



**P U T U S A N**  
**Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**FAHRIZAL HUWOLO**, Lahir di Gorontalo pada Tanggal 25 April 1991, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Jl. Gunung Boliyohuto RT 003/RW 002 Kelurahan Biawu Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Meyske Abdullah, S.H. dan kawan, Advokat/Penasehat Hukum berkantor pada Kantor Hukum Meyske Abdullah & Rekan beralamat di Jalan Mayor Dullah No.129, RT 001/RW.001, Kelurahan Talumolo, Kecamatan Dumbo Raya, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, 96118 Hp 081340802506 Email : [abdullahmeyske@yahoo.co.id](mailto:abdullahmeyske@yahoo.co.id), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 September 2024 sebagaimana terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Gorontalo dibawah registrer kuasa Nomor: W20-U1/80/AT-03.05/PHI/X/2024 tanggal 2 Oktober 2024, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

**I a w a n**

**PT. BFI FINANCE INDONESIA Tbk.**, berkedudukan di kantor pusat di BFI Tower Sunburst CBD Lot.1.2, Jalan Kapten Soebijanto Djojohadikusumo, BSD City, Tangerang Selatan, 15322, dalam hal ini diwakili oleh Sutadi sebagai Direktur memberikan kuasa kepada Mohamad Agus Sarwono Dwi Putradan dan kawan-kawan berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor SK/LGL/STD/X/24-0264 tertanggal 9 Oktober 2024 sebagaimana terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Gorontalo dibawah registrer kuasa Nomor: W20-U1/82/AT.03.05-PHI/X/2024 tanggal 15 Oktober 2024, dan Surat Tugas nomor L/LGL/X/24-0249 tertanggal 9 Oktober 2024, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

*Halaman 1 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto*

KM	HA 1	HA 2



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 2 Oktober 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 3 Oktober 2024 dalam Register Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto , telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dahulu adalah karyawan Tergugat yang mulai bekerja pada Tergugat pada tanggal 30 Maret 2015 s/d 26 Juli 2024 (9 tahun 4 bulan) dengan jabatan Branch Dealer Financing Supervisor dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 5.330.000,00 ( lima juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah);
2. Bahwa status Penggugat adalah sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Karyawan Tetap);
3. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan/finance;
4. Bahwa pada pada tahun 2023, terjadi permasalahan pelanggaran oleh pekerja terhadap 1 (satu) unit mobil Dump Truck yang merupakan obyek pembiayaan pada Tergugat;
5. Bahwa namun, Penggugat dianggap terlibat dalam masalah tersebut sehingga penggugat di PHK oleh Tergugat;
6. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat tanpa surat peringatan baik secara lisan maupun tertulis;
7. Bahwa setelah mengeluarkan surat PHK, Tergugat telah menonaktifkan kepesertaan Penggugat pada BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
8. Bahwa Penggugat sudah menjelaskan permasalahan tersebut dan memperjelas kepada Tergugat jika Penggugat tidak terlibat, namun Penggugat mendapatkan surat PHK yang berlaku efektif tertanggal 26 Juli 2024;
9. Bahwa selama ini, Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapat surat peringatan baik lisan maupun tertulis;
10. Bahwa Penggugat yang merasa diperlakukan tidak adil oleh Tergugat, meminta agar Tergugat menyelesaikan permasalahan ini agar jelas kepastian hukum Penggugat;

Halaman 2 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



11. Bahwa olehnya Penggugat mencatatkan perselisihan ini kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo untuk mencari solusi atas permasalahan ini;
12. Bahwa Penggugat berusaha menyelesaikan perselisihan ini melalui Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dengan 2 (dua) kali pertemuan/perundingan yakni pada tanggal 07 Agustus 2024 dan 13 Agustus 2024 akan tetapi dari hasil pertemuan tersebut tidak mencapai kesepakatan, sehingga Penggugat meneruskan perselisihan ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial;
13. Bahwa dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat belum menerima hak-hak Penggugat sesuai Ketentuan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang-Undang No. 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, jo PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja serta Uang Penggantian Hak terdiri dari Cuti Tahunan yang belum diambil;
14. Bahwa dengan terjadinya PHK maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon dengan rincian sebagai berikut :
- |   |                  |
|---|------------------|
| - Uang Pesangon (9 x Rp. 5.330.000,-)             | = Rp47.970.000,- |
| - Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 5.330.000,- | = Rp21.320.000,- |
| Total   | =Rp69.290.000,-  |
- (enam puluh sembilan juta dua ratus sembilan puluh ribu rupiah)
15. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi keluarga Penggugat, maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya, juga dengan mengacu pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 tentang upah proses, maka patut dan layak jika Tergugat juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yang dikalikan upah sebesar gaji/upah dari selama 6 (enam) bulan dengan rincian:
- Upah Rp.5.330.000 x 6 bulan = Rp. 31.980.000,- (tiga puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah)

Halaman 3 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



16. Bahwa Pada saat bekerja, Jika Tergugat belum membayarkan bonus saving yang biasa diterima oleh Penggugat, sehingga Tergugat wajib untuk membayarkan bonus saving tersebut yakni:

- Bonus saving bulan Januari 2024 sebesar Rp. 1.328.567,-
- Bonus saving bulan Februari 2024 sebesar Rp. 739.232,-

Total Bonus saving adalah Rp. 2.067.799,- (dua juta enam puluh tujuh ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah)

Maka berdasarkan uraian – uraian tersebut diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang jo PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak Putusan ini di bacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dengan rincian:
  - Uang Pesangon (9 x Rp. 5.330.000,-) = Rp. 47.970.000,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 5.330.000,- = Rp. 21.320.000,-
  - Total = Rp. 69.290.000,-(enam puluh sembilan juta dua ratus sembilan puluh ribu rupiah)
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yang dikalikan upah sebesar gaji/upah dari selama 6 (enam) bulan dengan rincian:  
Upah Rp.5.330.000 x 6 bulan = Rp. 31.980.000,-  
(tiga puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar bonus saving kepada Penggugat untuk bulan Januari dan Februari sebesar Rp.2.067.799,- (dua juta enam puluh tujuh ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah)
7. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi;

Halaman 4 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing 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 Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam Gugatannya, kecuali apa yang secara tegas dinyatakan benar oleh Tergugat dengan alasan-alasan sebagai berikut:

I. Dalam Eksepsi

A. Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*)

