



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ZAINAL AHMAD, Tempat Tanggal/Lahir : Pekanbaru, 13 April 1984

Agama: Islam, Pekerjaan: Wiraswasta, Alamat: Jl. Hangtuah Gg. Sopoyono, RT/RW:003/010, Kelurahan Bencah Lesung, Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **ANDI WIJAYA, S.H., ANDRI ALATAS, S.H., NOVAL SETIAWAN, S.H., RANTO PARLINDUNGAN SIMAMORA, S.H., CHRISTIAN PAHALA WILLIAM, S.H., dan RESIKA SIBORO, S.H.**, masing-masing adalah Advokat Publik yang memilih domisili hukum pada kantor **Yayasan LBH Indonesia - Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru**, yang beralamat di Jl. Sapta Taruna No. 51, Kelurahan Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 31 Januari 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 24 Februari 2023 nomor register 47/SK/ PHI/2023/PN Pbr, disebut -----

----- **PENGUGAT;**

Lawan

PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE, beralamat di Jalan H.R Subrantas No. 96 Komp. Green Mansion, Kel. Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, diwakili oleh **YAP TJAY HING** selaku Direktur Utama dalam hal ini memberi kuasa kepada **ELVIDIUS EVATRIANTA, S.H., SAMUEL AFRIANTO MANULANG, S.H., SONY MARTEN FITRIANTO** dan **FLORIDA REJEKINTA BR.BUKIT** semuanya adalah karyawan pada PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE, berdasarkan surat kuasa khusus

Halaman 1 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



tanggal 9 Maret 2023 yang telah didaftarkan pada
Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 24
Maret 2023 nomor register 75/SK/ PHI/2023/PN Pbr,
disebut -----**TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang
bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 24
Februari 2023 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau, yang diterima dan didaftarkan di
Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
Pekanbaru pada tanggal 1 Maret 2023 dalam Register Nomor 15/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa penggugat adalah karyawan tergugat yang mulai bekerja di perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance bergerak dibidang jasa pembiayaan sejak tanggal 23 September 2019 dengan berdasarkan keterangan *join date* pada slip gaji/*pay slip* periode Juli 2022 yang dikeluarkan oleh Tergugat sampai dengan 15 November 2022 atau selama 3 tahun lebih dengan jabatan *Collection Head WG* atau Kepala Penagihan;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja menerima gaji melalui transfer bank Bank Central Asia (BCA) dengan upah terakhir diterima sebesar Rp. 5.483.837,- (Lima Juta Empat Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Tujuh Rupiah) berdasarkan Rekening Tahapan atas nama Penggugat dengan Nomor Rekening 8455077458 periode September 2022 pada tanggal 27 September 2022 yang dikirimkan Penggugat;
3. Bahwa tugas-tugas Penggugat yang diberikan oleh Tergugat cukup beragam yaitu bertanggungjawab sebagai Kepala Penagihan di Provinsi Riau seperti cabang Pekanbaru, Perusahaan cabang Bangkinang, Cabang Padang, Cabang Duri untuk mengimplentasikan strategi dan pengelolaan portofolio, bertugas untuk mengevaluasi pekerja, membuat konsep penanganan *collection* dan remedial untuk mencapai target,

Halaman 2 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



membina jaringan mitra dan membina relasi dengan eksternal, mengawasi dan mengontrol kegiatan atau aktivitas *collection*;

4. Bahwa Penggugat bukanlah karyawan kontrak dikarenakan Penggugat merupakan Pegawai Tetap (permanen) dengan berdasarkan dengan slip gaji/pay slip periode Juli 2022 yang menerangkan status kerja permanen atau perjanjian kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 81 Angka 12 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja perubahan Pasal 56 Ayat (1), yang saat ini berbunyi "Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu";
5. Bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas oleh pihak Tergugat terhitung sejak tanggal 15 November 2022 berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku Head of HR & GA pada tanggal 10 November 2022 dengan menyebutkan Penggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) huruf b Peraturan Perusahaan;
6. Bahwa peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada poin 5 diatas, atas klaim pelanggaran oleh Tergugat tidaklah berdasar karena Penggugat tidak pernah diberikan Peraturan Perusahaan selama bekerja walaupun sering dimintakan kepada pihak Tergugat, namun pasca dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat akhirnya dapat mengakses Peraturan Perusahaan dan membaca isi Peraturan Perusahaan namun begitu beban terhadap Peraturan Perusahaan tidaklah dapat dibebankan kepada Penggugat dan jika terdapat pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan haruslah diproses dengan berdasarkan hukum yaitu harus terlebih dahulu memberikan surat peringatan 1 hingga surat peringatan 3 kepada Penggugat;
7. Bahwa terkait pelanggaran yang ditudukan kepada Penggugat telah terbantahkan dengan adanya Surat Pernyataan dari Rahmat Fadli selaku anggota dari Penggugat pada tanggal 28 Mei 2022 yang pada pokoknya menyatakan Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran dan Rahmat Fadli menyatakan tidak ada keterlibatan Penggugat sebagaimana yang dituduhkan;

Halaman 3 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



8. Bahwa Penggugat pada bulan April 2022 diminta verifikasi kepada tim *Fraud* melalui Rahmat Husein Nasution selaku *Branch Manager* perusahaan terkait pelanggaran yang dituduhkan;
9. Bahwa pelanggaran yang telah dituduhkan telah dikonfirmasi oleh Rahmad Husein Nasution dengan mengirimkan email ke Agustiono selaku Pimpinan Pusat yang menyatakan Penggugat tidak melakukan pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan kepada Penggugat;
10. Bahwa pada sekira bulan September 2022, Penggugat diminta oleh Sony Maiten Fitriano selaku *Cluster Manager Collection* yaitu yang sebelumnya telah menggantikan tugas Bapak Rahmad Husein Nasution yang sebelumnya bertanggungjawab atas divisi *collection* atau divisi penagihan, yaitu meminta Penggugat untuk mengakui semua pelanggaran dan mengakui bahwa pelanggaran sebagaimana dituduhkan memang benar dilakukan oleh Penggugat dengan iming-iming agar Penggugat tetap bisa bekerja;
11. Bahwa pada sekira bulan November 2022, Penggugat menemui Bapak Sony Maiten Fitriano selaku atasan untuk mempertanyakan perihal penonaktifan Penggugat selaku Head Collection namun Sony Maiten Fitriano justru mengirimkan pesan *WhatsApp* (WA) yang berisikan surat Pemutusan Hubungan Kerja;
12. Bahwa atas dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku *Head of HR & GA* pada tanggal 10 November 2022, Penggugat tidak pernah diberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, Surat Peringatan III sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat, yaitu hal tersebut telah bertentangan dengan hukum sebagaimana diatur pada Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat yang berbunyi:
"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"



Sehingga dengan tidak dilakukannya proses memberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, Surat Peringatan III oleh Tergugat, maka Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku *Head of HR & GA* pada tanggal 10 November 2022 haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

13. Bahwa selanjutnya atas dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku *Head of HR & GA* pada tanggal 10 November 2022 juga tidak berdasarkan hukum sebagaimana diatur Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat yang berbunyi:

- 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.

Dalam hal ini Penggugat tidak pernah diberikan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan secara sah dan patut oleh Tergugat kepada Penggugat.

