



PUTUSAN

Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

M. NUR HIDAYANTO, Alamat Kepuh Wetan, RT. 001, Wirokerten, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Pekerjaan Karyawan Swasta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Noval Satriawan, S.H. M., Choirul Huda, S.H, M.H., Moh. Budi Darma P, S.H., Fiqrila Al-Walid Suprpto, S.H. Kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Pusat Bantuan Hukum Projotamansari (PBH PROJOTAMANSARI) yang beralamat di Gunungkelir RT. 07, Kec. Pleret, Kab. Bantul, D.I Yogyakarta, Telp. 0812 7707 2583, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 57SK/PHI-P/PBH-PROTAS/VIII/2023 tanggal 19 Agustus 2023;

Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat;**

Lawan

PT. SINARMAS MULTIFINANCE. Berkedudukan di Jl. Ringroad Utara, RT 28 / RW 16, Condongcatur, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam hal ini diwakili oleh Ricky Faerus selaku Direktur memberikan kuasa kepada Muhammad Rizal Muharom dan Andi Winarko keduanya merupakan karyawan PT Sinarmas Multifinance kantor cabang Yogyakarta beralamat kantor di Jl.Ringroad Utara 28/26 Mancasan, Condongcatur, Depok, Sleman, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 356/SMF-LGL/IX/2023 tanggal 21 September 2023;

Selanjutnya disebut sebagai..... **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengarkan keterangan saksi-saksi;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Hal 1 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 September 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 15 September 2023 dalam Register Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa gugatan ini diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang.
2. Bahwa dengan dikeluarkannya Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tertanggal 01 Maret 2023 oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, maka gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;
3. Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan PT. Sinarmas Multifinance sejak tahun 2004 dan pada tanggal 26 Januari 2007 melalui Surat Keputusan Nomor : 063/SK/PRES DIR-SMMF/II/2007 PENGGUGAT diangkat sebagai pekerja tetap dengan jabatan terakhir sebagai tim support (penagih) dengan upah rata-rata selama 3 (tiga) bulan (periode Juni s/d Agustus 2022) sebesar Rp.6.342.017,- (*enam juta tiga ratus empat puluh dua ribu tujuh belas rupiah*).
4. Bahwa PENGGUGAT selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh TERGUGAT dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh TERGUGAT selaku Pemberi kerja, hal tersebut dapat dibuktikan PENGGUGAT mendapatkan gaji dan bonus setiap bulannya dari TERGUGAT disamping itu PENGGUGAT adalah Karyawan yang baik dengan masa kerja yang cukup lama sampai kemudian TERGUGAT menolak memberikan pekerjaan kepada PENGGUGAT, karena PHK sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT ;
5. Bahwa PENGGUGAT tidak pernah menerima Surat Mutasi dan Tugas dengan nomor 0455/HRD/SMNF-INT/VII/2022 yang dibuat oleh TERGUGAT, sampai kemudian PENGGUGAT menerima beberapa Surat Panggilan:
 - 1) Surat panggilan I dengan nomor 0492/SMMF-SP/II/2022, tertanggal 04 Juli 2022

Hal 2 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- 2) Surat panggilan II dengan nomor 0508/SMMF-SP/II/2022, tertanggal 05 Juli 2002
 - 3) Surat panggilan I dengan nomor 0618/SMMF-SP/II/2022, tertanggal 26 Agustus 2022
 - 4) Surat panggilan II dengan nomor 06624/MMF-SP/II/2022, tertanggal 30 Agustus 2022
- 6.** Bahwa tiap surat panggilan yang PENGGUGAT terima hanya berisi tentang Panggilan untuk datang dan bertemu dengan bagian HR dan Training di Jakarta, dan tidak sedikitpun dijelaskan mengenai mutasi serta konsekwensi apabila menolak;
- 7.** Bahwa PENGGUGAT juga tidak mengerti dengan isi Surat Panggilan III Nomor 0636/SMMF-SP/III/2020 tertanggal 02 September 2022 yang menerangkan bahwa PENGGUGAT dikualifikasikan mengundurkan diri karena tidak hadir dalam pemanggilan pertama dan kedua penugasan Task Force di Jakarta, karena sejak Panggilan I sampai dengan Panggilan III, Penggugat masih terus hadir dan bekerja di Kantor TERGUGAT, bahkan sampai saat Gugatan ini diajukan, PENGGUGAT masih dapat mengakses Aplikasi SMMF REPORT yang diperuntukkan bagi Karyawan, namun tidak dapat melakukan Absensi dan mengakses tugas/perintah kerja ;
- 8.** Bahwa PENGGUGAT pernah mengirim Surat Jawaban atas Surat Panggilan I yang dikirim TERGUGAT dan menerangkan alasan bahwa PENGGUGAT tidak bersedia hadir pada kegiatan task force tanggal 29 Agustus 2022 di Jakarta karena Merawat Ibu Kandung PENGGUGAT yang sudah Tua, memiliki bayi yang baru lahir serta alasan kesehatan;
- 9.** Bahwa PENGGUGAT dengan tegas menolak dikualifikasikan mengundurkan diri oleh TERGUGAT sebagaimana Surat Panggilan III Nomor 0636/SMMF-SP/III/2020 tertanggal 02 September 2022 yang dikirim TERGUGAT, karena PENGGUGAT adalah pekerja keras yang selalu berkomitmen menjalankan tugas-tugas yang diberikan TERGUGAT dalam lingkup bidang pekerjaan PENGGUGAT, demi penghasilan dan upah yang bermartabat ;
- 10.** Bahwa selain itu, PENGGUGAT juga tidak pernah diberi Peringatan oleh TERGUGAT akan adanya suatu pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan PENGGUGAT, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja oleh TERGUGAT dengan alasan PENGGUGAT mengundurkan diri adalah alasan yang mengada-ada dan dipaksakan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa dengan tidak dipenuhinya syarat-syarat formil maupun materil Pemutusan Hubungan Kerja oleh TERGUGAT atas PENGGUGAT, maka sudah sepatutnya keadilan diberikan kepada PENGGUGAT yang mempertahankan Hak Kerja demi kehidupan yang layak sesuai amanat Konstitusi, dengan memerintahkan TERGUGAT untuk mengembalikan PENGGUGAT ke posisi semula sebagai Karyawan Tetap TERGUGAT ;

12. Bahwa selama perselisihan ini berproses, PENGGUGAT telah kehilangan penghasilan karena TERGUGAT menolak memberikan pekerjaan kepada PENGGUGAT, sehingga TERGUGAT layak untuk dihukum membayar upah TERGUGAT secara penuh sejak bulan September tahun 2022 sampai dengan perkara ini diputus yang apabila dihitung sampai saat ini sebesar: Rp.6.342.017,- X 12 Bulan = Rp.76.104.204,- (*tujuh puluh enam juta, seratus empat ribu, dua ratus empat rupiah*).