1. Bahwa mencermati dalil-dalil yang diajukan Penggugat di dalam Gugatan, Penggugat telah menyusun Gugatan *a quo* secara kabur/ *obscur libel*, sehingga demikian selayaknya Gugatan Penggugat untuk tidak dapat diterima, dengan uraian sebagai berikut:

1.1. Penggugat Mencampur-adukan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Perselisihan Hak

1.1.1. Menunjuk pada ketentuan dalam Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PHI"), sesungguhnya telah didefinisikan jenis-jenis dari Perselisihan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut:

" *Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:*

- Perselisihan hak;*
- Perselisihan kepentingan;*
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan*
- Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."*

1.1.2. Mencermati dalil-dalil Penggugat spesifik pada angka 5 s/d angka 8 Posita Gugatan, pada pokoknya Penggugat menyatakan bahwa Penggugat tidak terima dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat,

Halaman 5 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2





sehingga demikian dapat dilihat bahwa Gugatan *a quo* disusun atas dasar perselisihan pemutusan hubungan kerja.

1.1.3. Namun demikian menunjuk pada angka 13 Posita Gugatan, Penggugat justru menguraikan lebih lanjut mengenai hak-hak yang menurut Penggugat seharusnya diperoleh atas dasar adanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi, yang mana tentunya hal ini memberikan implikasi bahwa Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat, akan tetapi memperlakukan mengenai hak-hak yang menurut Penggugat merupakan miliknya. Dengan demikian dapat dilihat bahwa selain Gugatan *a quo* disusun atas dasar perselisihan pemutusan hubungan kerja, Penggugat juga telah menjadikan perselisihan mengenai hak sebagai dasar dalam Gugatan *a quo*.

1.1.4. Perbuatan Penggugat yang telah mencampur-adukkan 2 (dua) pokok jenis Perselisihan Hubungan Industrial yaitu antara perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak sebagaimana tersebut di atas, sepatutnya dipandang sebagai suatu bentuk kekeliruan Penggugat dalam memahami jenis perselisihan hubungan industrial, yang mana menunjuk pada ketentuan dalam Pasal 86 UU PHI yang berbunyi di bawah ini, dalam hal adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diikuti dengan perselisihan hak, maka sudah menjadi keharusan bagi Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo untuk memeriksa dan memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak, tidak dengan secara sekaligus dalam 1 (satu) perkara.

*“Dalam hal perselisihan hak dan/ atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/ atau perselisihan kepentingan.”*

1.1.5. Dengan demikian Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo untuk menyatakan Gugatan *a quo* tidak dapat

*Halaman 6 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto*

KM	HA 1	HA 2



diterima karena kabur/ *obscuur libel* oleh sebab Penggugat telah mencampur-adukkan sengketa perselisihan hak dengan sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam satu gugatan.

1.2. Posita & Petitum Gugatan Saling Bertentangan

- 1.2.1. Mencermati angka 5 s/d angka 8 Posita Gugatan, Penggugat menentang adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, yang mana Penggugat merasa bahwa keliru bagi Tergugat dalam memutus hubungan kerja dengan Penggugat karena Penggugat merasa tidak ada pelanggaran yang dilakukan olehnya, sehingga demikian sebagaimana dapat dilihat pada angka 2 Petitum Gugatan, Penggugat meminta agar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dinyatakan menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 1.2.2. Namun demikian pada angka 3 Petitum Gugatan, Penggugat meminta agar dapat dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada saat Putusan perkara *a quo* dibacakan, yang mana pada angka 4 s/d angka 7 Posita Gugatan, Penggugat juga meminta agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat yang telah dirincikan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang proses penyelesaian dan bonus *saving*. Hal tersebut di atas tentunya menimbulkan pertentangan antara dalil yang termuat dalam Posita, bahkan menimbulkan pertentangan antara Posita dengan Petitum Gugatan.
- 1.2.3. Selain daripada hal tersebut, dalam Gugatannya Penggugat juga tidak menguraikan dasar hukum yang jelas, spesifik mengenai pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang telah Tergugat langgar dan/ atau memuat mengenai perincian perhitungan hak yang Penggugat miliki.
- 1.2.4. Mengingat suatu gugatan seharusnya disusun dengan posita yang jelas yang memuat mengenai dasar hukum (*rechtelijke grond*) dan dasar fakta (*feitelijke grond*) yang saling berkaitan dan dapat dipertanggung jawabkan, maka menunjuk pada Pasal 8 ayat 3 *Reglement of de Rechtsvordering* (RV), serta menunjuk pada Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik

Halaman 7 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Indonesia nomor 28 K/SIP/1973 dengan kaidah hukum yang intinya menyatakan bahwa petitum yang bertentangan dengan posita Gugatan haruslah dinyatakan tidak dapat diterima, maka Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang terhormat untuk melihat bahwa Gugatan *a quo* merupakan Gugatan yang tidak layak untuk diterima sehingga sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima dikarenakan kabur/ *obscur libel*.

II. Dalam Pokok Perkara

B. Hubungan Kerja Yang Pernah Terjadi Antara Penggugat Dengan Tergugat

2. Bahwa Tergugat adalah salah satu perusahaan pembiayaan di Indonesia yang menjalankan kegiatan usahanya dalam memberikan fasilitas pembiayaan kepada para debiturnya sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 35/POJK.05/2018 tentang Penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pembiayaan ("POJK 35").

3. Bahwa dalam menjalankan kegiatan usahanya sebagaimana dimaksud dalam POJK 35, maka Tergugat membutuhkan tenaga kerja yang jujur, bertanggungjawab dan memiliki integritas dalam melakukan pemasaran, sehingga terhitung sejak 30 Maret 2015 Tergugat telah mempekerjakan Penggugat sebagai karyawan pada Tergugat dan jabatan akhir Penggugat adalah sebagai Branch Dealer Financing Supervisor, dengan tugas pokok sebagai karyawan di bidang pemasaran/ *marketing*.

C. Penggugat Telah Melakukan Fraud Sehingga Merugikan Tergugat

4. Bahwa adalah suatu dalil keliru dan tidak sesuai dengan fakta apabila pada angka 4, angka 5 dan angka 8 Posita Gugatan Penggugat menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat atas suatu permasalahan yang tidak melibatkan Penggugat, dengan bukti dan alasan sebagai berikut:

5. Bahwa sebagai Perusahaan Pembiayaan, maka Tergugat telah memberikan fasilitas pembiayaan kepada salah satu debiturnya ("Debitur") untuk pembiayaan 1 (satu) unit Hino Dutro 135HD 6.8 Dump Truck, nomor rangka MJECCB2F6N5009592, nomor mesin N04CWYJ19025, warna Hijau, tahun 2022, nomor polisi DM8215EE (selanjutnya disebut "Kendaraan").

