 karena down grade;
- Bahwa saksi juga termasuk yang down grade;
- Bahwa uang besnin dan makan diberi setiap hari asal ada absen;

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 Pernyataan Pengunduran diri bila tidak tercapai target;
2. Bukti T-2 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan Pasal 48 Karyawan mengundurkan diri;
3. Bukti T-3 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagajakerjan (Terbitan LEGALITY Yogyakarta);
 - Pasal 171 Daluarsa tuntutan lebih dari 1 (satu) tahun;
4. Bukti T-4 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselishan Hubungan Industrial (Terbitan LEGALITY Yogyakarta)
 - Pasal 8 Kewenangan absolut Mediator Kabupaten/Kota;
 - Pasal 82 Daluarsa tuntutan lebih dari 1 (satu) tahun;
5. Bukti T-5 : Photocopy (copy dari photocopy) **Petikan salinan Keputusan MK 012/PUU-I/2003**(Pembatalan/Pembatalan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1); Pasal 170; Pasal 171 dan Pasal 186 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
6. Bukti T-6 : Photocopy (sesuai dengan aslinya)Berupa Surat HR POLICY Pedoman Pemberian Uang Kebijakan No: 08/Pol-HR/IV/2018;

Halaman 15 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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 bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-6 tersebut telah dicocokkan aslinya dan telah di beri meterai, kecuali bukti surat bertanda T-5 tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa selain Bukti Surat, Kuasa Hukum Tergugat juga mengajukan 1(satu) orang saksi yaitu :

Saksi IRWANSYAH tidak disumpah menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi bekerja sebagai Kepala Cabang Pembantu (YPN) PT Thamrin Brothers kepahiang;
- Bahwa sewaktu saksi bekerja di PT Thamrin Brothers Manna, penguat sudah tidak lagi bekerja;
- Bahwa saksi pernah sebagai Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Manna;
- Bahwa saksi tidak tahu sejak kapan penggugat bekerja di PT Thamrin Brothers;
- Bahwa saksi 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 Broters Manna;
- **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

Halaman 16 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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** dimutasi dari Kepala Cabang PT Thamrin Brothers Manna ke YPN Kepahiang;
- Bahwa saksi walau turun jabatan tetapi saksi mau menerima mutasi;
- Bahwa setahu saksi PT Tahmrin Brothers berdiri sudah lebih dari 50(lima puluh) tahun;
- 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 saksi** hanya mengetahui Penggugat pernah bekerja di PT Thamrin Brothers cabang Manna terakhir sebagai sales;
- Bahwa berakhirnya hubungan kerja Penggugat dengan PT Thamrin Brothers adalah pengunduran diri Penggugat karena tidak mampu mencapai target kerja yang telah disepakati bersama;
- Bahwa Penggugat telah diberikan masa penangguhan untuk memperbaiki kinerja untuk mencapai target, namun setelah 3 (tiga) bulan Penggugat tetap tidak bisa memenuhi target minimal;
- Bahwa saksi menjelaskan untuk selanjutnya setelah pengunduran diri, Penggugat masih tetap bisa menjalin kerjasama dengan PT Thamrin Brothers dengan status yang baru sabagi Freeline;
- Bahwa status Freeline upah dibayarkan sesuai dengan berapa hasil penjualan Penggugat serta uang transport apabila Penggugat hadir dan mengisi absensi;

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

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

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

Halaman 17 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat telah mengajukan Eksepsi disamping sangkalannya terhadap pokok perkara, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, setelah Majelis Hakim mencermati eksepsi Tergugat, maka eksepsi tersebut pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh **PENGGUGAT** dalam perkara *a quo* merupakan gugatan mengandung cacat hukum karena berdasarkan kepada anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu Nomor : 5803/DKKTRANS-03/2018 Tertanggal 26 Oktober 2018, dengan fakta-fakta hukum sebagai berikut:
 - a. 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;**
 - b. 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 disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;**
 - c. Bahwa GUGATAN perkara *a quo* yang diajukan **PENGGUGAT** adalah berdasarkan anjuran yang disampaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu nomor 5803/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;
2. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan yang telah daluarsa serta tindakan pengingkaran pernyataan sendiri, dengan fakta – fakta hukum sebagai berikut :