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang PENGGUGAT kemukakan di atas, Mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta untuk menerima dan memeriksa serta memutus Perkara ini dengan amar yang bunyinya sebagai berikut:

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT melalui Surat Panggilan III Nomor 0636/SMMF-SP/III/2020 tertanggal 02 September 2022 tidak memenuhi syarat formil dan materil Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT belum berakhir;
4. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memulihkan status PENGGUGAT sebagai Karyawan Tetap TERGUGAT dan segala hak-haknya;
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah TERGUGAT secara penuh sejak bulan September tahun 2022 sampai dengan perkara ini diputus sebesar : Rp.6.342.017,- X 12 Bulan = Rp.76.104.204,- (*tujuh puluh enam juta, seratus empat ribu, dua ratus empat rupiah*).
6. Menghukum TERGUGAT untuk Patuh dan Tunduk terhadap Putusan ini;
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voorbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya kasasi;
8. Membebaskan seluruh biaya perkara yang timbul disemua tingkat sesuai undang-undang yang berlaku;

Hal 4 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



SUBSIDAIR

Apabila majelis hakim berpendapat lain maka mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap kuasanya dan Tergugat menghadap Kuasanya tersebut dipersidangan.

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah pula memberikan jawaban secara tertulis tertanggal 9 Oktober 2023 yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil dan pernyataan Penggugat di dalam Gugatan kecuali untuk hal-hal yang kebenarannya diakui secara tegas dan tertulis oleh Tergugat.

TANGGAPAN PEMBUKAAN (OPENING STATEMENT)

2. Sebelum menyampaikan dalil dan bantahan terhadap Gugatan, Tergugat terlebih dahulu dengan ini menyampaikan fakta-fakta hukum sebagaimana diuraikan di bawah ini:

- 2.1 Hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat terjadi karena kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- 2.2 Perjanjian Kerja merupakan suatu kesepakatan yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1320 Jo 1338 ayat (1) KUHPerdara) Jo Pasal 52 ayat (1), (2), (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa lebih lanjut Tergugat akan bantah seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan dengan Nomor Register Perkara 40/Pdt-Sus-PHI/2023/Pn Yyk tanggal 22 Juni 2020, sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
2. Bahwa melakukan pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan Penggugat bukanlah sesuatu yang baik, karena Penggugat telah melanggar

Hal 5 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



ketentuan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Ayat (1) : “Perjanjian kerja berakhir apabila”;

Huruf (d) : “Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”.

Bahwa telah diatur dalam Perjanjian Kerja yang disepakati dalam Pasal 7 tentang Kewajiban ayat (1) sampai dengan ayat (3) bahwa:

- Ayat (1): “Pihak Kedua bersedia menjalankan tugas, tanggung jawab dan kewajiban dengan jujur dan penuh tanggung jawab serta melaksanakan segala perintah atasan yang diberikan oleh Pimpinan atau yang di kuasakan untuk itu”.
- Ayat (2): “Dalam menjalankan pekerjaannya, Pihak Kedua wajib menunjukkan sikap dan kinerja yang baik kepada rekan dan Pimpinan atau yang di kuasakan untuk itu”.
- Ayat (3) : “Pihak Kedua wajib mentaati sepenuhnya semua Peraturan Perusahaan dan ketentuan yang berlaku”.

Bahwa dalam Pasal 10 Ayat (11) Perjanjian Kerja tersebut di atas jelas di katakan “Tergugat berhak memutus hubungan” apabila Penggugat melanggar Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Faktanya terbukti Penggugat telah melanggar Pasal 7 ayat (1), (2), dan (3) Perjanjian Kerja karena tidak bertanggung jawab secara penuh terhadap kinerjanya atau dengan kata lain tidak menunjukkan kinerja yang baik karena TIDAK menjalankan tugas, kewajiban dengan jujur dan penuh tanggung jawab serta melakukan pelanggaran perjanjian kerja dengan. Sehingga wajar apabila Tergugat memutus hubungan kerjanya dikarenakan sebenarnya Penggugat telah menandatangani dan mengetahui Perjanjian Kerja tersebut.

Kesimpulannya pemutusan hubungan kerja terjadi karena kesepakatan dalam Perjanjian Kerja {Dasar Hukum Kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat : Pasal 1320 Jo 1338 ayat (1) KUHPerdara Jo Pasal 52 ayat (1), (2), dan (3) UU Ketenagakerjaan}.

3. Bahwa oleh karena Penggugat melakukan pelanggaran perjanjian kerja, maka Tergugat berkeberatan terhadap dalil Penggugat poin nomor 4 yang berbunyi;

“.....penuh tanggung jawab dan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh Tergugat selaku pembeli kerja, hal tersebut dapat dibuktikan



PENGGUGAT mendapatkan gaji dan bonus setiap bulannya dari *TERGUGAT....*”

Bahwa pernyataan dalam gugatan Penggugat tersebut berkontradiksi dengan fakta yang ada, mengenai panggilan dari Perusahaan untuk datang dan bertemu dengan bagian HR dan Training di Jakarta, padahal secara hakekat nya panggilan dari Tergugat merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab dari Penggugat sebagai karyawan yang harus mentaati dan tunduk terhadap peraturan yang ada pada Perusahaan Tergugat.

4. Bahwa Penggugat juga mengakui adanya panggilan dari Tergugat sesuai pada dalil Penggugat poin nomor 6 dan nomor 7 yang secara tidak langsung menyebutkan mengenai tidak hadirnya Penggugat terhadap panggilan dari tergugat dengan berdalih panggilan tersebut adalah mutasi padahal jelas undangan dari HR dan Training adalah *Tugas dan tidak menjelaskan mengenai mutasi atau perpindahan kerja Penggugat semata*, justru HR dan Training adalah bagian dari Perusahaan Tergugat untuk mengembangkan produktivitas dan kemampuan skill karyawan-karyawan Tergugat.