6. Bahwa untuk menjamin pelaksanaan kewajiban Debitur berdasarkan perjanjian pembiayaan, maka Debitur telah menjaminkan Kendaraan

Halaman 8 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2





kepada Tergugat secara fidusia sesuai dengan Sertifikat Jaminan Fidusia. Mengacu pada Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia ("Undang-Undang Fidusia"), dengan dijaminkannya Kendaraan secara fidusia, hak kepemilikan atas Kendaraan menjadi beralih kepada Tergugat, sedangkan fisik Kendaraan diserahkan secara kepercayaan oleh Tergugat untuk dipergunakan oleh Debitur, dan dalam hal ini kedudukan Debitur hanya bertindak sebagai peminjam pakai saja (*bruiklenner*) atas Kendaraan.

7. Bahwa dalam pelaksanaan kewajiban berdasarkan perjanjian pembiayaan, faktanya Debitur memutuskan untuk mengembalikan Kendaraan kepada Tergugat guna pelunasan hutang Debitur kepada Tergugat. Penyerahan Kendaraan tersebut dilakukan oleh keponakan Debitur atas nama Sdr. Arfan Lahmutu kepada oknum bawahan dari Penggugat (*vide* Surat Pernyataan Sdr. Arfan Lahmutu). Dalam konteks pekerjaan, sesungguhnya Penggugat dan oknum bawahannya adalah karyawan pada bagian pemasaran yang tidak diperkenankan untuk menerima Kendaraan. Adapun yang berhak untuk menerima pengembalian Kendaraan adalah karyawan pada bagian penagihan/ collection/ asset management.

8. Bahwa dengan diterimanya Kendaraan dari pihak Debitur, maka sudah seharusnya Sdr. Ronal Umar menyerahkan Kendaraan kepada Tergugat mengingat Tergugat adalah pihak yang berhak atas Kendaraan tersebut. Namun faktanya, tanpa sepengetahuan apalagi persetujuan dari Tergugat ternyata Penggugat dan oknum bawahannya justru mengalihkan Kendaraan kepada Sdr. Moh F Thalib alias Fey (*vide* Surat Pernyataan yang dibuat Moh F Thalib alias Fey).

9. Bahwa mengingat ada keterlibatan Penggugat dalam mengalihkan Kendaraan kepada pihak lain, maka mengacu pada ketentuan Pasal 44 ayat 5 huruf (a) dan (p) Peraturan Perusahaan di bawah ini, perbuatan Penggugat sebagaimana angka 3 Jawaban a *quo* merupakan pelanggaran yang dikategorikan bersifat mendesak, dengan demikian menjadi keliru apabila Penggugat mendalilkan bahwa tidak terlibat dalam proses pengalihan Kendaraan tersebut:

*"Pelanggaran yang dikategorikan bersifat mendesak untuk dilakukan penindakan:*

- a. Melakukan Penipuan, pencurian asset/uang/penggelapan barang milik Perusahaan/tamu/konsumen/karyawan lain, melakukan pencurian

Halaman 9 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



*data/pengambilan data Perusahaan tanpa ijin tertulis dari atasan adalah termasuk kategori kesalahan berat dan dapat di putus hubungan kerjanya dengan tidak diberikan kompensasi apapun termasuk uang pisah.*

- p. Melakukan perbuatan lainnya yang di lingkungan Perusahaan yang dapat diancam pidana penjara.”

**D. Tergugat Berhak Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Akibat Dari Pelanggaran Mendesak Yang Dilakukan Oleh Penggugat**

10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 6, angka 7, angka 9, dan angka 10 Posita Gugatan, yang pada intinya menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi merupakan suatu perbuatan yang tidak adil untuk dilakukan salah satunya oleh karena tidak adanya surat peringatan baik secara lisan maupun secara tertulis, dengan uraian sebagai berikut:

11. Bahwa sesuai dengan uraian pada butir 9 di atas, telah terbukti bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak berdasarkan Peraturan Perusahaan, sehingga selanjutnya mengacu pada 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 (“PP 35/2021”), menjadi sah dan berdasar bagi Tergugat untuk menindak Penggugat dengan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran yang sifatnya mendesak:

*“ 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.”*

12. Lebih lanjut pemutusan hubungan kerja atas dasar adanya pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana dimaksud di atas, sesungguhnya dapat dilakukan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu (*in casu* Surat Peringatan), sebagaimana dasar hukum sebagai berikut:

- a. Pasal 154A huruf k Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana Diubah Oleh

Halaman 10 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ("UU Ketenagakerjaan"), yang berbunyi sebagai berikut:

*"Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:*

- 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"*
- b. Pasal 43 ayat (6) Peraturan Perusahaan, yang berbunyi sebagai berikut:*  
*" Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang tercantum dalam pada pasal 44 point 5 diatur mengikuti ketentuan peraturan perundangan undangan yang berlaku dan peraturan perusahaan ini."*
- c. Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021, yang berbunyi sebagai berikut:*  
*" Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)."*

13. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat didasari adanya pelanggaran yang dikategorikan sebagai pelanggaran mendesak, maka demikian pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa melalui proses pemberian Surat Peringatan, melainkan pemutusan dilakukan secara seketika yang dibuktikan dengan adanya Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja nomor HCD/PHK/GTO/VI/2024-253, yang telah dikirimkan kepada Penggugat, yang berisikan mengenai tanggal efektif pemberhentian Penggugat, sehingga demikian Tergugat mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat dapat melindungi hak-hak yang Tergugat miliki dengan menolak Gugatan a quo.