Halaman 18 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Bahwa **PENGGUGAT** mendasarkan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 161, adalah alasan yang mengada-ada dan tidak mendasar, karena Pemutusan Hubungan Kerja **PENGGUGAT** adalah atas kemauan sendiri;
- b. Bahwa Pengunduran diri **PENGGUGAT** adalah atas kemauan **PENGGUGAT** sendiri dan tanpa tekanan dari pihak **TERGUGAT**, pernyataan jika saya tidak memenuhi atau mencapai target yang ditetapkan tersebut, maka saya bersedia mengundurkan diri / menerima sanksi dari perusahaan, telah dijadikan syarat oleh **PENGGUGAT** untuk dapat bekerja di tempat **TERGUGAT**;
- c. Bahwa tanpa adanya Surat Pernyataan sebagai tersebut pada poin (e) diatas, tidak akan terjadi hubungan kerja **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT**;
- d. Bahwa karena sifat dan jenisnya pekerjaan penjualan (sales) yang dituntut adalah hasil jualan yang didapatkan (laku terjual), **TERGUGAT** mensyaratkan target yang dicapai kepada calon karyawan PT. Thamrin Brothers dan **PENGGUGAT** sudah memahami dan menyanggupi persyaratan tersebut sebagaimana telah dinyatakan tertulis oleh **PENGGUGAT**;
- e. Bahwa down grade adalah bagian tak terpisahkan dari pernyataan yang menjadi syarat kerja antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT**;
- f. **PENGGUGAT** dalam gugatan atas perkara a *quater* hitung 18 Desember 2014 sampai 13 November 2018 (setidaknya sudah 3 (tahun) tahun 10 (sepuluh) bulan gugatan a *quo* diajukan). Bahwa adalah sangat jelas gugatan **PENGGUGAT** atas perkara a *quo* sudah kadaluarsa;
- g. Bahwa sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 82 Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana maksud pasal 159 dan 171 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;

Halaman 19 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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

- h. 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**;
- i. Bahwa **TERGUGAT** membayarkan gaji terakhir kepada **PENGGUGAT** adalah periode November 2014;
- j. Bahwa **PENGGUGAT** terhitung 01 Desember 2014 menjalani hubungan kerja dengan **TERGUGAT** sebagai tenaga kerja lepas, bahwa Perubahan kondisi kerja ini disampaikan langsung oleh atasan langsung **PENGGUGAT** dan bagian tidak terpisah dari pernyataan yang telah di buat dan ditandatangani oleh **PENGGUGAT**;
- k. Bahwa perubahan kondisi kerja sebagaimana tersebut pada point (i) diatas telah dilaporkan oleh atasan langsung **PENGGUGAT** kepada **TERGUGAT** dan tidak ada masalah karena sudah menjadi kesepakatan lisan antara **PENGGUGAT** dan atasan langsungnya sebagai wakil **TERGUGAT** dalam kapasitasnya sesuai dengan jabatan;

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat pada pokoknya menolak Eksepsi Tergugat diatas dengan alasan karena Penggugat sudah melampirkan Risalah Mediasi dan anjuran yang merupakan syarat formil pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi Pasal 11 huruf b dan Pasal 12 ayat (2). Dalam hal ini cabang perusahaan Tergugat yang terdapat di wilayah Kabupaten yang lain di propinsi Bengkulu juga ada perselisihan seperti Penggugat. Penggugat tidak pernah membuat surat pengunduran diri. Bahwa mengenai Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 54 ayat (2) ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat yang mencantumkan pernyataan jika tidak memenuhi atau mencapai target maka bersedia mengundurkan diri adalah tidak sesuai dengan Pasal 162 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003. Down Grade merupakan akal-akalan dari Tergugat untuk memaksa Penggugat mengundurkan diri. Karena Tergugat tidak lagi memberikan upah kepada Penggugat hanya memberikan insentif berdasarkan penjualan yang terkadang besarnya jauh di