14. Bahwa berdasarkan alasan-alasan diatas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak bertentangan dengan ketentuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



hukum yang berlaku sehingga haruslah dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum;

15. Bahwa Penggugat telah mencoba melakukan mediasi dengan Tergugat, namun tidak menemui jalan keluar sehingga Penggugat mengadukan Tergugat kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau guna memperoleh penyelesaian melalui perundingan yang akan dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau;
16. Bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau telah mengadakan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, akan tetapi mediasi tidak tercapai kesepakatan dan akhirnya Mediator mengeluarkan anjuran;
17. Bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau mengeluarkan anjuran dengan Nomor : 560/Disnakertrans-HK/217 pada tanggal 20 Januari 2023 yang pada pokoknya menyatakan Tergugat harus memberikan hak Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat ;
18. Bahwa atas Anjuran yang dikeluarkan Mediator oleh Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, perusahaan juga tidak melaksanakan anjuran tersebut, maka untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 02 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
19. Bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan seperti biasanya untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat yang berbunyi:

Halaman 6 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"

Tergugat diwajibkan untuk membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

No	Uraian	Jumlah	Rujukan	Penjelasan

20. Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat atas hak dengan rincian sebagai berikut :

Halaman 7 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



01	Pesangon 4 x Rp. 5.483.837	Rp. 21.	Pasal 81 Angka 47 perubahan Pasal 156 Ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja jo Pasal 40 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat	Penggugat telah bekerja lebih dari 3 tahun yaitu sejak tanggal 01 Oktober 2019 sampai 15 November 2022 maka Penggugat berhak atas pesangon 4 bulan upah
02	Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp. 5.483.837,-	Rp 10.967.674,-	Pasal 81 Angka 47 perubahan Pasal 156 Ayat (3) huruf a Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja jo Pasal 40 ayat (3) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat	Penggugat telah bekerja lebih dari 3 tahun yaitu sejak tanggal 23 September 2019 sampai 15 November 2022 maka Penggugat berhak atas penghargaan masa kerja 2 bulan upah
03	Uang Penggantian Hak Hak cuti tahunan 24 hari 24/25 x Rp 5.483.837,-	Rp 5.264.483,-	Pasal 81 Angka 25 perubahan Pasal 79 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja	Penggugat berhak atas uang penggantian cuti tahunan yang belum diambil selama 24 bulan atau jatah cuti Penggugat adalah 24 hari kerja, maka Penggugat berhak atas uang penggantian hak atas cuti tahunan
TOTAL		Rp. 38.167.505,- (Tiga Puluh Delapan Juta Seratus Enam Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Lima Rupiah)		

Halaman 8 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



21.

Bahwa oleh karena telah

terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, Tergugat juga harus membayarkan upah yang belum dibayarkan selama 2 bulan yaitu sebesar Rp 10.967.674,- (Sepuluh Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);

22. Bahwa selanjutnya Tergugat juga harus membayarkan upah terhadap Penggugat sampai putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut berkekuatan hukum tetap, maka Tergugat wajib memenuhi kewajibannya kepada Penggugat, dengan mengacu pada Pasal 81 Angka 49 perubahan Pasal 157A Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

- 1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- 2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
- 3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Maka patut dan layak jika Tergugat juga harus membayar upah kepada Penggugat sepanjang sedang dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara *a quo* dan dikarenakan juga Penggugat telah dilarang oleh pihak Tergugat untuk masuk kedalam kantor perusahaan maka atas hal tersebut setidaknya Penggugat harus membayar 6 (enam) bulan upah terhitung sejak bulan Februari 2023, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

6 x Rp. 5.483.837,- = Rp 32.903.022,-

(Tiga Puluh Dua Juta Sembilan Ratus Tiga Ribu Dua Puluh Dua Rupiah);

23. Bahwa sebagaimana dimaksud pada poin 21 diatas terkait kewajiban perusahaan untuk membayarkan hak lainnya pada ayat (2), yaitu yang

Halaman 9 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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.kamahagung.go.id



biasa diterima oleh Penggugat selama bekerja seperti menerima tunjangan jabatan atau COP, MOP, Medical sebesar Rp. 312.500,-, Penggugat juga biasanya menerima uang pulsa sebesar Rp 150.000 dan menerima *Tax Allowance* sebesar Rp 15.550,- , yang dibayarkan setidaknya selama 6 (enam) bulan yaitu jika ditotalkan hasilnya adalah:

$$6 \times (\text{Rp } 312.500,- + \text{Rp } 150.000,- + \text{Rp } 15.550,-) = \text{Rp } 2.868.300$$

(Dua Juta Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Ribu Tiga Ratus Rupiah);

24. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta atas hak-hak yang telah diputuskan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);

25. Bahwa oleh karena itu telah cukup alasan kiranya gugatan Penggugat ini, dapat diperiksa dan diadili di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru; Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar berkenan untuk memutuskan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku *Head of HR & GA* pada tanggal 10 November 2022 yang dikeluarkan Tergugat adalah batal demi hukum dan/atau tidak sah;

Halaman 10 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



3. Menyatakan Pemutusan Hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat Kepada Para Penggugat adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum;

4. Menghukum Tergugat sesuai dengan Pasal 81 Angka 44 perubahan Pasal 156 Ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Peraturan Perundangan-undangan, dengan rincian sebagai berikut :

- | | | |
|----|--|-------------------|
| 1. | Uang Pesangon 4 x Rp.
5.483.837,- | = Rp 21.935.348,- |
| 2. | Uang Penghargaan Masa
Kerja | = Rp 10.967.674,- |
| 3. | Uang Penggantian Hak
Cutitahunan | = Rp 5.264.483,- |
| | Jumlah Total | = Rp 38.167.505,- |
| | (Tiga Puluh Delapan Juta Seratus Enam Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Lima Rupiah) | |

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atau setidaknya selama 6 (enam) bulan, dalam perkara *a quo* sebesar sebagai berikut :
6 x Rp. 5.483.837,- = Rp 32.903.022,-
(Tiga Puluh Dua Juta Sembilan Ratus Tiga Ribu Dua Puluh Dua Rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah yang belum dibayar selama 2 bulan, yaitu sebesar Rp 10.967.674,- (Sepuluh Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar hak lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Angka 49 perubahan Pasal 157A Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang dibayarkan setidaknya selama 6 (enam) bulan, yaitu:

- | | |
|---|----------------|
| 1. Tunjangan jabatan atau COP, MOP, Medical | = Rp 312.500,- |
| 2. Uang pulsa | = Rp 150.000,- |

Halaman 11 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



3. Tax Allowance = Rp 15.550,-
Jumlah Total = Rp 478.050,-
Total selama 6 bulan x Rp 478.050,- = Rp 2.868.300
(Dua Juta Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Ribu Tiga Ratus Rupiah);

8. Menyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak Putusan perkara *a quo* dibacakan;

9. Membebankan biaya-biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Tergugat;

SUBSIDAIR

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

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

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 memberikan eksepsi/ jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

Bahwa sebelum menguraikan jawaban dalam perkara *a quo*, maka terlebih dahulu Tergugat menerangkan dan menyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa tergugat pada pokoknya menolak seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh penggugat kecuali secara tegas diakui oleh tergugat
2. Bahwa apa yang didalilkan penggugat adalah tidak benar dan supaya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menolak seluruh dalil penggugat, maka tergugat perlu untuk mengemukakan fakta-fakta yang sebenarnya sebagai berikut.

A. DALAM EKSEPSI

GUGATAN ERROR IN PERSONA

Bahwa sudah jelas dan terang gugatan Penggugat *Error In persona* dengan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

Halaman 12 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh penggugat dalam perkara a quo telah salah dalam mencantumkan alamat dari tergugat
2. Bahwa dalam gugatan penggugat menyebutkan pihak tergugat adalah PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE dengan alamat Jl. HR Subrantas No. 96 Komp. Green Mansion Kel. Dilema, Kec. Kampar, Kota Pekanbaru dimana seharusnya berdasarkan akta pendirian No. 37 tertanggal 9 November 2021 dibuat dihadapan Notaris JOSE DIMA SATRIA S.H, M.Kn, dalam hal ini seharusnya yang menjadi pihak TERGUGAT adalah PT KB FINANSIA MULTI FINANCE beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Kav 52-53, Jakarta 12190, SCBD Lot 28, Office 8. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana dalam pasal 5 ayat (1) yang mengatur sebagai berikut "Perseroan mempunyai nama dan tempat kedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia yang ditentukan dalam anggaran dasar"
3. Bahwa kekeliruan dalam mencantumkan alamat pihak Tergugat akan mengakibatkan gugatan tersebut dikualifikasikan Error In Persona.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang dikemukakan oleh Tergugat dalam Eksepsi adalah bagian yang tidak terpisahkan dari Pokok Perkara.
2. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil maupun alasan yang disampaikan Para Penggugat dalam Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, kecuali hal-hal yang secara tegas dinyatakan dan diakui kebenarannya oleh Tergugat

HUBUNGAN HUKUM

3. Bahwa Penggugat adalah adalah karyawan yang bekerja di tempat kerja Tergugat, dengan fakta dan bukti sebagai berikut :
 - 3.1. Bahwa status hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat pada saat bergabung adalah karyawan kontrak sebagaimana ditetapkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 85604 pada tanggal 23 September 2019 dengan jabatan *Head Collection*, dengan masa kontrak 23 September

Halaman 13 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2019 s.d 22 September 2020 kemudian diperpanjang dari tanggal 23 September 2020 s.d 22 September 2021, kemudian diangkat menjadi karyawan tetap per tanggal 23 September 2021.