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian di atas, maka Tergugat mohon Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo untuk dapat memutus Perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut:

G. Penggugat Tidak Berhak Meminta Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Upah Proses, dan Bonus *Saving*

14. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 13, angka 14, dan angka 15 Posita Gugatan yang pada intinya meminta dan merincikan mengenai mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah proses, dan bonus *saving* dengan uraian sebagai berikut:

a. Sesuai dengan uraian pada angka 11 di atas, maka telah terbukti bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dalam Peraturan Perusahaan, dengan demikian mengacu pada Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021, hak yang seharusnya Tergugat bayarkan kepada Penggugat ialah terdiri dari komponen uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Peraturan Perusahaan.

b. Berkaitan dengan uang penggantian hak di atas, maka komponen yang menjadi hak dari Penggugat terdiri dari cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur (*vide* Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021). Sedangkan untuk uang pisah, merujuk ketentuan pada Pasal 55 Peraturan Perusahaan dibawah ini, sesungguhnya telah ditetapkan bahwa besarnya uang pisah untuk karyawan yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak adalah sebesar 5%:

*“ Karyawan yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, mendapat uang pisah sebesar 5% dari uang pisah yang mengundurkan diri.”*

Sehingga demikian apabila diperhitungkan maka jumlah hak yang wajib diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat sesuai ketentuan perundang-undangan adalah sebesar Rp 11.254.549,- dengan perincian di bawah ini:

Sisa Cuti sebanyak 27 hari	: Rp 3.266.000,-
Uang Pisah	: Rp 187.500,-
Iuran Koperasi	: Rp 3.330.726,-
Gaji Pokok Bulan Berjalan	: Rp 3.145.161,-
Subsidi Bulan Berjalan	: Rp 1.325.161,- (+)
Total	: Rp 11.254.549,-

Halaman 12 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Lebih lanjut, faktanya Tergugat sampaikan dan tegaskan, Penggugat masih memiliki kewajiban yang belum terbayarkan kepada Tergugat, yaitu sebagai berikut:

- a. *Motorcyce Ownership Programme/ MOP* yang telah diberikan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan Perjanjian COP/ MOP Berupa Kendaraan tanggal 20 Desember 2023 (selanjutnya disebut "Perjanjian MOP") yang mana kewajiban berdasarkan Perjanjian MOP tersebut adalah sebesar Rp 14.253.000,-, yang harus dilunasi pasca berakhirnya hubungan kerja.
- b. Program pelatihan kepemimpinan yang telah diberikan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan Kesepakatan tanggal 23 Januari 2023 (selanjutnya disebut "Kesepakatan Pelatihan"), yang mana sesuai Kesepakatan Pelatihat tersebut Penggugat mengikatkan diri kepada Tergugat untuk menjalankan ikatan dinas dengan tetap bekerja pada Tergugat sampai dengan jangka waktu yang telah ditentukan atau dalam hal Penggugat berhenti bekerja karena alasan apapun maka Penggugat telah sepakat untuk membayar kerugian yang berjumlah sebesar Rp20.000.000,-. Namun demikian terhadap kewajiban ini, Tergugat telah bersedia memberikan kebijaksanaan dalam bentuk *waive/* penghapusan.

Sehingga demikian apabila jumlah kewajiban Penggugat sebagaimana tersebut di atas diperhitungkan dengan jumlah hak yang Penggugat peroleh berdasarkan ketentuan perundang-undangan, maka masih terdapat selisih kewajiban milik Penggugat kepada Tergugat dalam jumlah sebesar Rp. 2.998.451,-.

15. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas permintaan Penggugat pada angka 15 Posita Gugatan mengenai upah proses, mengingat pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasar terjadi karena Penggugat telah melakukan pelanggaran yang dikategorikan bersifat mendesak. Sehingga demikian karena Penggugat tidak lagi bekerja pada Tergugat dan tidak lagi melakukan pekerjaan untuk Tergugat, maka menjadi tidak tepat apabila Tergugat harus dibebankan upah proses. Hal ini berkesesuaian dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

*"Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan."*

16. Bahwa Tergugat juga menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 16 Posita Gugatan yang pada pokoknya meminta agar Tergugat membayarkan bonus saving kepada Penggugat untuk periode bulan Januari 2024 dan bulan Februari 2024 dalam jumlah sebesar Rp.

Halaman 13 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2





2.067.799,-, mengingat sesuai dengan uraian pada butir 14 di atas telah terbukti bahwa Penggugat masih memiliki kewajiban kepada Tergugat, dengan demikian mengacu pada Pasal 47 ayat 2 dan 56 Peraturan Perusahaan, berdasar bagi Tergugat untuk mengkompensasikan hak tersebut untuk pelunasan hutang Penggugat kepada Tergugat.

17. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, maka demikian telah terbukti secara terang dan jelas bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan atas dasar ketentuan hukum yang berlaku (*in casu* UU Ketenagakerjaan). Oleh sebab itu Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo untuk dapat menolak seluruh Gugatan yang Penggugat ajukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Tergugat mohon Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo untuk dapat memutus Perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut:

Primair:

- I. Dalam Eksepsi:
1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
  2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
- II. Dalam Pokok Perkara:
1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
  2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, maka Tergugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan Replik dan Tergugat juga tidak mengajukan Duplik;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan bukti surat bermaterai cukup, sebagai berikut:

1. Bukti P.1 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Bukti P.2 : Fotocopy sesuai dengan aslinya Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No.HCD/PHK/GTO/VI/2024-253

Halaman 14 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas nama Fahrizal Huwolo, selanjutnya diberi tanda P-2;  
Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup, telah dicocokkan,  
kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini,  
sedangkan asli surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Penggugat;

Menimbang bahwa Penggugat dipersidangan telah mengajukan Saksi  
yang telah disumpah berdasarkan agamanya sebagai berikut;

## 1. Saksi Rustam Alim

- Bahwa saksi mengakui kenal dengan Penggugat karena pernah sama-sama bekerja pada Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2024;
- Bahwa setahu saksi Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai SPV Marketing;
- Bahwa setahu saksi tugas Penggugat adalah mengontrol pekerjaan bawahannya;
- Bahwa setahu saksi segala aktifitas bawahannya melapor kepada Penggugat;
- Setahu saksi Penggugat di PHK karena dituduh memindahtangankan kontrak mobil yang ada di PT BFI Finance Indonesia,Tbk berupa 1 (satu) unit Dump Truck merk Hino;
- Bahwa setahu saksi kejadian tersebut pada tahun tahun 2023;
- Bahwa setahu saksi setatus Penggugat sebagai karyawan tetap dengan gaji kurang lebih Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);
- Bahwa setahu saksi Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2015 dan diPHK oleh Tergugat pada bulan Juli 2024;
- Bahwa setahu saksi bagian yang berhak menerima pengembalian unit karena tidak bisa membayar angsuran adalah bagian collection atau bagian penagihan kemudian dari bagian penagihan, unit diserahkan ke bagian gudang;
- Bahwa setahu saksi unit kendaraan tersebut tidak pernah masuk Gudang;
- Setahu saksi yang memindahtangankan unit adalah pak Ronal Umar anak buah Penggugat dan juga sudah diPHK;
- Bahwa setahu saksi pada awal masuk kerja di PT BFI Finance Indonesia,Tbk ada training;
- Bahwa setahu saksi Penggugat diberikan fasilitas motor oleh Tergugat;