Halaman 20 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bawah UMP Bengkulu, dan system down grade sampai saat ini digunakan oleh Tergugat untuk seluruh pekerja perusahaan Tergugat, sehingga apabila pekerja tidak dapat menerima insentif yang kecil maka pekerja dipaksa untuk mengundurkan diri.. Bahwa mengenai upah terakhir yang diterima Penggugat, Tergugat yang lebih mengetahui besarnya dan perinciannya karena penggugat tidak diberikan slip upah/gaji terakhir oleh Tergugat. Bahwa uraian eksepsi Tergugat menyatakan gugatan Penggugat daluarsa tidak benar karena dalil yang dimaksud mendasarkan pada ketentuan Pasal 159 dan 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 sehingga mengajukan gugatan ke Lembaga penyelesaian perselisihan tidak dibatasi oleh masa jangka waktu. Bahwa eksepsi Tergugat yang menyebutkan telah terjadi kesepakatan lisan antara Penggugat dan Tergugat tentang perubahan kondisi status Penggugat menjadi tenaga kerja lepas tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Bahwa Tergugat tidak membayarkan upah sepertimana biasanya, Tergugat telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 169 ayat (1) pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : huruf d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat dan Replik Penggugat atas eksepsi tersebut, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

1. Eksepsi tentang gugatan mengandung cacat hukum karena berdasarkan anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu Nomor :5803/DKKTRANS-03/2018 Tertanggal 26 Oktober 2018;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam perkara a quo melampirkan risalah dan anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah dalam perkara ini Risalah dan anjuran tersebut sah secara hukum atau tidak;

Halaman 21 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2), Pasal 8 dan Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut :

Pasal 4 ayat (1) : Dalam hal perundingan bipartite gagal sebagaimana dimaksud ayat (3) maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan buki bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan

Pasal 4 ayat (2) : Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas

Pasal 8 : Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

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

Pasal 83 ayat (2) : Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta Penggugat menyempurnakan gugatannya

Menimbang, bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi Pasal 11 huruf b dan Pasal 12 ayat (2) menyatakan:

Pasal 11 huruf b : Mediator berkedudukan di Dinas Propinsi

Pasal 12 ayat (2) : Mediator yang berkedudukan di Dinas Propinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, berwenang untuk : a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) propinsi. 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; dan d. Memberikan bantuan teknis, supervise, dan melakukan monitoring penyelesaian

Halaman 22 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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

perselisihan hubungan industrial yang dilakukan mediator pada Dinas Kabupaten/Kota;

Menimbang, bahwa Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 129 K/Pdt.Sus-PHI/2014 Tanggal 16 April 2014 menyatakan "Bahwa mediasi yang dilakukan dalam perkara a quo bukan kewenangan mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, tetapi merupakan kewenangan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, dengan demikian anjurannya menjadi cacat hukum, sehingga syarat gugatan tidak memenuhi syarat formil, sebagaimana ketentuan tersebut diatur dalam Pasla 4 ayat (1) dan (2), Pasal 8 dan Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial";

Menimbang, bahwa dalam perkara a quo Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat cabang Manna, maka berdasarkan ketentuan hukum yang telah diuraikan diatas, yang berwenang untuk melakukan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat adalah Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan bukan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu. Didalam persidangan tidak pernah dibuktikan adanya pelimpahan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu serta tidak pula dapat dibuktikan oleh Penggugat adanya permintaan mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu dengan alasan tidak memiliki mediator; dan Penggugat juga tidak bisa membuktikan adanya perselisihan hubungan industrial seperti Penggugat dengan Tergugat yang terjadi di wilayah Kabupaten lain di Provinsi Bengkulu;

Menimbang, bahwa dengan demikian anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu dalam perkara a quo menjadi cacat hukum,

Menimbang, bahwa oleh karena anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu dalam perkara a quo menjadi cacat hukum, maka eksepsi Tergugat tersebut diatas beralasan hukum sehingga kerananya harus dikabulkan;

Halaman 23 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Eksepsi tentang Gugatan Penggugat yang daluarsa serta tindakan pengingkaran pernyataan sendiri

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai daluarsa pengajuan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat di temui dalam Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”

Menimbang, bahwa selain itu, diatur juga dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Menimbang, bahwa Terkait Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, jangka waktu tersebut berlaku untuk PHK sebagai berikut:

1. PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159 UUK);
2. PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana (Pasal 160 ayat (3) UUK); dan
3. PHK yang diakibatkan pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162 UUK).