Sehingga alasan mengenai mutasi adalah tidak benar dan tidak seperti yang disampaikan oleh Penggugat

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas petitum Penggugat poin nomor 5 dalil Penggugat dikarenakan tidak dijelaskan dalam Posita dan seolah Tergugat di haruskan membayar upah proses sejak September 2022 sampai dengan perkara ini diputus, sementara Faktanya bagaimana mungkin seseorang yang tidak bekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja namun seseorang tersebut meminta agar diberikan gaji / upah ?. Jelas Azasnya “*No Work No Pay*”, dalam Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa;

“upah tidak di bayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan tidak benar ada kekurangan terhadap upah Penggugat.”

Bahwa Tergugat juga menolak dengan tegas petitum Penggugat poin nomor 6 dan 7 mengenai putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voorbaar bij voorraad*) karena pada pertimbangan majelis hakim sebelumnya dalam Putusan Nomor. 10/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mks halaman 13 yang dapat dijadikan dasar pertimbangan hakim lain (yurisprudensi) dalam menentukan berbunyi sebagai berikut ;

“Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Exacutie Uitvoerbaar Bij Voorraad) meskipun ada bantahan, maupun kasasi,

Hal 7 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bertentangan dengan surat edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 tanggal 20 Juli 2000 Tentang Putusan Serta Merta dan Provisional jo. SEMA No. 4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001;

"Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi kewenangan kepada Hakim untuk menyatakan putusannya dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun Tergugat melakukan upaya hukum, namun demikian ada batasan dan syarat yang harus dipenuhi sebagaimana ketentuan Pasal 180 HIR/PASAL 191 RBg, oleh karenanya berdasarkan hukum tuntutan Penggugat harus dinyatakan ditolak"

Bahwa berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam dalil-dalil tersebut diatas, Tergugat memohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berkenan memutuskan :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menerima dan mengabulkan Jawaban Gugatan Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir terhitung sejak 2 September 2022 ;
4. Menolak petitum gugatan Penggugat yang memerintahkan Tergugat untuk memulihkan status Penggugat sebagai karyawan tetap Tergugat dan segala hak-haknya ;
5. Menolak petitum gugatan Penggugat agar Tergugat membayarkan upah selanjutnya setiap bulan hingga perselisihan ini mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap kepada Penggugat;
6. Membebankan kepada Negara untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Namun demikian apabila Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut, kemudian Penggugat mengajukan Replik tertanggal 24 September 2023 dan dilanjutkan dengan pengajuan Duplik oleh Tergugat tertanggal 6 November 2023 yang selengkapnyanya termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-14 sebagai berikut:

Hal 8 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Foto Copy *Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, tertanggal 01 Maret 2023, yang di buat oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, diberi tanda bukti P-1;
2. Foto copy *Surat Persetujuan Penerimaan Pegawai*, tertanggal 01 Juni 200, yang ditandatangani Irawan Susatya selaku Branch Manager PT. Sinarmas Multifinance. diberi tanda bukti P-2;
3. Foto copy *Perjanjian Kerja Kontrak No.02/SMMF-PKK/JGJ/IX/04*, tertanggal 01 September 2004, yang ditandatangani oleh Penggugat dan Irawan Susatya selaku Branch Manager PT. Sinarmas Multifinance., diberi tanda bukti P-3;
4. Foto copy *Perjanjian Kerja Kontrak No.10/SMMF-PKK/JGJ/VII/05*, tertanggal 01 Juli 2005, yang ditandatangani oleh Penggugat dan Irawan Susatya selaku Branch Manager PT. Sinarmas Multifinance, diberi tanda bukti P-4;
5. Foto copy *Surat Keputusan Direktur NO.063/SK/PREDIR-SMMF/II/2007 tentang Pengangkatan Karyawan*, tertanggal 26 Januari 2007, yang ditandatangani Hawanto Hartono dan Herry Hermana selaku Direktur dan HRD Manager PT. Sinarmas Multifinance, diberi tanda bukti P-5;
6. Foto copy Print Out Rekening penerimaan gaji Penggugat bulan Juni 2022, diberi tanda bukti T-6;
7. Foto copy Print Out Rekening penerimaan gaji Penggugat bulan Juli 2022, diberi tanda bukti T-7;
8. Foto copy Print Out Rekening penerimaan gaji Penggugat bulan Juli 2022, diberi tanda bukti T-8;
9. Foto copy Surat panggilan I nomor 0492/SMMF-SP/II/2022, tertanggal 04 Juli 2022, diberi tanda bukti P-9;
10. Foto copy Surat panggilan II nomor 0508/SMMF-SP/II/2022 tertanggal 04 Juli 2022, diberi tanda bukti P-10;
11. Foto copy Surat panggilan I nomor 0618/ SMMF-SP/II/2022, tertanggal 26 Agustus 2022, diberi tanda bukti P-11;
12. Foto copy Surat panggilan II nomor 0624/ SMMF-SP/II/2022, tertanggal 30 Agustus 2022, diberi tanda bukti P-12;
13. Foto copy Surat panggilan III nomor 0635/ SMMF-SP/III/2022, tertanggal 02 September 2022, diberi tanda bukti P-13;
14. Foto copy Cetakan tangkapan layar Aplikasi Absensi Pekerja Sinar Mas Multi Finance tertanggal 28 November 2023, diberi tanda bukti P-14;