## 2. Saksi Mohamad Febriyanto Thalib

Halaman 15 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2022;
- Bahwa saksi bekerja di dealer Hino;
- Bahwa setahu saksi Penggugat diPHK oleh Tergugat karena fraud dan hal tersebut diketahui saksi dari Penggugat sendiri;
- Bahwa sesuai keterangan saksi yang mengecek fisik kendaraan Dump Truck pada tahun 2023 adalah saksi sendiri atas suruhan pak Ronal;
- Bahwa Setahu saksi masalah Penggugat dalam perkara ini adalah masalah mobil Dump Truck yang saya periksa karena mau dipindahtangankan ke konsumen lain;
- Bahwa saksi mengenal pak Ronal karena anak buah Penggugat;
- Bahwa setahu saksi Penggugat sebagai karyawan tetap;
- Bahwa setahu saksi Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 4 (empat) atau 5 (lima) tahun yang lalu;
- Bahwa sesuai pengakuan saksi surat pernyataan sebagai bukti surat T-5 adalah dibuat oleh saksi sendiri atas permintaan PT BFI tanpa ada paksaan dari pihak lain;
- Bahwa sesuai pengakuan saksi surat pernyataan tersebut dibuat di bengkel saksi bekerja;
- Bahwa setahu saksi pada saat saksi membuat surat pernyataan unit kendaraan sudah dipindahtangankan ke paman saksi;
- Bahwa sesuai keterangan saksi yang membawa unit kendaraan ke saksi adalah pak Ronal;
- Bahwa saksi mengakui saat unit pertama kali saksi terima itu diketahui oleh pak Onal dan pak Izal;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

- Bukti T. 1 : Fotokopi dari printout, Employee Profile Penggugat pada Tergugat, selanjutnya diberi tanda T-1;
- Bukti T. 2 : Fotokopi dari printout, Peraturan Perusahaan 2022 – 2024 PT BFI Finance Indonesia Tbk tertanggal 26 April 2022, selanjutnya diberi tanda T-2;
- Bukti T. 3 : Fotokopi dari printout, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya diberi tanda T-3;
- Bukti T. 4 : Fotokopi dari fotokopi, Surat Pernyataan yang dibuat Sdr. Arfan Lahmutu, selanjutnya diberi tanda T-4;
- Bukti T.5 : Fotokopi dari fotokopi, Surat Pernyataan yang dibuat Sdr.

Halaman 16 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



- Bukti T.6 : Moh F Thalib, selanjutnya diberi tanda T-5;  
: Fotokopi dari printout, Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor HCD/PHK/GTO/VI/2024-253, selanjutnya diberi tanda T-6;
- Bukti T.7 : Fotokopi dari Print out, Resi Pengiriman JNE Express dengan nomor airwaybill 1039732400086501, selanjutnya diberi tanda T-7;
- Bukti T.8 : Fotokopi dari Printout, Tangkapan layar pengiriman Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat melalui media Whatsapp, selanjutnya diberi tanda T-8;
- Bukti T.9 : Fotokopi dari Print out, Tangkapan layar pengiriman Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat melalui surat elektronik (email), selanjutnya diberi tanda T-9;
- Bukti T.10 : Fotokopi dari fotokopi, Perjanjian COP/MOP berupa Kendaraan tanggal 20 Desember 2023, selanjutnya diberi tanda T-10;

Fotokopi bukti surat tersebut bermeterai cukup, telah dicocokkan, kemudian fotokopi bukti surat tersebut dilampirkan dalam berkas perkara ini, sedangkan asli surat bukti tersebut dikembalikan kepada Kuasa Tergugat;

Menimbang bahwa Tergugat dipersidangan telah mengajukan Saksi yang telah disumpah berdasarkan agamanya sebagai berikut;

1. Saksi Herman Hamzah;

- Bahwa sesuai keterangan saksi pekerjaan saksi di perusahaan sebagai auditor;
- Bahwa sesuai keterangan saksi tugas auditor adalah melakukan pemeriksaan terhadap kontrak-kontrak by system kemudian mencocokkan di lapangan;
- Bahwa saksi mengenal Penggugat sejak saksi masuk bekerja di PT. BFI Finance Indonesia, Tbk;
- Bahwa setahu saksi dihadirkan dipersidangan terkait pelanggaran yang saya laporkan mengenai unit yang sudah diberikan ke karyawan tetapi tidak dimasukkan ke kantor;
- Bahwa sesuai pengakuan saksi yang melaporkan terjadinya pelanggaran tersebut adalah saksi sendiri karena sebagai Auditor Internal yang melakukan audit terhadap pelanggaran yang terjadi di perusahaan;

Halaman 17 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



- Bahwa sesuai keterangan saksi pemeriksaan pelanggaran dilakukan saksi Sejak bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Februari 2024;
- Bahwa setahu saksi jabatan Penggugat di PT BFI Finance Indonesia,Tbk sebagai SPV Dealer Finance;
- Bahwa sesuai keterangan saksi pada saat saksi melakukan pemeriksaan terhadap unit mobil dump truck dan ditemukan bahwa unit sudah dikembalikan tetapi tidak diserahkan ke kantor, selanjutnya saksi menghubungi saudara Arfan dan menanyakan terkait unit tersebut dan penyampaian saudara Arfan unit telah diserahkan pada saudara Ronal Umar;
- Bahwa setahu saksi unit kendaraan dialihkan pada seseorang bernama PEY;
- Bahwa sesuai keterangan saksi pada saat saksi bertemu dengan saudara PEY di bengkel di jalan Taman Hiburan dan menanyakan perihal unit tersebut dan saudara PEY menyampaikan bahwa unit telah diterima dari saudara Ronal Umar pada tanggal 28 April 2023;
- Bahwa sesuai keterangan saksi pada saat saksi bertemu dengan saudara PEY, saksi bersama saudara Asel;
- Bahwa menurut hasil pemeriksaan saksi pengalihan unit kendaraan tersebut tidak sesuai prosedur;
- Bahwa sesuai keterangan saksi pemeriksaan saksi terkait pelanggaran sudah saksi buat laporan dan diserahkan pada atasan saksi;
- Bahwa sesuai keterangan saksi unit yang dikembalikan oleh debitur harus dimasukan ke gudang 1x24 jam;
- Bahwa setahu saksi bagian yang seharusnya menerima unit yang dikembalikan adalah bagian collection;
- Bahwa setahu saksi Penggugat adalah karyawan tetap;
- Bahwa sesuai keterangan saksi pengalihan unit yang dilakukan Penggugat adalah pelanggaran;
- Bahwa setahu saksi ada keterlibatan secara langsung pada pengalihan unit tersebut;
- Bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat wajib memonitoring anak buahnya;
- Bahwa saksi membenarkan jika saksi yang menyuruh saudara Arfan Lahmutu dan saudara PEY untuk membuat surat pernyataan dan setelah