Halaman 24 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, untuk mengetahui gugatan pekerja mengenai perselisihan PHK daluarsa atau tidak, harus memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004. Dalam putusan itu MK menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sekaligus menyatakan hukum bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang, bahwa oleh karena Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jika mengacu pada Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila alasan PHK tersebut di luar Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tidak ada tenggang waktu untuk mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa dengan demikian apabila alasan PHK adalah sebagaimana dimaksud Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, maka tetap tunduk kepada aturan daluarsa;

Menurut Juanda Pangaribuan, SH.MH dalam bukunya Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan menyebutkan :

“ Perselisihan PHK yang dapat dikualifikasi daluarsa adalah PHK yang terjadi karena alasan dibawah ini :

- a. Pekerja/buruh selama 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena mengalami proses pidana; dan
- b. Pekerja/buruh mengundurkan diri

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan gugatan Penggugat, jawaban Tergugat, Bukti Penggugat dan Tergugat diperoleh fakta-fakta hukum yang tidak dibantah atau setidaknya tidaknya diakui oleh para pihak sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat tidak mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga Penggugat mengalami DOWN GRADE yang berakibat Tergugat tidak lagi membayarkan upah pokok kepada Penggugat, Penggugat hanya menerima insentif dari penjualan saja dan telah dianggap mengundurkan diri oleh perusahaan semenjak tanggal 18 Desember 2014

Halaman 25 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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 Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat PHK terhadap Penggugat. Tergugat hanya memberikan sanksi berupa Down Grade karena Penggugat tidak mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan
- Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Down Grade adalah bentuk sanksi yang diberikan kepada Penggugat sebagaimana telah dimuat dalam surat pernyataan (Vide Bukti T-1)
- Bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat ROY MARTEN, FRENGKI INDRA PURNAMA, LUTFI RAHMAT AKBAR, terhadap Down Grade tersebut terhadap Penggugat telah dilaksanakan Pembinaan
- Bahwa oleh karena di down grade dan tidak lagi dibayarkan upah pokok, hanya insentif saja maka Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja walaupun sudah dilakukan pembinaan;

Menimbang, bahwa tindakan Tergugat melakukan Down Grade terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat tidak mencapai target yang ditentukan oleh Tergugat menurut Majelis Hakim dapat dibenarkan secara hukum, namun yang tidak dapat dibenarkan adalah tidak dibayarkannya upah pokok Penggugat akibat di down grade tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena di down grade dan tidak mendapatkan upah lagi, Penggugat tidak lagi melaksanakan tugas dan pekerjaannya seperti biasa walaupun sudah dilakukan pembinaan semenjak tanggal 18 Desember 2014;

Menimbang, menurut Majelis Hakim seharusnya Penggugat tetap bekerja seperti biasa karena down grade bukanlah berarti Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka Majelis Hakim berpendapat, Penggugat telah melakukan pengunduran diri semenjak Bulan Desember 2014;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 162 ayat (1) atau karena dikualifikasikan mengundurkan diri, maka dengan demikian gugatan a quo hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu paling lama 1 (satu) tahun semenjak menyatakan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah mengundurkan diri semenjak Bulan Desember 2014, sedangkan Penggugat mengajukan gugatannya

Halaman 26 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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

kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bengkulu pada Tanggal 3 November 2018 adalah melewati tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang atau daluarsa;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat daluarsa atau lewat waktu adalah beralasan hukum sehingga kerananya harus dikabulkan;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

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 haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

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;
- Membebankan biaya perkara kepada negara 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 HASCARYO, SH,.MH sebagai Ketua Majelis, MAYANDRI SUZARMAN, SH dan H. DONO RAHARJO, SH.MH

Halaman 27 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/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

sebagai Hakim-hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 30 Januari 2019 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi MAYANDRI SUZARMAN, SH dan H. DONO RAHARJO, SH.MH sebagai Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota dan dibantu oleh A. WIBISONO, S.Sos sebagai Panitera Pengganti, dihadiri Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

Hakim – Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis:

1. **MAYANDRI SUZARMAN, SH**

HASCARYO, S.H., M.H

2. **H. DONO RAHARJO, SH.MH**

Panitera Pengganti,

A. WIBISONO, S.Sos

Halaman 28 dari 28 Halaman Putusan Nomor : 33/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bgl