3.2. Bahwa penetapan Penggugat menjadi karyawan permanen adalah dasar bagi Tergugat memberikan hak Penggugat yakni uang pisah sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance pasal 51 ayat (2) dan ayat (3);

3.3 Bahwa dari tanggal ditetapkan menjadi karyawan permanen yakni tanggal 23 September 2021 sampai dengan tanggal di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat yakni 15 November 2022, maka jumlah masa kerja Penggugat adalah 1 t

a ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
--

hun 2 bulan;

4. Gugatan patut ditolak karena PHK yang dilakukan oleh tergugat sudah sesuai dengan ketentuan hukum :

4.1 Bahwa sekitar rentang bulan Februari 2022 sampai dengan Maret 2022 telah dilakukan pemeriksaan audit (*Surprise Audit*) oleh Sdr. Ferry Fransiskus dan Sdr. Kelana Rimba Khatulistiwa selaku tim *anti fraud Head Office* Jakarta dikarenakan adanya indikasi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat atas nama Zainal Ahmad.

4.2.. Bahwa audit terhadap indikasi pelanggaran integritas tersebut didasari dari analisa internal terkait dengan data TAH dan data absensi periode bulan November 2021 s.d Februari 2022.

4.3. Bahwa dari pemeriksaan audit dengan alat bukti valid, ditemukan bentuk pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan kebijakan perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat, adapun hasil temuan yang dari tim internal audit anti *fraud* sebagai berikut :

4.3.1. Terindikasi memberikan *username* dan *password New Ficoms* kepada semua *Collection Coordinator (CC)*
Halaman 14 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



untuk digunakan melakukan penarikan, monitoring, upload TAH, dan pemindahan TAH

4.3.2. Terindikasi melakukan tindakan Pemalsuan Surat Resmi Perusahaan yaitu pemalsuan Surat Peringatan Ketiga dan tanda tangan pejabat perusahaan.

4.3.3. Melakukan Penundaan proses *exit Field Collector* atas nama sdr. Miki dengan tujuan untuk melakukan penyelesaian kerugian akibat penggelapan yang dilakukan oleh *Field Collector* Tersebut.

4.4. Bahwa dari temuan audit tersebut tergugat menjabarkannya satu persatu, adapun penjabarannya sebagai berikut ;

4.4.1. Sekitar bulan Maret tahun 2022 setelah proses audit selesai, tim internal audit anti *fraud* melakukan proses klarifikasi terhadap penggugat berkenaan dengan hasil temuan pelanggaran yang diperoleh oleh tim internal audit anti *fraud*. Pada proses klarifikasi tersebut, penggugat mengklarifikasi dengan membuat surat pernyataan per tanggal 22 Maret 2022. Dalam surat pernyataan tersebut penggugat mengakui bahwa telah melakukan pemberian *username* dan *password New Ficoms* kepada semua *Collection Coordinator* (CC) / koordinator penagihan, meliputi koordinator penagihan area Pekanbaru, koordinator penagihan area Bangkinang, koordinator penagihan area Duri. Tujuan mempermudah koordinator penagihan melakukan kontrol harian terhadap pencapaian *performance* dan kontrol harian *Field Collector*/ staf penagihan. Perbuatan pemindahan TAH tersebut sangat bertentangan dengan kebijakan perusahaan tergugat, yang mana *Head Collection/Supervisor* Penagihan yang seharusnya mensupervisi terkait dengan data dan *performance/pencapaian* tim penagihan dan tidak dilakukan oleh bawahannya yakni koordinator penagihan, atas *username* dan *password New Ficoms* merupakan domain dari *Head Collection* bukan koordinator penagihan. Perbuatan penggugat tersebut telah melanggar ketentuan kebijakan perusahaan MI

Halaman 15 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



2834/COLL/V/2019 Tentang Ketentuan *Upload TAH New Ficoms & MCS* dan MI 2594/IT/XI/2018 tentang Kerahasiaan dan Keamanan Data Dan Atau Informasi Pribadi Konsumen. Pengaturan TAH sebagaimana dimaksud terindikasi bahwasanya agar pencapaian tim penagihan menjadi baik dan mendapatkan insentif yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam kebijakan perusahaan.

- 4.4.2. Terkait dengan indikasi pemalsuan surat resmi perusahaan (surat peringatan ketiga) dan adanya pembubuhan tanda tangan pejabat pada perusahaan tergugat, berikut tanggapan tergugat. perbuatan yang dilakukan oleh penggugat sudah jelas dan terbukti salah hal tersebut berdasarkan alat bukti yang valid. Pembuatan surat peringatan palsu oleh penggugat ditujukan kepada bawahan penggugat atas nama sdr. Miki, hal tersebut diakui oleh penggugat dalam surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh penggugat per tanggal 4 April 2022. Surat peringatan sebagaimana yang dimaksud bertujuan dikarenakan sdr. Miki melakukan perbuatan yang melanggar integritas dan bermaksud agar sdr. Miki tidak mengulangi perbuatannya. Pemberian sanksi berupa surat peringatan seharusnya dilakukan oleh karyawan dengan level Manajer sebagaimana ditetapkan tergugat pada kebijakan perusahaan. Dalam hal ini penggugat tidak memiliki wewenang untuk mengajukan sanksi surat peringatan, yang memiliki wewenang adalah *Branch Manager* (Manajer Cabang) yang pada saat itu dipimpin oleh saudara Rahmad Husein Nasution. Adapun proses pengajuan sanksi yang dijalankan oleh Manajer yakni dengan mengisi *form* pengajuan sanksi dan setelah diisi dan ditandatangani sampai dengan *General Manager* diserahkan kepada tim *Industrial Relation/ Hubungan Industrial* pada kantor pusat Jakarta untuk dilakukan analisa dan setelah dianalisa dan terbukti melakukan pelanggaran maka tim *Industrial Relation/ Hubungan*

Halaman 16 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Industrial pada kantor pusat Jakarta mengeluarkan surat peringatan yang ditanda-tangani oleh *Head of HR & GA* dan tercatat di System. Hal tersebut tidak pernah pernah dilakukan oleh manajer cabang dan tidak ada tercatat pada system, yang ada adalah pembuatan surat peringatan palsu oleh penggugat. Perbuatan penggugat tersebut melanggar ketentuan dalam peraturan perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance tahun 2021-2023 pasal 57 ayat (1) huruf b yang menyatakan sebagai berikut ;

- (1) Karena alasan mendesak tanpa melalui surat peringatan, Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran berat sebagai berikut;

(b). Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan baik surat/dokumen/data/informasi berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat atau secara nyata-nyata telah merugikan Perusahaan;

4.4.3. Terkait dengan Penundaan proses *exit Field Collector* atas nama sdr. Miki yang dilakukan oleh penggugat dengan tujuan untuk melakukan penyelesaian kerugian akibat penggelapan yang dilakukan oleh *Field Collector* tersebut, termasuk pelanggaran yang bersifat fatal dikarenakan dengan adanya penundaan *exit* berimplikasi terhadap gaji sdr. Miki yang tetap dibayarkan oleh tergugat meskipun sdr. Miki tidak diberikan tanggungan penagihan dan tidak melakukan pekerjaannya. Dengan gaji yang tetap dibayar tersebut, penyelesaian kerugian yang seharusnya dibayarkan oleh sdr. Miki menggunakan dana pribadi justru menggunakan gaji yang seharusnya tidak dibayarkan oleh tergugat, dengan adanya penundaan proses *exit* tersebut menimbulkan kerugian pada tergugat.

- 4.6. Bahwa bentuk pelanggaran lainnya yang dilakukan oleh penggugat setelah adanya *Surprise audit* oleh tim internal audit anti *fraud* adalah terindikasi *lapping* angsuran konsumen sebesar

Halaman 17 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Rp 2.150.000 (dua juta seratus lima puluh ribu rupiah) dan *switching* kwitansi konsumen. Hal tersebut didasari dari adanya pengakuan dari konsumen dan bukti-bukti yakni kwitansi dan data pada sistem yang menunjukkan ketidaksesuaian dengan ketentuan kebijakan perusahaan. Dalam hal ini tergugat akan membuktikan sesuai dengan fakta yang ada.