Halaman 18 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2





ditunjukkan bukti T-4 saksi membenarkan bila surat pernyataan itu yang dibuat oleh saudara Arfan Lahmutu;

- Bahwa saksi mengetahui unit dialihkan pada saudara PEY dari saudara Arfan Lahmutu;
- Bahwa setahu saksi surat pernyataan saudara PEY sesuai dengan surat pernyataan saudara Arfan Lahmutu;
- Bahwa saksi mengetahui keterlibatan Penggugat dari keterangan saudara Ronal Umar dan bukti pernyataan dari saudara PEY;
- Bahwa saksi menemukan ada bukti foto saudara Ronal Umar menerima uang;
- Bahwa setahu saksi menurut aturan perusahaan pelanggaran Penggugat masuk dalam kategori pelanggaran berat;

2. Rezeki Ekawati Rahma A. Rampang;

- Bahwa setahu saksi Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja karena melakukan pelanggaran berat berdasarkan temuan auditor;
- Bahwa setahu saksi ada pengalihan unit yang dilakukan oleh saudara Ronal Umar dan Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui permasalahan ini dari report audit yang saya terima dari SPV bagian audit kemudian saksi berkoordinasi dengan kantor pusat terkait perbuatan Penggugat masuk kategori pelanggaran apa;
- Bahwa setahu saksi telah ada tahapan penyelesaian bipartit dan tripartit;
- Bahwa setahu saksi pelanggaran yang dilakukan Penggugat kategori pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana pasal 44 ayat 5 Peraturan Perusahaan;
- Bahwa setahu saksi bagian yang seharusnya menerima unit yang dikembalikan oleh debitur adalah bagian collection;
- Bahwa setahu saksi Penggugat wajib untuk melapor kepada atasan apabila ada proses pengalihan unit namun tidak dilakukan oleh Penggugat;
- Bahwa setahu saksi tupoksi Penggugat sebagai Branch Dealer Financing Supervisor adalah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan tugas anak buahnya;
- Bahwa setahu saksi proses pengalihan unit tersebut terjadi dari saudara Ronal Umar ke konsumen tidak sesuai prosedur dimana tanpa sepengetahuan atasan.

Halaman 19 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



- Bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat sebagai Branch Dealer Financing Supervisor harus bertanggung jawab terhadap perbuatan saudara Ronal Umar tersebut yang notabenenya sebagai bawahanya;
- Bahwa setahu saksi hasil penyelesaian bipartit Penggugat di PHK dengan kategori pelanggaran bersifat mendesak;
- Bahwa setahu saksi Penggugat sudah menerima surat PHK melalui ekspedisi, Whatsapp dan email;
- Bahwa setahu saksi perusahaan mengalami kerugian Kurang lebih Rp600.000.000 (enam ratus juta rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulannya pada hari Selasa tanggal 7 Januari 2025;

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 Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi tentang gugatan *a quo* Kabur (*Obscuure Libel*) dengan uraian sebagai berikut:

Bahwa pada Pettitum Gugatannya angka 2 (dua) Penggugat meminta agar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dinyatakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Namun demikian pada angka 3 (tiga) Petitum Gugatannya, Penggugat meminta agar dapat dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada saat Putusan perkara *a quo* dibacakan, selain itu pada angka 4 s/d angka 7 Pettitum Gugatan, Penggugat juga meminta agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat yang telah dirincikan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang proses penyelesaian dan bonus *saving*. Hal tersebut di atas tentunya menimbulkan pertentangan antara dalil yang termuat dalam Posita, bahkan menimbulkan pertentangan antara Posita dengan Petitum Gugatan.

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Eksepsi Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah membaca eksepsi Tergugat mengenai gugatan *a quo* Kabur (*Obscuure Libel*) dimana Penggugat meminta agar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dinyatakan

Halaman 20 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun Penggugat meminta agar dapat dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada saat Putusan perkara *a quo* dibacakan, Penggugat juga meminta agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat yang telah dirincikan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang proses penyelesaian dan bonus *saving*. Hal tersebut di atas tentunya menimbulkan pertentangan antara dalil yang termuat dalam Posita, bahkan menimbulkan pertentangan antara Posita dengan Petitum Gugatan, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari secara cermat terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa dalil yang diuraikan oleh Penggugat dalam gugatannya, adalah dalil yang menguraikan tentang bagaimana hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat diawali, beserta dengan segala hak dan kewajibannya yang telah atau tidak dijalankan oleh masing-masing pihak, dan juga terkait dengan adanya permasalahan yang melatar belakangi berakhirnya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, kemudian Penggugat menuntut adanya kompensasi hak atas pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Tergugat, menurut Majelis Hakim terhadap dalil-dalil tersebut dapat dimengerti secara jelas, dan harus dibuktikan secara lebih lanjut oleh Penggugat maupun Tergugat dalam pemeriksaan pokok perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena hal yang menjadi dasar pokok dalam eksepsi Tergugat sudah masuk dalam pokok perkara dimana memerlukan penilaian alat bukti dipersidangan yang dalam pembuktian perkara *a quo* secara formil, maka harus diuji dengan *posita* maupun *petitum* yang telah didalilkan oleh Penggugat sebagaimana dalam gugatannya;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tidak beralasan menurut hukum sehingga harus dinyatakan ditolak;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 9 (sembilan) Tahun 4 (empat) bulan mulai tanggal 30 Maret 2015 dan diberhentikan pada Tanggal 26 Juli 2024, dengan Jabatan terakhir Branch Dealer Financing Supervisor dan menerima upah terakhir sebesar Rp.5.330.000,00 ( lima juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah);