Hal 9 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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 alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat Tersebut telah diberi materai cukup dan telah pula diteliti bahwa semua bukti surat tersebut diatas terdiri dari 13 (tiga belas) surat sesuai dengan aslinya dan 1 (satu) surat merupakan cetakan tangkapan layer aplikasi absensi pekerja, sehingga secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya pihak Penggugat mengajukan 3 (tiga) orang saksi bernama Efendi Hera Kurniawan, S. Si, I Yustianto Pranjawan dan Bambang Sidik Pramono yang telah memberikan keterangan dipersidangan dengan di bawah sumpah menurut agamanya yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi **Efendi Hera Kurniawan S.Si**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT Sinarmas Multifinance Yogyakarta;
- Bahwa saksi sudah resign dari PT Sinarmas Multifinance sejak tahun 2014 karena diterima kerja di tempat lain;
- Bahwa saksi setelah resign dari PT Sinarmas mendapatkan tali asih berupa 2 (dua) bulan gaji dan 1 (satu) bulan gaji aktif;
- Bahwa berdasarkan cerita dari teman saksi jika Penggugat diberhentikan oleh Tergugat;
- Bahwa menurut cerita Penggugat diberhentikan oleh Tergugat karena tidak mau mengikuti program MT (manajemen traneeer) dan saksi pernah ikut selama 6 (enam) bulan di Jakarta;
- Bahwa sejak saksi masih bekerja program trainer /MT tersebut sudah ada;
- Bahwa program MT (manajemen traneeer) untuk peningkatan karier karyawan untuk menjadi middle Manejer atau top Manajer;
- Bahwa program MT (manajemen traneeer) dipilih karena prestasi karyawan;
- Bahwa saksi waktu mengundurkan diri ada kendala yaitu selama 2 (dua) tahun tidak boleh bekerja ditempat yang sama;
- Bahwa jabatan Penggugat di PT Sinarmas adalah Divisi Marketing;
- Bahwa tujuan MT/manajemen Traineeer adalah untuk meningkatkan karier karyawan dan setelah MT selama 6 (enam) bulan di Jakarta biasanya tidak kembali di asal unit kemungkinan di tempatkan

Hal 10 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



diluar jawa atau tempat yang lain;

- Bahwa Penggugat menolak program MT karena seperti masuk kerja baru harus job training lagi selama 6 (enam) bulan seperti karyawan baru lagi dari awal;
- Bahwa benar semua karyawan yang masuk bekerja di PT Sinarmas harus melalui training selama 6 (enam) bulan lalu kalau sudah selesai training tandatangan PKWT;
- Bahwa permasalahan Penggugat di persidangan ini karena di PHK perusahaan dan tidak mendapat pesangon;
- Bahwa PT Sinarmas Finance bergerak di bidang lissing;
- Bahwa produk PT Sinarmas adalah pembiayaan pembelian mobil dan motor;
- Bahwa jumlah karyawan PT Sinarmas sekitar 30 (tiga puluh) sampai 40 (empat puluh) orang;
- Bahwa sekarang karyawan PT Sinarmas ada 20 (dua puluh) orang;
- Bahwa proses penggajian di PT Sinarmas melalui transfer kerekening masing-masing karyawan;
- Bahwa di PT Sinarmas ada asuransi kesehatan;

2. Saksi **I Yustianto Pranawan** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena teman kerja dan saksi tahu dengan Tergugat,
- Bahwa saksi dan Penggugat sama-sama bekerja di PT Sinarmas Multifinance Yogyakarta;
- Bahwa saksi sudah resign dari PT Sinarmas Multifinance sejak tahun 2020 dan pada tahun 2010 saksi ditawarkan pindah ke anak perusahaan PT Sinarmas tapi saksi tolak;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena satu tim di PT Sinarmas;
- Bahwa Penggugat bekerja duluan di PT Sinarmas dari pada saksi;
- Bahwa Gaji terakhir saksi bekerja di PT Sinarmas dibawah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) plus take home pay;
- Bahwa setahu saksi gaji Penggugat 2 (dua) kali gaji saksi karena Penggugat lebih senior;
- Bahwa Penggugat karyawan tetap di Sinarmas;
- Bahwa Jabatan Penggugat di PT Sinarmas adalah Divisi Marketing;

Hal 11 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- Bahwa tujuan MT/manajemen Trainee adalah untuk meningkatkan karier karyawan dan setelah MT selama 6 (enam) bulan di Jakarta biasanya tidak kembali di asal unit kemungkinan di tempatkan diluar jawa atau tempat yang lain;
 - Bahwa Penggugat menolak program MT karena takut tidak kembali di tempat kerja semula;
 - Bahwa Penggugat menolak program MT karena seperti masuk kerja baru harus job training lagi selama 6 (enam) bulan seperti karyawan baru lagi dari awal;
 - Bahwa benar semua karyawan yang masuk bekerja di PT Sinarmas harus melalui training selama 6 (enam) bulan lalu kalau sudah selesai training tandatangan PKWT;
 - Bahwa proses penggajian di PT Sinarmas melalui transfer ke rekening masing-masing karyawan;
 - Bahwa di PT Sinarmas ada asuransi kesehatan;
 - Bahwa produk PT Sinarmas adalah pembiayaan pembelian mobil dan motor;
 - Bahwa jumlah karyawan PT Sinarmas sekitar 30 (tiga puluh) sampai 40 (empat puluh) orang;
 - Bahwa sekarang karyawan PT Sinarmas ada 20 (dua puluh) orang;
 - Bahwa saksi sudah menerima uang dari perselisihan walaupun sampai proses kasasi;
 - Bahwa permasalahan Penggugat di persidangan ini karena di PHK dan perusahaan tidak memberi pesangon;
 - Bahwa PT Sinarmas Finance bergerak di bidang lising;
 - Bahwa jabatan Penggugat Marketing kolektor atau bagian penagihan;
3. Saksi **Bambang Sidik Pramono** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena teman kerja dan saksi kenal dengan Tergugat,
 - Bahwa saksi dan Penggugat sama-sama bekerja di PT Sinarmas Multi finance Yogyakarta;
 - Bahwa saksi sudah resign dari PT Sinarmas sewaktu Covid 19;
 - Bahwa saksi pernah berselisih di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perkara saksi baru putus 1 (satu) yahun lalu;
- Bahwa saksi dan 2 (dua) teman saksi ada Perselisihan hubungan industrial tetapi putusan kompensasi saksi tidak sesuai yang saksi harapkan tetapi 2 (dua) teman saksi sesuai;
- Bahwa perkara perselisihan saksi sudah selesai sampai kasasi dan untuk mengajukan eksekusi kami mengajukan permohonan eksekusi;
- Bahwa satahu saksi Penggugat di PHK dari PT Sinarmas;
- Bahwa Penggugat di PHK karena tidak mau mengikuti program MT perusahaan;
- Bahwa pada waktu itu kami 3 (tiga) orang termasuk Penggugat diberi surat oleh perusahaan untuk program MT tetapi kami semua menolak;
- Bahwa karyawan yang tidak mengikuti program MT ada yang di PHK dan ada yang masih bekerja;
- Bahwa yang masih kerja 2 (dua) orang di PT Sinarmas;
- Bahwa setahu saksi Penggugat menolak program MT karena alasan keluarga yaitu orang tuanya sakit;
- Bahwa jabatan Penggugat di PT Sinarmas adalah Divisi Marketing;
- Bahwa saksi di PT Sinarmas bukan karyawan kontrak dan bukan karyawan tetap;
- Bahwa produk PT Sinarmas adalah pembiayaan pembelian mobil dan motor;
- Bahwa jumlah karyawan PT Sinarmas sekitar 30 (tiga puluh) sampai 40 (empat puluh) orang;
- Bahwa sekarang karyawan PT Sinarmas ada 20 (dua puluh) orang;
- Bahwa Penggugat menolak program MT karena seperti masuk kerja baru harus job training lagi selama 6 (enam) bulan seperti karyawan baru lagi dari awal;
- Bahwa semua karyawan yang masuk bekerja di PT Sinarmas harus melalui training selama 6 (enam) bulan lalu kalau sudah selesai training tanda tangan PKWT;
- Bahwa saksi sudah menerima uang dari perselisihan walaupun sampai proses kasasi;
- Bahwa permasalahan Penggugat di persidangan ini karena di PHK