4.7. Bahwa atas temuan-temuan tersebut, tim internal audit menyusun *corrective action planning* (CAP) dengan memberikan rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada penggugat dengan mempertimbangkan jenis pelanggaran yang dilakukan penggugat yang dikorelasikan dengan peraturan perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance Tahun 2021-2023.

4.8. Bahwa pelanggaran yang dilakukan penggugat tergolong kedalam pelanggaran integritas atau pelanggaran yang bersifat mendesak, jika merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA pasal 52 ayat (2) dan (3), yang menyatakan;

(2). Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)

4.9. Bahwa dengan mempertimbangkan aturan yang berlaku baik peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan, tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada



penggugat dengan kualifikasi pelanggaran berat yang melanggar pasal 57 ayat (1) huruf b, hal tersebut dinyatakan dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikeluarkan oleh tergugat dengan nomor surat 497/ KBFMF-IR/EOM/XI/22 per tanggal 10 November 2022, dengan efektif tanggal PHK penggugat 15 November 2022.

4.10. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja dari tergugat kepada penggugat tersebut, tergugat memberikan hak kompensasi uang pisah dengan mempertimbangkan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 52 ayat (2) dan peraturan perusahaan pasal 38 ayat (5) dan pasal 51 ayat (2) huruf c. Pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 52 ayat (3) hak yang didapat oleh penggugat adalah ;

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Terkait dengan ketentuan poin 4.10 huruf a dan b, pertimbangan tergugat sebagai berikut:

- a. terkait dengan uang pengganti hak dalam hal ini cuti tahunan, tergugat tidak memperhitungkannya karena merujuk pada peraturan perusahaan pasal 38 ayat (5) untuk cuti tahunan tidak dapat diuangkan oleh tergugat. Cuti tahunan yang merupakan hak dari penggugat diberikan oleh tergugat berdasarkan perundang-undangan yang berlaku dan merupakan hak mutlak penggugat untuk menggunakannya atau tidak. Jika dalam hal ini penggugat tidak menggunakan hak cuti tahunannya, maka hak cuti tahunan tersebut akan hilang dan tidak dapat diuangkan. Sehingga pengganti hak sebagaimana yang dimaksud pada poin 4.10 huruf a tidak diberikan.
- b. Terkait dengan uang pisah, berdasarkan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 bahwa uang pisah besarnya diatur dalam Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dalam peraturan perusahaan tergugat, telah diatur berkenaan dengan besaran uang pisah bagi karyawan yang



diputus hubungan kerjanya karena kualifikasi pelanggaran yang bersifat mendesak. Adapun pasal yang mengatur terkait dengan besaran uang pisah dalam peraturan perusahaan tergugat yakni pasal 51 ayat (1), (2) huruf c dan ayat (3). Adapun isi dari pasal tersebut ;

(1) Uang pisah adalah pemberian sejumlah uang yang diberikan oleh Perusahaan kepada Karyawan yang berakhir hubungan kerjanya karena Karyawan mengundurkan diri dengan baik-baik (sesuai ketentuan mengundurkan diri atas kemauan sendiri) sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Peraturan Perusahaan ini, karena mangkir dengan dikualifikasi mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 50 Peraturan Perusahaan ini, dan karena kesalahan/pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Peraturan Perusahaan ini.

(2) Adapun besarnya uang pisah ditetapkan sebagai berikut:
c. uang pisah bagi karyawan yang berakhir hubungan kerjanya karena telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat, adalah sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun sebesar 0,5 bulan Upah;
- 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun sebesar 1 bulan Upah ;
- 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun sebesar 2 bulan Upah ; 4) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun sebesar 3 bulan Upah 5) Masa kerja lebih dari 15 tahun sebesar 4 bulan Upah

(3) Ketentuan mengenai uang pisah hanya berlaku untuk Karyawan Tetap.

4.11. Berdasarkan uraian diatas jika ditinjau dari masa kerja penggugat sejak diangkat menjadi karyawan tetap yakni 1 tahun 2 bulan sehingga tidak memenuhi unsur sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance tahun 2021-2023 pasal 51 ayat (1) dan (2).

Halaman 20 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Dari uraian tergugat diatas sudah sangat jelas bahwa pemutusan hubungan kerja yang tergugat lakukan sudah sesuai dengan fakta yang ada dan juga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini tergugat memohon kepada majelis hakim yang mulia yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, agar kiranya uraian tergugat diatas dipertimbangkan dalam putusannya yang mencerminkan keadilan.

SISA UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN dan HAK LAINYA

5. Bahwa penggugat menyatakan dalam gugatannya agar tergugat membayarkan sisa upah dan hak lainnya berupa; tunjangan jabatan MOP, Uang pulsa, dan Tax Allowance, Adapun tanggapan penggugat sebagai berikut:

5.1. Pada Perusahaan tergugat suatu jabatan dan golongan tertentu mendapatkan fasilitas untuk mengikuti program kredit motor atau *Motorcycle Ownership Program (MOP)* yang mana jabatan memiliki hak mendapatkan fasilitas program kredit motor salah satunya adalah jabatan *Head Collection* hal tersebut diatur lebih lanjut dalam kebijakan perusahaan pada Memo Internal nomor 4703/HRD/VII/2022 dan Surat Keputusan Direksi nomor 569/KBFMF/VIII/2022. *Jabatan* tersebut merupakan yang diemban oleh penggugat. Program *MOP* merupakan program kepemilikan motor yang dibiayai Perusahaan tanpa dikenakan bunga yang angsurannya dipotong dari gaji karyawan dan untuk kepemilikan barang tersebut masih atas nama tergugat sebelum angsuran yang dipotong dari karyawan tersebut lunas. Terdapat perjanjian hutang piutang antara perusahaan dengan karyawan yang mengikuti program *MOP* tersebut yang memuat hak dan kewajiban antara Perusahaan dan Pekerja. Penggugat mengikuti program *MOP* sejak tanggal 21 Maret 2022, dan untuk nilai angsuran perbulannya Rp. 312.500 (tiga ratus dua belas ribu lima ratus rupiah) dan angsuran tersebut diberikan oleh tergugat kepada penggugat yang dimasukan kedalam komponen gaji namun bersifat tidak tetap karena akan dilakukan pemotongan langsung oleh tergugat sesuai dengan perjanjian hutang piutang. Sehingga yang didalilkan oleh penggugat berkenaan dengan

Halaman 21 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



tunjangan MOP sangat keliru dan untuk lebih lanjut akan dibuktikan oleh tergugat sesuai dengan fakta yang ada.

5.2. Terkait dengan sisa upah yang belum dibayarkan, tergugat memberikan tanggapan bahwasanya dikarenakan penggugat telah terindikasi melakukan suatu pelanggaran integritas sebagaimana yang dijelaskan oleh tergugat pada point 4.6. berdasarkan mekanisme kebijakan perusahaan tergugat, jika seorang karyawan yang melakukan pelanggaran integritas dan kaitannya dengan menahan angsuran konsumen maka sebelum dana angsuran konsumen tersebut belum dikembalikan atau diselesaikan oleh karyawan yang melakukan pelanggaran maka gaji yang bersangkutan ditahan sementara dan akan dilakukan lepas *cash* jika hal tersebut sudah diselesaikan. Jika dana angsuran konsumen tersebut tidak dapat diselesaikan maka gaji yang ditahan oleh tergugat akan dialihkan pada angsuran konsumen yang tidak diproses dengan baik oleh penggugat. terkait dengan tuntutan penggugat tersebut, dikarenakan penggugat memiliki angsuran MOP maka gaji yang selama 2 bulan ditahan sementara oleh tergugat dialihkan untuk membayar angsuran kredit motor karyawan, dan untuk selebihnya akan dibuktikan tergugat sesuai dengan fakta yang ada.

5.3. Terkait dengan uang pulsa adalah fasilitas yang diberikan oleh tergugat kepada penggugat untuk menunjang pekerjaannya sebagai bagian penagihan, yang mana tunjangan pulsa tersebut bersifat tidak tetap, karena jika tergugat tidak lagi berada di bagian penagihan dan tidak bekerja lagi karena dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka fasilitas tersebut akan dicabut atau tidak diberikan lagi. Hal tersebut diatur lebih lanjut dalam kebijakan perusahaan, yang diuraikan oleh penggugat dalam gugatannya tidak sesuai dengan fakta yang ada oleh sebab itu akan dibuktikan tergugat lebih lanjut sesuai dengan fakta yang ada.