Halaman 21 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



2. Bahwa Penggugat diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor : HDCC/PHK/GTO/VI/2024-253 yang berlaku efektif mulai tanggal 26 Juli 2024 dengan alasan Penggugat terlibat dalam pelanggaran oleh pekerja terhadap 1 (satu) unit mobil Dump Truck yang merupakan obyek pembiayaan pada Tergugat;
3. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut pesangon dan hak-hak lainnya sejumlah Rp69.290.000,00 (enam puluh sembilan juta dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);
4. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut upah proses sejumlah Rp31.980.000,00 (tiga puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah)
5. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut bonus saving sejumlah Rp2.067.799,00 (dua juta enam puluh tujuh ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah);

Menimbang bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa terhitung sejak 30 Maret 2015 Penggugat sebagai karyawan pada Tergugat dan jabatan terakhir sebagai Branch Dealer Financing Supervisor, dengan tugas pokok sebagai karyawan di bidang pemasaran/ *marketing*.
2. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 44 ayat 5 huruf (a) dan (p) Peraturan Perusahaan dan Pasal 52 ayat (2) jo ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya dan kemudian Tergugat membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P.1 sampai dengan P.2 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Rustam Alim dan Muhamad Febriyanto Thalib;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti T.1 sampai dengan T.10 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Herman Hamzah dan Rezeky Ekawati Rahman A. Rampang;

Halaman 22 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Menimbang, bahwa dalam proses jawab-jinawab antara Penggugat dan Tergugat, serta berdasarkan pada bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat melalui bukti P.1 sampai dengan bukti P.2 dan bukti surat yang diajukan oleh Tergugat melalui bukti T.1 sampai dengan bukti T.10, serta keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim mendapatkan fakta-fakta hukum yang telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 9 (sembilan) Tahun 4 (empat) bulan mulai tanggal 30 Maret 2015 dan diberhentikan pada Tanggal 26 Juli 2024, dengan Jabatan terakhir Branch Dealer Financing Supervisor dan menerima upah terakhir sebesar Rp5.330.000,00 ( lima juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor : HDGD/PHK/GTO/VI/2024-253 oleh Tergugat yang berlaku efektif mulai tanggal 26 Juli 2024 dengan alasan Penggugat terlibat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 44 ayat 5 huruf (a) dan (p) Peraturan Perusahaan dan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pelanggaran oleh pekerja terhadap 1 (satu) unit mobil Dump Truck Hino Dutro 135HD 6.8 yang merupakan obyek pembiayaan pada Tergugat;
3. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut pesangon dan hak-hak lainnya sejumlah Rp69.290.000,00 (enam puluh sembilan juta dua ratus sembilan puluh ribu rupiah);
4. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut upah proses sejumlah Rp31.980.000,00 (tiga puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah);
5. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut bonus saving sejumlah Rp2.067.799,00 (dua juta enam puluh tujuh ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan meneliti gugatan dan jawaban serta bukti surat-surat yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat, ternyata yang menjadi pokok persengketaan antara Penggugat dengan Tergugat adalah menyangkut tentang pemutusan hubungan kerja akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat;

Halaman 23 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2





Menimbang, bahwa terhadap permasalahan tersebut Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dari awal Penggugat bekerja hingga munculnya perselisihan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat sejak bekerja sebagai karyawan di perusahaan Tergugat sampai dengan tanggal 26 Juli 2024 dimana pada saat dikeluarkannya surat PHK oleh Tergugat tidak ada bukti surat yang menunjukkan kesepakatan antara para Penggugat dan Tergugat menandatangani Surat Perjanjian Kerja, namun sesuai keterangan Saksi-Saksi Penggugat bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat dengan status karyawan tetap dan hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas dihubungkan dengan Pasal 2 ayat (2) jo Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja para Penggugat dengan Tergugat adalah karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa di dalam dalil gugatannya Penggugat untuk masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat adalah selama 9 (sembilan) tahun 4 (empat) bulan terhitung mulai tanggal 30 Maret 2015 dan diberhentikan pada Tanggal 26 Juli 2024 (vide: dalil gugatan angka 1 (satu)) dan hal tersebut telah diakui oleh Tergugat (vide: dalil jawaban Tergugat Dalam Pokok Perkara huruf B angka 3 (tiga));

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat terkait masa kerja Penggugat di atas yang telah diakui oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat memiliki masa kerja terhitung mulai tanggal 30 Maret 2015 sampai dengan tanggal 26 Juli 2024 atau selama 9 (sembilan) tahun 4 (empat);

Menimbang, bahwa di dalam dalil gugatan Penggugat gaji terakhir Penggugat adalah sebesar Rp5.330.000,00 (lima juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) sesuai dalil gugatan Penggugat angka 1 (satu) dan hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat terkait gaji terakhir Penggugat di atas dan tidak dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gaji terakhir Penggugat sejumlah Rp5.330.000,00 (lima juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) merupakan fakta yang tak terbantahkan terhadap hak Penggugat tersebut;

Halaman 24 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor : HDCD/PHK/GTO/VI/2024-253 yang berlaku efektif mulai tanggal 26 Juli 2024 oleh Tergugat dengan alasan Penggugat terlibat dalam pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 44 ayat 5 huruf (a) dan (p) Peraturan Perusahaan *juncto* Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pelanggaran oleh pekerja terhadap 1 (satu) unit mobil Dump Truck Hino Dutro 135HD 6.8 yang merupakan obyek pembiayaan pada Tergugat dan hal inilah yang kemudian melatarbelakangi adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat pada angka 2 (dua), Majelis Hakim akan mempertimbangkan karena menyangkut tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat apakah sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh undang-undang serta dengan konsekuensi yang timbul atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai dalil gugatan Penggugat “bahwa pada tahun 2023, terjadi permasalahan pelanggaran oleh pekerja terhadap 1 (satu) unit mobil Dump Truck Hino Dutro 135HD 6.8 yang merupakan obyek pembiayaan pada Tergugat dan Penggugat dianggap terlibat dalam masalah tersebut sehingga Penggugat di PHK oleh Tergugat tanpa surat peringatan baik secara lisan maupun tertulis “ ( vide: dalil gugatan angka 4 (empat), 5 (lima) dan 6 (enam)), dan meskipun Penggugat sudah menjelaskan permasalahan tersebut dan memperjelas kepada Tergugat jika Penggugat tidak terlibat, namun Penggugat mendapatkan surat PHK yang berlaku efektif tertanggal 26 Juli 2024;