Hal 13 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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)



perusahaan dan tidak mendapat pesangon;

- Bahwa PT Sinarmas Finance bergerak di bidang lising;
- Jabatan Penggugat Marketing kolektor atau bagian penagihan;
- Bahwa setahu saksi surat PHK sudah keluar sejak 6 (enam) bulan lalu;
- Bahwa Isi surat PHK penggugat karena Penggugat tidak melaksanakan tugas dari PT Sinarmas;
- Bahwa setelah Penggugat mengundurkan diri Penggugat dipanggil lagi untuk bekerja oleh Tergugat;
- Bahwa proses penggajian di PT Sinarmas melalui transfer kerekening masing-masing karyawan;
- Bahwa di PT Sinarmas ada asuransi kesehatan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahannya pihak Tergugat dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan alat bukti surat dan tidak pula mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat maupun pihak Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tertanggal 8 Januari 2024, sebagaimana selengkapnya termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan Penggugat menuntut hak-haknya yang belum diberikan oleh Tergugat antara lain:

1. Memulihkan status Penggugat sebagai karyawan tetap Tergugat dan segala hak-haknya
2. Upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat;

Hal 14 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan di PT Sinarmas Multifinance;
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 14 (empat belas) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-14;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut secara keseluruhan terdiri dari 13 (tiga belas) bukti surat sesuai dengan aslinya dan 1 (satu) bukti surat merupakan cetakan tangkapan layar aplikasi absensi pekerja, bukti-bukti surat tersebut diatas telah dibubuhi materai cukup serta telah pula diteliti sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa kuasa hukum pihak Tergugat dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan alat bukti surat dan saksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh Penggugat dalam persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan PT Sinarmas Multifinance sejak tanggal 1 Juni 2004;
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
3. Bahwa jabatan terakhir Penggugat sebagai Field Collection;
4. Bahwa upah terakhir Penggugat sebesar Rp.6.489.000,-;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh pihak Penggugat sebagaimana tersebut di atas Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Ketentuan umum pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang

Hal 15 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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)



Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang diberi tanda: P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7 dan P-8 maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-5 dan P-8 telah membuktikan jabatan terakhir Penggugat sebagai Field Collection dan pada bulan Agustus 2022 Penggugat menerima upah sebesar Rp.6.294.330,- (enam juta dua ratus sembilan puluh empat ribu tiga ratus tiga puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-2, P-3, P-4, dan P-5 telah membuktikan bahwa Penggugat mulai bekerja ditempat Tergugat dengan perjanjian waktu tertentu sejak tanggal 1 Juni 2004 sebagai surveyor dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan diangkat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 26 Januari 2007 sebagai Field Collection dengan pangkat Penata 1 golongan B-1;

Menimbang, bahwa saksi Efendi Hera Kurniawan, S. Si, I Yustianto Pranjawan dan Bambang Sidik Pramono telah memberikan keterangan di depan persidangan dan menerangkan bahwa status Penggugat merupakan karyawan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tetap, selanjutnya Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti surat yang disampaikan dalam persidangan dan menemukan adanya bukti P-5 tentang surat keputusan pengangkatan Penggugat sebagai karyawan tetap, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa status Penggugat adalah Karyawan Tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo ketentuan umum pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; (1) *Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja. (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan Pasal 151 Undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, yang menyatakan bahwa; (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja//serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan*

Hal 17 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 154 A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor: 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, jo Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa:

(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:



- 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
- 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
- 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
- 5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja / Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

j. Pekerja/Buruh 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;

k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama



dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;*
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;*
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau*
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.*
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan alat bukti yang disampaikan dalam persidangan sebagaimana tersebut di atas, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada point 3 (tiga) yang mendalilkan bahwa: Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2004 dan diangkat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 26 Januari 2007 sebagai tim support (penagih) dengan menerima upah Rp.6.342.017,- (enam juta tiga ratus empat puluh dua ribu tujuh belas rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada point 5 (lima) yang mendalilkan bahwa Penggugat tidak pernah menerima Surat Mutasi dan Tugas dengan nomor 0455/HRD/SMNF-INT/VII/2022 yang dibuat oleh Tergugat, sampai kemudian Penggugat menerima beberapa Surat Panggilan :

- 1) Surat panggilan I dengan nomor 0492/SMMF-SP/II/2022, tertanggal 04 Juli 2022 (bukti P-9);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Surat panggilan II dengan nomor 0508/SMMF-SP/II/2022, tertanggal 05 Juli 2002 (bukti P-10);
- 3) Surat panggilan I dengan nomor 0618/ SMMF-SP/II/2022, tertanggal 26 Agustus 2022 (bukti P-11);
- 4) Surat panggilan II dengan nomor 06624/ MMF-SP/II/2022, tertanggal 30 Agustus 2022 (bukti P-12);

dan pada akhirnya Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri karena tidak hadir dalam pemanggilan sebagaimana terdapat pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-13;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada bantahan Tergugat yang terdapat dalam jawaban pada pokok perkara angka 2 (dua) Tergugat menyatakan bahawa Tergugat memutuskan hubungan kerja Terhadap Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja pasal 7 tentang kewajiban ayat (1) sampai dengan ayat 3 (tiga) bahwa:

- Ayat (1) : "Pihak Kedua bersedia menjalankan tugas, tanggung jawab dan kewajiban dengan jujur dan penuh tanggung jawab serta melaksanakan segala perintah atasan yang diberikan oleh Pimpinan atau yang di kuasakan untuk itu".
- Ayat (2) : "Dalam menjalankan pekerjaannya, Pihak Kedua wajib menunjukkan sikap dan kinerja yang baik kepada rekan dan Pimpinan atau yang di kuasakan untuk itu".
- Ayat (3) : "Pihak Kedua wajib mentaati sepenuhnya semua Peraturan Perusahaan dan ketentuan yang berlaku".