5.4. Untuk hal lain yang dituntut oleh penggugat dalam hal ini *Tax Allowance* akan dibuktikan lebih lanjut oleh tergugat karena tuntutan terkait dengan *Tax Allowance* yang dinyatakan oleh



penggugat tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta yang ada.

Dari uraian tergugat diatas dapat dikatakan, yang menjadi tuntutan penggugat tersebut tidak berdasar dan seharusnya diabaikan oleh majelis

UPAH PROSES

hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas permohonan pembayaran upah proses yang diajukan oleh Penggugat dalam dalil gugatannya, dengan fakta-fakta sebagai berikut:

6.1. Bahwa apa yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya angka 9 dengan mengutip ketentuan Pasal 157 A ayat (1) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 tahun 2022 , yang menyebutkan:

"Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya"

6.2. Bahwa dengan demikian penggugat masih menerima hak-hak sebagai pekerja, pernyataan penggugat ini tidaklah benar, tidak masuk akal dan tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 157 A ayat (1) UU Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan itu sendiri.

dimana pengusaha maupun pekerja/buruh harus melaksanakan kewajibannya sampai adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan kata lain seorang pekerja dapat memperoleh haknya berupa upah apabila pekerja masih melaksanakan kewajibannya/ pekerjaannya.

6.3. Bahwa dengan tidak adanya lagi pelaksanaan kewajibannya oleh Penggugat, sehingga tidak mempunyai alas hak untuk memperoleh upah dari Tergugat. (*Prinsip No Work No Pay*).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id



Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan argumentasi hukum sebagaimana telah dikemukakan, maka kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memutuskan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan penggugat tidak dapat diterima atau (*Niet Ontvankelijk verklaard*)/NO.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 15 November 2022 adalah sah demi Hukum;
4. Menyatakan Penggugat tidak berhak atas kompensasi uang pisah.
5. Menolak permohonan Penggugat terkait dengan upah proses, hak lainnya yang dinyatakan oleh penggugat dalam gugatan.
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara.

ATAU

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas eksepsi dan jawaban Tergugat tersebut telah ditanggapi oleh Penggugat dalam replik tanggal 6 April 2023 dan atas replik Penggugat tersebut telah pula ditanggapi oleh Tergugat dalam duplik pada tanggal 13 April 2023;

Menimbang, bahwa guna membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian fotokopi dari print out dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut :

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Kartu Tanda Anggota Kredit Plus (PT. KB Finansia Multi Finance), diberi tanda (**Bukti P-1**);
2. Fotokopi dari print out, Rekening Tahapan Bank Central Asia (BCA) periode September 2022 pada tanggal 27 September 2022, diberi tanda (**Bukti P-2**);

Halaman 24 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Slip Gaji/Pay Slip periode Juli 2022 oleh Tergugat, diberi tanda **(Bukti P-3);**
4. Fotokopi dari fotokopi, Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22, diberi tanda **(Bukti P-4);**
5. Fotokopi dari fotokopi, Surat Pernyataan Rahmat Fadli, diberi tanda **(Bukti P-5);**

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Kuasa Hukum Penggugat juga menghadirkan 2 (dua) orang Saksi dalam persidangan bernama 1. **Vanny Marlinda** dan 2. **Rian Pramana** dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pokoknya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula dengan Tergugat guna membuktikan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan alat bukti surat bermeterai cukup telah diperiksa sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian fotokopi dari print out dan sebagian berupa fotokopi dari fotokopi sebagai berikut :

1. Fotokopi dari fotokopi, Berita acara atas nama Zainal Ahmad tanggal 25 Maret 2022, diberi tanda **(Bukti T-1);**
2. Fotokopi dari fotokopi, Resume audit terkait dengan pemindahan TAH, diberi tanda **(Bukti T-2);**
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Memo Internal 2834 / COLL / V/2019 Tentang Ketentuan Upload TAH New Ficoms & MCS, diberi tanda **(Bukti T-3);**
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Memo Internal 2594/IT/XI/2018 tentang Kerahasiaan dan Keamanan Data Dan Atau Informasi Pribadi Konsumen, diberi tanda **(Bukti T-4);**
5. Fotokopi dari fotokopi, Corrective Action Plan hasil audit yang dilakukan oleh tim anti- fraud kepada penggugat, diberi tanda **(Bukti T-5);**
6. Fotokopi dari fotokopi, Surat berita acara konfirmasi dari penggugat tanggal 4 April 2022, diberi tanda **(Bukti T-6);**
7. Fotokopi dari fotokopi, Surat peringatan ke 3 Manual yang diberikan penggugat kepada sdr. Miki, diberi tanda **(Bukti T-7);**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id



8. Fotokopi dari fotokopi, Surat peringatan ke 3 asli yang diajukan oleh Branch Manager dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perusahaan, diberi tanda **(Bukti T-8);**
9. Fotokopi dari fotokopi, Tanggapan layar chat Whatsapp, diberi tanda **(Bukti T-9);**
10. Fotokopi dari fotokopi, Resume hasil temuan audit ke 2 terhadap penggugat, diberi tanda **(Bukti T-10);**
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya, Peraturan Perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance Tahun 2021-2023, diberi tanda **(Bukti T-11);**
12. Fotokopi dari fotokopi, Surat Pemutusan Hubungan kerja penggugat dengan nomor surat . 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 pertanggal 10 November 2022, diberi tanda **(Bukti T-12);**
13. Fotokopi dari fotokopi, Surat perjanjian Hutang Piutang Program Kepemilikan Motor antara penggugat dan Tergugat, diberi tanda **(Bukti T-13);**
14. Fotokopi dari fotokopi, Memo Internal nomor 4703/HRD/VII/2022 tentang Program Kepemilikan Motor –MOP, diberi tanda **(Bukti T-14);**
15. Fotokopi dari fotokopi, SURAT KEPUTUSAN DIREKSI nomor 569/KBFMF/VII/2022 tentang MOTORCYCLE OWNERSHIP PROGRAM (MOP), diberi tanda **(Bukti T-15);**
16. Fotokopi dari fotokopi, Slip gaji penggugat bulan September 2022, Oktober 2022 dan November 2022, diberi tanda **(Bukti T-16);**
17. Fotokopi dari fotokopi, Pakta Integritas penggugat atas nama Zainal Ahmad tertanggal 18 November 2021, diberi tanda **(Bukti T-17);**

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Kuasa Hukum Tergugat juga menghadirkan 2 (dua) orang Saksi dalam persidangan bernama 1. **Ferry Fransiskus K.** dan 2. **Rendy Rinaldy** dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pokoknya sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa para pihak telah menyampaikan kesimpulan masing-masing pada tanggal 5 Juni 2023;

Halaman 26 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



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

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersama dengan jawabannya Tergugat telah menyampaikan eksepsi/tangkisan bukan mengenai kewenangan mengadli;

Menimbang, bahwa Tergugat telah menyampaikan eksepsi yang pada pokoknya gugatan Penggugat Error In Persona dengan alasan salah dalam mencantumkan alamat dari Tergugat, karena Penggugat menyebutkan pihak tergugat adalah PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE dengan alamat Jl. HR Subrantas No. 96 Komp. Green Mansion Kel. Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru dimana seharusnya berdasarkan akta pendirian No. 37 tertanggal 9 November 2021 dibuat dihadapan Notaris JOSE DIMA SATRIA S.H, M.Kn, dalam hal ini seharusnya yang menjadi pihak TERGUGAT adalah PT KB FINANSIA MULTI FINANCE beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Kav 52-53, Jakarta 12190, SCBD Lot 28, Office 8;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis hakim akan mempertimbangkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat telah mendudukkan PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE dengan alamat Jl. HR Subrantas No. 96 Komp. Green Mansion Kel. Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru sebagai Tergugat dan berdasarkan surat anjuran yang dilampirkan bersama gugatan *a quo* Majelis Hakim menemukan fakta bahwa surat anjuran dimaksud dialamatkan kepada Pimpinan PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE dengan alamat Jl. HR Subrantas No. 96 Komp. Green Mansion Kel. Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, bahwa dalam anjuran dimaksud pada bagian keterangan pengusaha, Tergugat telah memberikan keterangan mengenai hubungan hukum dan pokok permasalahan dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 9 Maret 2023 Tergugat diwakili oleh YAP TJAY HING selaku Direktur Utama memberi kuasa kepada 4 orang karyawan PT. KB FINANSIA MULTI beralamat di Gedung Office 8 Lt.15 SCBD Lot 28, Jl.Jend Sudirman Kav. 52-53, Jakarta, yang bertindak mewakili Tergugat dalam membela