Menimbang, bahwa di dalam persidangan diketahui bahwa awal mula permasalahan keterlibatan Penggugat terhadap pelanggaran sebagaimana tersebut di atas adalah pada saat Debitur PT BFI Finance Indonesia, Tbk yang diwakili oleh saudara Arfan Lahmutu mengembalikan unit kendaraan kepada Tergugat guna pelunasan hutang Debitur kepada Tergugat. Penyerahan unit kendaraan tersebut yang dilakukan oleh saudara Arfan Lahmutu diterima langsung oleh saudara Ronal Umar yang notabene sebagai bawahan dari Penggugat (vide : bukti T-4) dan dari saudara Ronal Umar unit kendaraan tersebut tidak diserahkan kepada Tergugat namun dialihkan atau dipindahtanggankan kepada pihak lain yaitu saudara Muhamad F Thalib alias Fey dengan sepengetahuan Penggugat (vide : bukti T-5) dan dikuatkan oleh

Halaman 25 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



keterangan saksi-saksi Tergugat saudara Herman Hamzah dan saudari Rezeky Ekawati Rahma A “ bahwa ada pengalihan unit yang dilakukan oleh saudara Ronal Umar dan Penggugat” serta keterangan saksi Penggugat saudara Muhamad F Thalib alias Pey “ saksi mengakui saat unit pertama kali saksi terima itu diketahui oleh pak Onal dan pak Izal” (vide: bukti T-5) dalam hal ini pak Onal dan pak Izal adalah Ronal Umar dan Fahrizal Huwolo (Penggugat);

Menimbang, bahwa prosedur pengembalian unit kendaraan oleh Debitur di perusahaan Tergugat adalah diterima oleh bagian penagihan/ collection sehingga pada bagian Penggugat yaitu bagian pemasaran tidak dibenarkan untuk menerima kendaraan ( vide : dalil jawaban Tergugat angka 7 (tujuh) dan dikuatkan oleh keterangan saksi Penggugat saudara Rustam Alim “bahwa bagian yang berhak menerima pengembalian unit karena tidak bisa membayar angsuran adalah bagian collection atau bagian penagihan” serta keterangan saksi Tergugat saudara Herman Hamzah dan saudari Rezeky Ekawati Rahma A “bahwa bagian yang seharusnya menerima unit yang dikembalikan oleh debitur adalah bagian collection”;

Menimbang, bahwa tupoksi Penggugat sebagai Branch Dealer Financing Supervisor adalah bertanggung jawab dan monitoring bawahannya sesuai keterangan saksi Tergugat saudari Rezeky Ekawati Rahma A yang notabene Auditor Internal perusahaan “adalah melakukan monitoring dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas anak buahnya” sehingga Penggugat karena tupoksinya seharusnya mengetahui segala aktifitas pekerjaan dibagiannya termasuk bawahannya;

Menimbang, bahwa terhadap pelanggaran yang melibatkan Penggugat tersebut dengan dikuatkan bukti surat dan keterangan saksi-saksi dari Tergugat maupun Penggugat, dari bukti P.1 sampai dengan P.2 Penggugat tidak dapat menghadirkan bukti maupun saksi untuk membantah bahwa Penggugat tidak melakukan pelanggaran sebagaimana bukti serta keterangan yang disampaikan oleh saksi-saksi, sehingga dengan demikian adalah fakta Penggugat telah melakukan pelanggaran selama hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai fakta tersebut di atas maka Penggugat dapat dikategorikan telah melanggar Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Aih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *juncto* Pasal 44 ayat 5 huruf a Peraturan Perusahaan Peraturan Perusahaan PT BFI Fiance Indonesia tahun 2022-2024 yang berbunyi “bahwa melakukan penipuan, pencurian aset/ uang/ penggelapan barang milik

Halaman 26 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan/tamu/konsumen/karyawan lain, melakukan pencurian data/pengambilan data perusahaan tanpa ijin tertulis dari atasan adalah kategori kesalahan berat dan dapat diputus hubungan kerjanya dengan tidak diberikan kompensasi apapun termasuk uang pisah”;

Menimbang, bahwa dengan berdasarkan uraian tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Aih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahan dan Pemutusan Hubungan Kerja *juncto* Pasal 44 ayat 5 huruf a Peraturan Perusahaan Peraturan Perusahaan PT BFI Fiance Indonesia tahun 2022 - 2024, dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai, dengan demikian *petitum* Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan hukum dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena *petitum* angka 2 (dua) merupakan *petitum* pokok dalam gugatan *a quo* yang telah dinyatakan ditolak, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap *pettitum* Penggugat angka 3 (tiga) yang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak Putusan ini di bacakan, *pettitum* Penggugat angka 4 (empat) tentang pembayaran hak-hak Penggugat, *pettitum* Penggugat angka 5 (lima) tentang pembayaran upah proses, *pettitum* Penggugat angka 6 (enam) tentang pembayaran bonus saving dan *pettitum* Penggugat angka 7 (tujuh) tentang pembayaran hak-hak Penggugat meskipun ada upaya hukum kasasi beralasan hukum dinyatakan untuk ditolak, oleh karenanya cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang bahwa oleh karena Gugatan Penggugat ditolak maka kepada Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun demikian oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dan ditanggung oleh Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Halaman 27 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

1. Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp107.500,00 (seratus tujuh ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada hari Jumat tanggal 17 Januari 2025, oleh kami, Ottow Wijanarto Tiop Ganda Pura Siagian, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Ahmad Fauzan, S.H., dan Husaeri, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto tanggal 3 Oktober 2024, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 21 Januari 2025 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dengan dihadiri Nurbaiti Pasue, S.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

TTD

TTD

Ahmad Fauzan, S.H.

Ottow W.T.G.P. Siagian, S.H., M.H.

TTD

Husaeri, S.H.

Panitera Pengganti,

TTD

Halaman 28 dari 29 Putusan PHI Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

KM	HA 1	HA 2





Nurbaiti Pasue, S.H.

Perincian biaya :

1. Atk	:	Rp90.000,00
2. Materai @ Rp.10.000,00	:	Rp10.000,00
3. Panggilan Tergugat	:	Rp7.500,00
( 1 kali panggilan @ Rp 7.500,00	:	
Jumlah	:	<u>Rp107.500,00</u>
(seratus tujuh ribu lima ratus rupiah)		

KM	HA 1	HA 2