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Efendi Hera Kurniawan, S. Si, I Yustianto Pranjawan dan Bambang Sidik Pramono telah memberikan keterangan di depan persidangan dan menerangkan bahwa status Penggugat merupakan karyawan tetap, Jabatan Penggugat di PT Sinarmas adalah Divisi Marketing, tujuan dilakukan Manajemen Trainee (MT) adalah untuk meningkatkan karier karyawan dan setelah MT selama 6 (enam) bulan di Jakarta biasanya tidak kembali di asal unit kemungkinan di tempatkan diluar jawa atau tempat yang lain;

Menimbang, bahwa saksi Efendi Hera Kurniawan, S. Si, I Yustianto Pranjawan dan Bambang Sidik Pramono telah memberikan keterangan di depan persidangan dan menerangkan bahwa status Penggugat merupakan karyawan tetap, selanjutnya Majelis Hakim telah membaca dan mencermati alat bukti

Hal 21 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat yang disampaikan dalam persidangan dan menemukan adanya bukti P-5 tentang surat keputusan pengangkatan Penggugat sebagai karyawan tetap, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa status Penggugat adalah Karyawan Tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang bertanda P-2 tentang persetujuan penerimaan pegawai atas nama Muhammad Nur Hidayanto telah menjelaskan bahwa Penggugat mulai masuk kerja di tempat Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2004, dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sebagai Surveyor kantor cabang / perwakilan Yogyakarta dengan menerima upah pokok sebesar Rp.750.000,-, tunjangan Rp.200.000,- dan sewa kendaraan Rp.200.000,- ;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang bertanda P-2 tentang persetujuan penerimaan pegawai tertanggal 1 Juni 2004 dan bukti P-5 tentang surat keputusan pengangkatan Penggugat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 26 Januari 2007;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang bertanda P-6, P-7 dan P-8 tentang slip gaji Penggugat pada tabungan simas payroll yang menunjukkan Penggugat menerima gaji pada bulan Juni 2022 sebesar Rp.6.437.370,- selanjutnya pada bulan Juli 2022 sebesar Rp.6.294.352,- dan bulan Agustus 2022 sebesar Rp.6.294.330,-;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada keterangan yang disampaikan dalam persidangan sebagaimana tersebut di atas Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Ketentuan umum pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa; *"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 56 Undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang mengatur sebagai berikut; *(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, (2) perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu, atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu, (3) jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja, (4) ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan*

Hal 22 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam peraturan pemerintah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur bahwa; *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur bahwa; (1) *Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh. (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 58 Undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyatakan bahwa; (1) *Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap di hitung;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur bahwa; (1) *PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.*

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur bahwa; (1) *Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada*

Hal 23 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja/Buruh dan/ atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh dan/ atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja. (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang bertanda P-1 tentang Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dikeluarkan oleh dinas tenaga kerja kabupaten Sleman tertanggal 01 Maret 2023 dalam keterangan Pengusaha disampaikan bahwa:

- Penggugat bekerja di PT Sinarmas Multifinance sejak tanggal 01 Juni 2004 dan diangkat sebagai karyawan tetap pada tanggal 01 April 2011 sebagai support officer dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.6.489.000,- (enam juta empat ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah);
- Perusahaan memutasi Penggugat dibagian task force dengan penempatan di PT Sinarmas Multifinance Jakarta pertanggal 04 Juli 2022 dengan surat mutasi Nomor: 0455/HRD/SMMF-INT/VII/2022;
- Sejak dikeluarkannya surat mutasi presensi Penggugat terdaftar di PT Sinarmas Multifinance Jakarta;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan pihak Pengusaha tersebut Majelis Hakim telah membaca dan mengkritisi bukti surat Penggugat yang disampaikan dalam persidangan dan tidak menemukan bukti surat mutasi, sedangkan Tergugat di dalam persidangan tidak dapat membuktikan adanya surat mutasi dengan Nomor: 0455/HRD/SMMF-INT/VII/2022 sebagaimana yang disampaikan dalam perundingan mediasi yang hasilnya tertuang dalam Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang bertanda P-13 tentang surat panggilan III tertanggal 2 September 2022 yang menyatakan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sebagai karyawan PT Sinarmas Multifinance sejak tanggal 2 September 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat yang bertanda P-9, P-10, P-11 dan P-12 tentang surat panggilan kepada Penggugat untuk datang menghadap HR di Jakarta tanpa disertai keterangan dalam kepentingan apa Penggugat berangkat ke Jakarta, apakah dalam rangka Mutasi atau mengikuti

Hal 24 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Manajemen Traineer, dalam bukti tersebut juga tidak menjelaskan fasilitas transportasi dan akomodasi apakah ditanggung oleh Tergugat atau Penggugat serta tidak adanya jangka waktu yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat untuk keberangkatan dari Yogyakarta menuju Jakarta, karena tanggal surat dan tanggal keberangkatan hanya selisih waktu 1 (satu) hari dan jarak surat panggilan 1 (satu) dengan surat panggilan lainnya hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) hari, artinya Tergugat telah memanggil Penggugat dengan cara yang tidak patut, karena semestinya tenggang waktu pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja, begitu juga dengan surat panggilan ketiga, hal ini sekaligus untuk memastikan apakah surat panggilan tersebut sampai pada Penggugat atau tidak;