Halaman 27 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



kepetingannya dan senyatanya Tergugat telah memberikan jawaban mengenai pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE dengan alamat Jl. HR Subrantas No. 96 Komp. Green Mansion Kel. Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru yang dimaksud Penggugat dalam gugatannya adalah pihak yang sama yaitu Tergugat/PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE, oleh karenanya penyebutan Tergugat yang beralamat di Jl. HR Subrantas No. 96 Komp. Green Mansion Kel. Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru tersebut harus dimaknai sebagai pengajuan gugatan di alamat Kantor Cabang suatu Perseoran yang secara hukum dapat dibenarkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan yurisprudensi Mahkamah Agung suatu Kantor Cabang merupakan “perpanjangan tangan” dari sebuah Kantor Pusat, maka Kantor Cabang suatu badan usaha, tidak bisa melakukan sendiri segala tindakan hukum, tanpa ada persetujuan terlebih dahulu dari Kantor Pusat. karena yang dapat bertindak di dalam maupun di luar pengadilan, sesungguhnya hanyalah Direksi Perseroan Terbatas. bahwa menurut ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (“UUPT”) secara tegas mengatur bahwa untuk mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan, merupakan tanggung jawab Direksi, dengan demikian gugatan terhadap badan hukum perseroan secara formil dapat dilakukan terhadap kantor cabang atau di alamat kantor cabangnya, karena secara hukum yang akan mewakili kepentingan perseroan di pengadilan adalah Direksi baik secara sendiri sebagai *principal* maupun diwakili oleh pihak lain sesuai dengan hukum acara yang berlaku, bahwa hal-hal tersebut cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat mengenai gugatan salah dalam mencantumkan alamat dari Tergugat (*error in persona*) tidak beralasan hukum dan oleh karenanya dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, eksepsi Tergugat dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat diajukan setelah terbitnya

Halaman 28 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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.kamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Majelis Hakim berpendirian bahwa penyelesaian perselisihan perkara *aquo* tunduk kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

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

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja pada Tergugat sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT tertanggal 23 September 2019 dan diangkat menjadi karyawan tetap sejak tanggal 23 September 2021 dengan jabatan sebagai Head Collection.
2. Bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat terhitung tanggal 15 November 2022
3. Bahwa masa kerja Penggugat adalah 3 (tiga) tahun 2 (dua) bulan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat dengan tuduhan Penggugat melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Ayat (1) huruf b Peraturan Perusahaan, tanpa melalui proses pemberian surat peringatan 1 hingga peringatan 3 terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan oleh karenanya Penggugat tidak menerima di PHK secara sepihak dan Penggugat telah mencoba penyelesaian melalui mediasi dengan Tergugat namun tidak tercapai kesepakatan selanjutnya mengajukan gugatan kepengadilan hubungan industrial dan menuntut hak-hak Penggugat sesuai ketentuan yang berlaku, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya Penggugat melakukan pelanggaran yang tergolong kedalam pelanggaran integritas atau pelanggaran yang bersifat mendesak dan dalam pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat memberikan hak Penggugat berupa kompensasi uang pisah sesuai ketentuan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut diatas, setelah Majelis Hakim menelaah uraian gugatan Penggugat, jawab-jinawab serta pembuktian dalam sidang pemeriksaan perkara, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan antara pada pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang

Halaman 29 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



berbunyi “Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku Head of HR & GA pada tanggal 10 November 2022 yang dikeluarkan Tergugat adalah batal demi hukum dan/atau tidak sah, dan petitum angka 3 “Menyatakan Pemutusan Hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat Kepada Penggugat adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu persoalan fundamental terkait dengan petitum pokok gugatan Penggugat tersebut di atas yaitu :

- Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat oleh Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku beserta dengan segala konsekuensi hukumnya ?

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUHPdata Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa **bukti P-1** sampai dengan **bukti P-5** dan saksi-saksi yaitu **Vanny Marlinda** dan **Rian Pramana**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa **bukti T-1** sampai dengan **bukti T-17** dan saksi-saksi yaitu **Ferry Fransiskus Kewole.** dan **Rendy Rinaldi**;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dengan pokok perkara dan mengesampingkan yang tidak relevan;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P- 1**, tentang kartu tanda anggota Kredit Plus atas nama Zainal Ahmad NIK 85604 dan **Bukti P-2** tentang Rekening Tahapan BCA Zainal Ahmad periode September 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Vanny Marlinda** menerangkan pada pokoknya membenarkan Kartu dan Rekening Koran yang diperlihatkan kuasa hukum Pengugat adalah milik Zainal Ahmad sebagai karyawan, Majelis Hakim menemukan fakta Pengkuat (Zainal Ahmad) adalah pekerja

Halaman 30 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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.kamahagung.go.id

pada Tergugat (PT. Finansia Multi Finance) dengan menerima gaji yang dibayarkan melalui rekening tahapan BCA Penggugat;

Benimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-3** tentang slip gaji yang tertera atas nama Penggugat (Zainal Ahmad) periode Juli 2022, tanggal masuk 23 September 2019, jabatan Collection Head WG dan status permanen, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Rian Pramana** menerangkan pada pokoknya Penggugat sudah bekerja lebih kurang 3 tahun di PT KB Finansia Multi Finance, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 23 September 2019 sebagai karyawan tetap dengan jabatan Head Collection WG dan menerima gaji bersih periode Juli 2022 sebesar Rp6.227.493,00 (*Enam juta dua ratus dua puluh tujuh ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah*);

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-4 = bukti T-12** tentang surat pemutusan hubungan kerja Nomor 497/KBFMF-IR/OEM/XI/22 tertanggal 10 November 2022, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja yang tergolong pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Ayat (1) huruf b Peraturan Perusahaan dan PHK tersebut berlaku terhitung sejak tanggal 15 November 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-1** tentang berita acara konfirmasi antara Zainal Ahmad (Penggugat) selaku Collection Head WG dengan Team Fraud Investigation kantor pusat yang diwakili oleh Ferry Fransiskus dan Kelana Rimba tertanggal 23 Maret 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Rian Pramana** menerangkan yang pada pokoknya saksi selaku bawahan dari Penggugat telah dibagikan username/password yang bertujuan untuk memperlancar pekerjaan sesuai instruksi dari atasan dan mengenai upload Total Account Handle (TAH) sudah menjadi bagian tugasnya sebagai koordinator dan saksi juga mengetahui adanya aturan baru yang mengatur tentang larangan membagikan username, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat selaku Collection Head WG telah membagikan username/password kepada orang lain;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-3** tentang Memo Internal No. 2834/COOL/V/2019 perihal Ketentuan Upload TAH New Ficoms & MSC, **bukti T-4** tentang Memo Internal No.2594/IT/XI/2018 perihal Kerahasiaan dan Keamanan Data dan/atau Informasi Pribadi Konsumen, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Ferry Fransiskus Kewole**

Halaman 31 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



menerangkan pada pokoknya adanya ketentuan tentang Total Account Handle (TAH) dan larangan bagi karyawan melakukan sharing akun password kepada orang lain, Majelis Hakim menemukan fakta Tergugat telah mengeluarkan ketentuan untuk upload TAH oleh cabang di New Ficoms & RMS dan larangan melakukan upload ulang TAH dari Internet ke PT atau sebaliknya serta adanya panduan dalam menjaga kerahasiaan dan keamanan data dan/atau informasi pribadi konsumen yang diberlakukan per tanggal 22 November 2018 untuk dipatuhi oleh semua pihak termasuk Penggugat;;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-6** tentang berita acara konfirmasi antara Zainal Ahmad (Penggugat) selaku Collection Head WG Cabang Pekanbaru dengan Team Fraud Investigation kantor pusat yang diwakili oleh Ferry Fransiskus dan Kelana Rimba tertanggal 4 April 2022 untuk membahas hasil investigasi terkait pelimpahan TAH dan penanganan Colletion Pekanbaru WG, diketahui karyawan Miki (FC 1 Bangkinang) melakukan lapping sebanyak 32 konsumen dengan kerugian lebih kurang 17 juta rupiah, sehingga atas fraud lapping tersebut Penggugat meminta kepada Miki untuk bertanggung jawab mengembalikan kepada konsumen dan sekaligus Penggugat memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP3) secara manual kepada Miki, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Ferry Fransiskus Kewole** menerangkan pada pokoknya surat peringatan yang dibuat secara sistem terkait pelanggaran yang dilakukan karyawan ada dibunyikan pasalnya, sedangkan surat peringatan manual tersebut hanya dibunyikan pelanggaran integritas, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat telah mengeluarkan/memberikan surat peringatan ketiga (SP3) secara manual atau tidak melalui prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan/Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-7** tentang surat peringatan ketiga (SP3) secara manual yang dikeluarkan oleh Penggugat atas pelanggaran yang dilakukan oleh Miki (FC1 pos Bangkinang) tertanggal 26 Maret 2021, **bukti T-8** tentang surat peringatan ketiga tertanggal 1 Juli 2021 yaitu surat peringatan ketiga asli yang dikeluarkan sesuai prosedur yang diatur oleh perusahaan, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Ferry Fransiskus Kewole**, menerangkan pada pokoknya Penggugat tidak berwenang menerbitkan surat peringatan secara manual karena secara sistem dan yang berwenang adalah atasan dari pusat, saksi juga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



menjelaskan dampak negatif bagi perusahaan dengan diberikannya surat peringatan ketiga (SP3) manual adalah gaji karyawan dimaksud tetap dibayarkan padahal sudah melakukan pelanggaran berat, selanjutnya saksi **Rendy Rinaldi** dan saksi **Fanny Marlinda** menerangkan pada pokoknya penerbitan surat peringatan harus melalui sistem dan sesuai prosedur yaitu adanya pengajuan oleh kepala cabang dengan mengisi form pengajuan surat peringatan, setelah diapprove oleh Manager diajukan ke Dept Head Office kantor pusat dan ditandatangani secara pdf baru surat peringatan diterbitkan, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat tidak berwenang menerbitkan surat peringatan karena surat peringatan harus diproses melalui sistem, oleh karenanya surat peringatan manual yang dikeluarkan Pengugat tidak sesuai kewenangannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-10 tentang hasil temuan audit kedua perihal indikasi lapping Rp 2.150.000,- pending dan switching kwitansi dilakukan Collection Head/Penggugat, bahwa adanya pembayaran angsuran dan tanda terima kwitansi kolektor N01-336771 yang ditandatangani oleh Penggugat tertanggal 28 Juli 2022 tertulis angsuran atas nama Ririn Novarina sebesar Rp.3.210.000,00 (*Tiga juta dua ratus sepuluh ribu rupiah*), sementara pada bagian belakang kwitansi N01-336771 tersebut tertulis kekurangan angsuran $Rp1.060.000,00 \times 2 = Rp\ 2.160.000,00$ ditambah denda s.d tanggal 28 Juli 2022 sebesar Rp 383.000,00 sehingga total kekurangan adalah sebesar Rp2.503.000,00 dan sesuai data masuk disistem confines melalui BCA Alfamart tertanggal 31 Agustus 2022 adalah sebesar Rp1.060.000,00 sehingga total nilai yang tertera di kwitansi N01-336771 yang belum disetor adalah 2 (dua) kali angsuran $Rp1.060.000,00 \times 2 = Rp\ 2.120.000,00$ ditambah biaya tagih Rp30.000,00 dengan total sejumlah Rp 2.150.000,00 (Dua juta seratus lima puluh ribu rupiah, temuan lainnya adalah kwitansi N01-336771 atas nama Ririn Novarina sudah teregister dengan status used (digunakan) pada tanggal 28 Juni 2021 atas nama Lia Melda Santi (switching kwitansi), bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Ferry Fransiskus Kewole** menerangkan pada pokoknya Penggugat melakukan lapping angsuran atau melakukan penggelapan dengan manipulasi kwitansi terhadap korban bernama Ririn Novarina, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat telah melakukan penggelapan uang angsuran nasabah/konsumen yaitu tidak menyetorkan angsuran atas nama Ririn Novarina sebesar Rp2.150.000,00 (*Dua juta seratus lima puluh ribu rupiah*)

Halaman 33 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id

dan melakukan swiching kwitansi yang sudah digunakan atas nama orang lain sebelumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti **T-11** tentang Peraturan Perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance Tahun 2021-2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa perusahaan Tergugat telah memiliki sarana hubungan kerja terhadap pekerjanya yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan yang mana dalam Pasal 57 mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Medesak tanpa melalui surat peringatan karena karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran berat antara lain, *"Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan baik surat/dokumen/data/informasi berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat atau secara nyata-nyata telah merugikan perusahaan"*, *"Dengan sengaja atau ceroboh melakukan pelanggaran/penyimpangan terhadap SOP atau Kebijakan Perusahaan, Peraturan Perusahaan atau melakukan suatu perbuatan tidak patut yang dapat menimbulkan kerugian materiil dan atau immateriil terhadap perusahaan"*, *"Melakukan kegiatan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan atasan, rekan kerja, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi atau pihak lain dengan memanfaatkan nama perusahaan atau harta/barang milik perusahaan"*, dan *"Menahan dan tidak menyetorkan uang operational atau uang pembayaran pelanggan/konsumen atau barang tarikan untuk kepentingan apapun"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-13** tentang permohonan pengajuan MOP untuk kepemilikan motor bagi Penggugat dengan spesifikasi motor merek Honda, tipe Vario 125 CBS ISS (BL) Tahun 2022 dengan harga Rp 23.223.000,- tertanggal 18 Maret 2022 dengan lampiran perjanjian hutang piutang program pemilikan motor antara Penggugat dengan Martina Hariyanto selaku General Manager HRD PT. KB Finansia Multi Finance, perjanjian utang berlaku terhitung tanggal 21 Maret 2022 untuk waktu 48 bulan dengan cicilan perbulan sebesar Rp 312.500,- yang mulai diangsur pertama kali pada bulan April 2022, **bukti T-14** tentang Memo Internal perihal Program Kepemilikan Motor – MOP yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan golongan dan jabatan tertentu, **bukti T-15** tentang pemotongan angsuran kredit motor Penggugat melalui gaji bulan September, Oktober dan November 2022, serta **bukti T-15** tentang Surat Keputusan Direksi yang mengatur program pemilikan motor mulai dari syarat

Halaman 34 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



kepemilikan bagi karyawan hingga pengaturan apabila terputusnya hubungan kerja antara karyawan yang masih memiliki sisa hutang terkait MOP, Majelis Hakim berkesimpulan antara Penggugat dengan Tergugat telah membuat perjanjian tentang kepemilikan motor yang dimaknai sebagai perjanjian tambahan dalam perjanjian kerja bersifat aksesoris yang harus dipatuhi oleh para pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-17** tentang Pakta Integritas yang ditandatangani oleh Penggugat tertanggal 18 Oktober 2021, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Ferry Fransiskus Kewole** menerangkan pada pokoknya pelanggaran yang dilakukan Penggugat seperti memberikan user/pasword kepada orang lain, mengeluarkan surat peringatan manual atau tidak sesuai prosedur dan leaving angsuran konsumen sebagaimana dibunyikan dalam pakta integritas, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat sudah mengikuti sosialisasi sekaligus menandatangani Pakta Integritas selama menjalankan tugas dan wewenangnya selaku karyawan PT. KB Finansial Multi Finance;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat telah melakukan beberapa pelanggaran yang bertentangan dengan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/Tergugat, bahwa Penggugat selaku Head Collector terbukti *memberikan user name dan password kepada orang lain* sehingga terjadi penyimpangan atau penyalahgunaan data sebagaimana diatur dalam ketentuan upload TAH New Ficoms & MCS dan ketentuan tentang Kerahasiaan dan Keamanan Data dan/atau Informasi Pribadi Konsumen (Vide bukti T-3 dan bukti T-4), Penggugat selaku Head Collector terbukti *menerbitkan surat peringatan ketiga secara manual* terhadap Coordinator Colector dan tidak melalui prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan/Tergugat atau *surat peringatan palsu*, dan Penggugat terbukti *tidak menyetorkan angsuran atas nama Ririn Novarina sebesar Rp2.150.000,00 (Dua juta seratus lima puluh ribu rupiah)* dan melakukan *switching kwitansi yang sudah pernah digunakan*, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat terbukti melanggar ketentuan Pasal 57 Ayat (1) huruf b, d, n, v), maka sesuai ketentuan Pasal 47 Ayat (3) huruf (l) Peraturan Perusahaan periode 2021-2023 terhadap Penggugat dapat diputus hubungan kerjanya (PHK) karena alasan mendesak;