Menimbang, bahwa berdasarkan bantahan Tergugat yang disampaikan dalam jawabannya serta alat bukti surat Penggugat yang disampaikan dalam persidangan Majelis Hakim melihat ada 3 (tiga) macam keterangan yang berbeda dari Tergugat yaitu adanya mutasi tanpa ada bukti surat perintah mutasi, Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran tanpa disertai surat pemutusan hubungan kerja, surat peringatan sebagai bukti adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, serta Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri tanpa disertai alat bukti yang dapat menguatkan alasan sebagaimana tersebut di atas, bahkan surat panggilan yang dibuat oleh Tergugat kepada Penggugat dilakukan dengan cara yang tidak patut, hal ini telah menunjukkan bahwa Tergugat tidak konsisten dengan keputusannya sendiri;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 32 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan "penempatan kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi";

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak didasarkan atas asas-asas sebagaimana dimaksud pasal 32 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini terungkap dalam persidangan Penggugat tidak mendapat surat perintah mutasi dari Tergugat yang dapat menjelaskan alasan mutasi Penggugat, dimana Penggugat akan di mutasi dan hak-hak Penggugat dalam proses mutasi tersebut, karena Mutasi pada dasarnya haknya Tergugat sepanjang diatur di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Namun faktanya

Hal 25 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

Tergugat melakukan mutasi tanpa didukung oleh aturan yang kuat dan mengikat sebagai dasar hukum dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, kondusif dan berkeadilan bahkan Tergugat sendiri tidak dapat membuktikan terkait adanya surat perintah mutasi tersebut;

Menimbang, bahwa prinsip hubungan kerja sebagaimana dimaksud pasal 1 angka 15 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Kemudian perjanjian kerja itu sendiri sesuai pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat: a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabanya mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasi mengundurkan diri, sedangkan Penggugat masih aktif bekerja namun tidak dapat melakukan absensi, hal ini sesuai dengan keterangan Tergugat yang tertuang dalam risalah perundingan perselisihan hubungan industrial pada poin 5 (lima) yang menyatakan: bahwa sejak keluarnya surat mutasi, presensi pekerja terdaftar di PT Sinarmas Multifinance Jakarta, sehingga penolakan pekerja untuk mutasi berakibat nihilnya presensi pekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada peraturan perundang-undangan serta alat bukti yang diajukan dalam persidangan sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-2 tentang persetujuan penerimaan pegawai telah membuktikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2004 sekaligus membuktikan Penggugat telah menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan pasal 58 Undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang dan Pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang

Hal 26 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, sedangkan Penggugat telah menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, dengan demikian masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2004 (bukti P-2);

Menimbang, bahwa setelah membaca dan memeriksa berkas perkara tersebut di atas dan fakta di persidangan serta kesesuaian keterangan saksi, Majelis Hakim berpendapat masa kerja Penggugat terhitung sejak mulai masuk bekerja tanggal 01 Juni 2004 sampai dengan putusan ini dibacakan tanggal 25 Januari 2024 dengan status sebagai karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tetap (bukti P-2, P-3, P-4 dan P-5), dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 19 tahun 7 bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Tergugat yang tertuang dalam risalah penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada angka 1 (satu) yang menyatakan bahwa Pekerja (Penggugat) adalah karyawan PT Sinarmas Multifinance sejak tanggal 01 Juni 2004 dengan upah terakhir sebesar Rp.6.489.000,- (enam juta empat ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah), maka yang menjadi dasar perhitungan hak-hak Penggugat adalah upah terakhir yaitu Rp.6.489.000,- (enam juta empat ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah),

Menimbang, bahwa Tergugat dalam hal ini telah menyatakan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena Penggugat dianggap telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja, sedangkan Tergugat sendiri tidak dapat membuktikan bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dengan memberikan surat peringatan kepada Penggugat karena melakukan kesalahan, Tergugat juga tidak dapat membuktikan telah memberikan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat Penggugat yang bertanda P-13 tentang surat panggilan III yang menyatakan Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri, Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Penggugat yang menolak untuk berangkat ke Jakarta tidaklah serta merta dapat dikualifikasikan mengundurkan diri karena dalam surat tersebut tidak menjelaskan kepentingan Penggugat untuk berangkat ke Jakarta apakah dalam rangka mutasi atau untuk kepentingan mengikuti training, disamping itu status Penggugat adalah pekerja di PT Sinarmas Multifinance cabang Yogyakarta sedangkan yang melakukan pemanggilan adalah PT Sinarmas Multifinance Jakarta, dengan tidak adanya bukti perintah mutasi terhadap Penggugat maka hubungan kerja Penggugat adalah tetap dengan PT Sinarmas Multifinance

Hal 27 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



cabang Yogyakarta, sehingga kantor pusat di Jakarta tidak punya kewenangan untuk memanggil Penggugat datang dan menjalankan kewajibannya di kantor pusat Jakarta, dengan demikian sudah sewajarnya apa bila Penggugat tidak mengindahkan surat panggilan tersebut dan tetap masuk bekerja di kantor cabang Yogyakarta meskipun tidak bisa melakukan absensi karena absensi Penggugat sudah di pindah ke kantor Jakarta yang mengakibatkan status absensi Penggugat nihil;

Menimbang, bahwa dengan tidak ditemukannya bukti-bukti pendukung yang dapat membuktikan bahwa Penggugat di mutasi di bagian task force Jakarta, tidak ditemukannya surat Peringatan kerja dan surat Pemutusan hubungan kerja Penggugat dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja dan bukti yang menguatkan Penggugat telah mengundurkan diri maka Majelis Hakim menyimpulkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum putus dan status Penggugat masih ada hubungan kerja dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha"*.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa; *Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 43 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang mengatur bahwa;

(1) *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*



b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*

c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

(2). *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

a. *uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*

b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*

c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja yang apabila dilanjutkan sudah tidak harmonis lagi, maka dengan mempertimbangkan pada ketentuan pasal 100 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur bahwa: "*Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan*", maka Majelis Hakim berpendapat putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sejak putusan ini dibacakan, dengan kualifikasi *efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian*, karena Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, maka *Pekerja/Buruh berhak atas:*

a. *uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*

b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*

c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

Menimbang, bahwa upah terakhir Penggugat sebesar Rp.6.489.000,- (enam juta empat ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah), maka yang menjadi dasar perhitungan hak Penggugat adalah upah terakhir dengan perhitungan sebagai berikut:

1. *Uang pesangon : Rp.6.489.000,- x 9 = Rp.58.401.000,-*

2. *Uang penghargaan masa kerja : Rp.6.489.000,- x 7 = Rp.45.423.000,-*

Jumlah = Rp.103.824.000,-

Menimbang, bahwa karena Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran perjanjian kerja maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Tergugat kepada Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dengan demikian sekaligus telah membuktikan bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti yang disampaikan dalam persidangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 1 (satu) yang menyatakan menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 1 (satu) akan dipertimbangkan setelah Majelis Hakim mempertimbangkan secara keseluruhan petitum yang ada dalam gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT melalui Surat Panggilan III Nomor 0636/SMMF-SP/III/2020 tertanggal 02 September 2022 tidak memenuhi syarat formil dan materil Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim berpendapat karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan Tergugat telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim memutuskan petitum angka 2 (dua) dinyatakan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 (tiga), yang menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT belum berakhir, maka Majelis Hakim berpendapat karena tidak ditemukannya bukti-bukti pendukung yang dapat membuktikan bahwa Penggugat di mutasi di bagian task force Jakarta, tidak ditemukannya surat Pemutusan hubungan kerja dan surat Peringatan yang membuktikan Penggugat telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja serta bukti surat yang dapat menguatkan Penggugat telah mengundurkan diri, maka Majelis Hakim menyimpulkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum putus dan status Penggugat masih ada hubungan kerja dengan Tergugat, dengan demikian Majelis Hakim menyatakan petitum angka 3 beralasan hukum untuk dapat dikabulkan:

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 (empat) yang menyatakan memerintahkan kepada Tergugat untuk memulihkan status Penggugat sebagai Karyawan Tetap Tergugat dan segala hak-haknya, maka Majelis Hakim berpendapat apabila hubungan kerja akan dilanjutkan sudah tidak harmonis lagi, maka dengan mempertimbangkan pada ketentuan pasal

Hal 30 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

100 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur bahwa: *"Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan"*, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan dengan kualifikasi *efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian*;

Menimbang, bahwa Putusnya Hubungan Kerja bukan karena Penggugat melakukan pelanggaran perjanjian kerja tetapi karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak, maka sudah sewajarnya Tergugat di hukum untuk membayar Hak-hak Penggugat sesuai ketentuan pasal Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja dengan perhitungan sebagai berikut::

1. Uang pesangon : Rp.6.489.000,- x 9= Rp.58.401.000,-

2. Uang penghargaan masa kerja : Rp.6.489.000,- x 7 = Rp.45.423.000,-

Jumlah= **Rp.103.824.000,-**

(seratus tiga juta delapan ratus dua puluh empat ribu rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alasan dan pendapat Majelis Hakim sebagaimana tersebut di atas maka petitum angka 4 (empat) yang menyatakan memerintahkan kepada Tergugat untuk memulihkan status Penggugat sebagai Karyawan Tetap Tergugat dan segala hak-haknya Majelis Hakim berkesimpulan petitum angka 4 (empat) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat secara penuh sejak bulan September tahun 2022 sampai dengan perkara ini diputus sebesar : Rp.6.342.017,- X 12 Bulan = Rp.76.104.204,- (*tujuh puluh enam juta, seratus empat ribu, dua ratus empat rupiah*), maka Majelis Hakim berpendapat karena putusnya hubungan kerja sejak putusan ini dibacakan maka petitum angka 5 (lima) dapat dikabulkan dengan perhitungan sebagai berikut:

Rp.6.489.000,- X 12 bulan = Rp.77.868.000,- (*tujuh puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh delapan ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk Patuh dan Tunduk terhadap Putusan ini, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 6 (enam) dapat dikabulkan;

Hal 31 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 7 (tujuh) yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voorbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya kasasi, maka Majelis Hakim berpendapat karena tidak ada alasan yang mendesak untuk dilaksanakan putusan terlebih dahulu (*uit voorbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya kasasi, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 7 (tujuh) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 (delapan) yang menyatakan membebaskan seluruh biaya perkara yang timbul disemua tingkat sesuai undang-undang yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat terkait dengan biaya perkara akan dilaksanakan sesuai ketentuan pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan petitum angka 8 (delapan) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar Rp.165.000,00 (seratus enam puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim selesai mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, dan dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum terhadap bukti-bukti surat para pihak yang telah dipergunakan dalam uraian tersebut diatas, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI :

Hal 32 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak putusan ini dibacakan;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat melalui surat panggilan III Nomor 0635/ SMMF-SP/III/2022, tertanggal 02 September 2022 bertentangan dengan pasal 37 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan hubungan kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi sebagai akibat putusnya hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut:
 - 1). Uang pesangon : Rp.6.489.000,- x 9 = Rp.58.401.000,-
 - 2). Uang penghargaan masa kerja : Rp.6.489.000,- x 7 = Rp.45.423.000,-
 - 3). Upah Penggugat sejak bulan September tahun 2022 sebesar :
Rp.6.489.000,- X 12 bulan = Rp.77.868.000,-
Jumlah = **Rp.181.692.000,-**
(seratus delapan puluh satu juta enam ratus sembilan puluh dua ribu rupiah)
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp165.000,00 (seratus enam puluh lima ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada hari Selasa, tanggal 16 Januari 2024 oleh kami Reza Tyrama, SH, sebagai Hakim Ketua Majelis, Siti Umi Akhirokh, S.H, M.H, dan Heri Purnomo, S.Si, S.H., M.H, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn Yyk tanggal 15 September 2023 Putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 25 Januari 2024 diucapkan dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh hakim ketua dengan didampingi para hakim anggota tersebut dibantu oleh Agus Riyanto,SH, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada

Hal 33 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Yogyakarta dan telah dikirim secara elektronik melalui system informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Siti Umi Akhirokh, S.H.,M.H.

Reza Tyrama,S.H,

Heri Purnomo, S.Si, S.H., M.H,

Panitera Pengganti,

Agus Riyanto, S.H,

Perincian biaya :

1. Administrasi Penyelesaian Perkara (BAP2) = Rp.75.000,00
2. Panggilan sidang= Rp.70.000,00
3. Meterai= Rp.10.000,00

Hal 34 dari 35 hal Putusan PHI Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

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

4. Redaksi : = Rp.10.000,00;

Jumlah = Rp.165.000,00

(seratus enam puluh lima ribu rupiah);

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)