Halaman 35 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Kerja, berbunyi :

Pasal 52

- (2). *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:*
 - a. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
 - b. *uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2);*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 Ayat (2) di atas, Perusahaan Tergugat telah mengatur khusus tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mendesak berdasarkan ketentuan Pasal 57 Ayat (1) Peraturan Perusahaan periode 2021-2023 berbunyi "*Karena alasan mendesak tanpa melalui surat peringatan, Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran berat*", bahwa oleh karena Penggugat terbukti melakukan pelanggaran-pelanggaran berat sebagaimana di atur dalam Pasal 57 Ayat (1) jo pasal 47 Ayat (3) huruf (l) Peraturan Perusahaan periode 2021-2023 Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Perusahaan karena alasan mendesak, Majelis Hakim berkesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan atau peraturan perusahaan yang berlaku dan harus dinyatakan sah menurut hukum terhitung sejak tanggal 15 November 2022, berdasarkan hal tersebut, maka petitum gugatan angka 2 yang berbunyi "*Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku Head of HR & GA pada tanggal 10 November 2022 yang dikeluarkan Tergugat adalah batal demi hukum dan/atau tidak sah*", **dinyatakan ditolak**, oleh karenanya petitum gugatan angka 8 yang berbunyi: "*Menyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak Putusan perkara a quo dibacakan*" juga harus **dinyatakan ditolak**;

Halaman 36 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



Menimbang, bahwa oleh karena Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/EOM/XI/22 ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku Head of HR & GA pada tanggal 10 November 2022 adalah sah dan beralasan hukum, maka petitum gugatan angka 3 yang berbunyi “Menyatakan Pemutusan Hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat Kepada Penggugat adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum”, **dinyatakan ditolak;**

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan ketentuan Pasal 40 ayat (1) yang berbunyi “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”, bahwa setiap terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pengusaha diwajibkan membayar hak-hak Pekerja sebagaimana ketentuan dimaksud.

Menimbang, bahwa hak-hak pekerja yang di PHK dengan alasan mendesak telah diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 Ayat (4) dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 51 Ayat (2) huruf (c) Peraturan Perusahaan Tergugat telah mengatur uang pisah berbunyi :

Pasal 51

2). Adapun besarnya uang pisah ditetapkan sebagai berikut :

c. uang pisah bagi karyawan yang berakhir hubungan kerjanya karena telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat, adalah sebagai berikut.

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun sebesar 0,5 bulan upah.
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun sebesar 1 bulan upah.
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun sebesar 2 bulan upah.
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun sebesar 3 bulan upah.

Halaman 37 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



5. Masa kerja lebih dari 15 tahun sebesar 4 bulan upah.

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan upah terakhir adalah sebesar Rp5.483.837,00 yang diterima Penggugat melalui rekening tahapan BCA periode September 2022, Majelis Hakim menemukan fakta Penggugat masih menerima gaji bersih bulan Oktober 2022 sebesar Rp5.155.093 dan gaji bersih bulan November 2022 sebesar Rp2.812.689,00 (Vide bukti T-16) bila dihubungkan dengan anjuran Mediator tertanggal 23 Januari 2023 pada keterangan pekerja dan keterangan pengusaha serta pertimbangan Mediator upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp 5.300.000,- maka Majelis Hakim menetapkan upah Penggugat yang dijadikan dasar perhitungan hak Penggugat terkait pemutusan hubungan kerja dalam perkara aquo adalah sebesar Rp5.300.000,00 terbilang (*Lima juta tiga ratus ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan mendesak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta ketentuan Pasal 51 Ayat (2) huruf (c) Peraturan Perusahaan Tergugat, maka Penggugat berhak mendapatkan haknya dengan rincian sebagai berikut:

Masa kerja Penggugat adalah 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan

- Uang penggantian hak berupa cuti tahunan sebanyak 24 hari	
$24/25 \times \text{Rp } 5.300.000,00$	= Rp 5.088.000,00
- Uang pisah 0,5 x Rp 5.300.000,00	= Rp 2.650.000,00 +
Jumlah :	= Rp 7.738.000,00

terbilang (*Tujuh juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu rupiah*), dengan demikian terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 dimaksud dikabulkan dengan perubahan;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat pada petitum angka 5 untuk menghukum Tergugat membayar upah sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atau setidaknya selama 6 (enam) bulan, bahwa upah proses phk adalah upah yang dibayar kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Hakim pada putusan akhir karena dalam melakukan phk pengusaha terbukti tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji, sedangkan PHK terbukti tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



mengatur secara rinci mengenai upah proses, bahwa tuntutan mengenai upah proses tersebut bersandar kepada ketentuan pasal 157A ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang (Perpu 2 Tahun 2022) tentang Cipta Kerja yang menyatakan :

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Berdasarkan ketentuan tersebut, harus dimaknai selama proses penyelesaian perselisihan kedua belah pihak tetap melaksanakan kewajiban masing-masing dengan demikian pekerja wajib dibayar upahnya jika melaksanakan pekerjaan dengan pengecualian hanya jika pekerja diberikan skorsing menjelang PHK oleh pengusaha, oleh karenanya berdasarkan asas "no work no pay" sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh karena senyatanya Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan, maka dengan memandang kepada keadilan Penggugat tidak berhak atas upah proses dan hak lainnya dimaksud, dengan demikian petitum angka 5 dimaksud dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat pada petitum angka 6 menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah yang belum dibayar selama 2 bulan, oleh karena Penggugat tidak menjelaskan upah bulan mana yang dituntut atau tidak jelas, oleh karenanya petitum angka 6 tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka 7 menghukum Tergugat untuk membayar hak lainnya berupa tunjangan jabatan atau COP, MOP, Medical, uang pulsa dan tax allowance dengan jumlah Rp 478.050,00 (empat ratus lima puluh ribu rupiah), sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Angka 49 perubahan Pasal 157A Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang dibayarkan setidaknya selama 6 (enam) bulan, oleh karena hak lainnya

Halaman 39 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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.kamahagung.go.id

berupa tunjangan jabatan atau COP, MOP, Medical, uang pulsa dan tax allowance yang diberikan Tergugat kepada Penggugat untuk menunjang pekerjaan dilapangan dan merupakan tunjangan tidak tetap, dan senyatanya Penggugat tidak melakukan pekerjaan, oleh karenanya tuntutan dimaksud tidak beralasan hukum maka petitum angka 7 tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada dipihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp 150.000.000,00 (*Seratus lima puluh juta rupiah*), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah tersebut dalam amar putusan;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUHPdata, Pasal 40 Ayat (1) dan Ayat (4) Pasal 156 Ayat (1), 157A ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 497/KBFMF-IR/FOM/XI/22 yang ditandatangani oleh Martina Haryanto selaku Head of HR & GA pada tanggal 10 November 2022 tersebut adalah sah menurut hukum;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah sah dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Halaman 40 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat sejumlah Rp7.738.000,00 terbilang (*Tujuh juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu rupiah*) dengan rincian sebagai berikut :

- Uang penggantian hak berupa cuti tahunan sebanyak 24 hari
24/25 x Rp 5.300.000,00 = Rp 5.088.000,00
- Uang pisah 0,5 x Rp 5.300.000,00 = Rp 2.650.000,00 +
- Jumlah = Rp 7.738.000,00

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp 425.000,00 terbilang (*Empat ratus dua puluh lima ribu rupiah*)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 5 Juni 2023, oleh kami **DANIEL RONALD, S.H., M.Hum**, sebagai Hakim Ketua, **ARSYAWAL, S.E., S.H**, dan **YULIAZMEN, S.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 1 Maret 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 22 Juni 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh

para Hakim Anggota tersebut, dibantu IRENE WISMERI, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

DANIEL RONALD, S.H., M.HUM

YULIAZMEN, S.H.

Panitera Pengganti,

Halaman 41 dari 42 Putusan PHI Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.kamahagung.go.id



IRENE WISMERI, S.H.

Perincian biaya:

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Biaya panggilan Penggugat | : Rp. 125.000,- |
| 2. Biaya panggilan Tergugat | : Rp. 250.000,- |
| 3. ATK | : <u>Rp. 50.000,-</u> |

Jumlah : Rp. 425.000,-

Terbilang (*Empat ratus dua 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)