



PUTUSAN

Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

JULI, Umur 37 th, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Finansia Multi Finance di Ternate, beralamat di Jalan Daniel bohang RT. 002 RW. 001 Kelurahan Kasturian Kec. Ternate Utara Kota Ternate dalam hal ini memberikan kuasa kepada **SOFYAN I.S MAYA, SH., ADVOKAT / PENGACARA DAN CONSULTAN HUKUM**, yang beralamat di RT. 02 / RW. 04 Lingkungan Tabahawa Kel. Salahudin Kec. Ternate Tengah Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 08 April 2018, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat** ;
Melawan

PT.FINANSIA MULTI FINANCE yang yang berkedudukan (Kantor Pusat) di Jakarta, Gedung Office 8 lantai 15 SCBD lot. 28 Jalan Jenderal Sudirman Kav 52 – 53, Jakarta, 12190 dan memiliki kantor cabang di Ternate jalan Hasan Esa No.03-04, Ruko Boboho.Net Kelurahan Takoma Kecamatan Ternate tengah Maluku Utara, dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya **SUARDI, ERWANTON NAPITUPULU, dan SUDRAJAT** seluruhnya adalah karyawan PT. FINANSIA MULTI FINANCE, beralamat di Gedung Office 8 lantai 15 SCBD lot. 28 Jalan Jenderal Sudirman Kav 52 – 53, Jakarta, 12190, untuk selanjutnya disebut sebagai **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 7 Agustus 2018 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 567/257/III/Disnaker/2018 dan Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 29 Maret 2018, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 31 Agustus 2018 dalam Register Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat masuk bekerja pada tanggal 07 Februari tahun 2014 di PT. Finansia Multi Finance di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara dengan pengangkatan sebagai karyawan tetap dengan prestasi kerja penggugat semakin baik dan membuat perusahaan menjadi berkembang sehingga perusahaan mengangkat penggugat untuk memegang jabatan sebagai Supervaiser (SPV) karena dianggap mampu kemudian pada tanggal 16 November 2017 penggugat mengajukan permohonan tertulis mengenai cuti ibadah haji umroh sekaligus menerangkan bahwa penggugat berangkat ibadah haji umroh nanti pada tanggal 02 Desember 2017 selama kurang lebih 14 (empat belas) hari kedepan penggugat melaksanakan ibadah haji umroh.
2. Bahwa pada tanggal 30 November 2017 penggugat harus berangkat ke makassar karena jam 10.00 pagi tanggal 01 Desember 2017 penggugat harus serahkan kofor bagasi dan pengambilan paspor untuk keberangkatan pada tanggal 02 Desember 2017 penggugat berangkat ibadah haji umro melalui trevel umro di makassar sehingga penggugat berangkat ke Makkah Almukaromah untuk melaksanakan ibadah haji umroh di Makkah Almukaromah selama 14 (empat belas) hari sampai dengan selesai penggugat kembali dengan selamat dan tiba diTernate pukul 14.00 wit. siang pada tanggal 14 (empat belas) Desember 2017 dan siang itu juga pengurus perusahaan mengetahui bahwa penggugat sudah ada di Ternate sehinga penggugat di telpon oleh suardi pimpinan perusahaan dan disuruh masuk kerja sehingga pada hari itu pukul 14.00 wit hari Kamis siang penggugat langsung masuk kerja ternyata diberikan surat peringatan (SP2) dengan nomor : 124/SP-TNT/MKT/XII/2017 tertanggal 15 Desember 2017 oleh pimpinan perusahaan dalam isi surat (SP2) menerangkan bahwa penggugat tidak dapat mengontrol bawahan dengan baik kemudian penggugat juga diberikan surat mutasi penurunan jabatan dari SPV ke jabatan CMO KMB Direct dengan nomor : 2017/XII/HRD-Mutasi/8916925 dan surat penurunan jabatan tertanggal 08 Desember 2017 setelah penggugat menerima surat tersebut penggugat mengetahui ternyata

Halaman 2 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

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)



penggugat sudah diturunkan dari jabatan SPV pada tanggal 08 Desember 2017 dan pindah ke jabatan yang baru sebagai CMO KMB Direct.

3. Bahwa setelah penggugat menerima surat tersebut penggugat mencoba menjelaskan kepada pimpinan perusahaan mengenai pekerjaan penggugat dan mempertanyakan kesalahan apa yang penggugat buat sehingga merugikan perusahaan, pimpinan perusahaan hanya menjelaskan bahwa penggugat tidak mampu mengontrol bawahan dengan baik sehingga pekerjaan mengalami tertunda dan banyak kendala kemudian penggugat menanyakan pekerjaan saya yang mana yang dianggap tertunda kemudian pimpinan perusahaan tidak bisa menjelaskan secara detail pekerjaan mana yang dianggap tertunda dan menjadi tugas pekerjaan penggugat karena pimpinan perusahaan sudah tidak menanggapi lagi apa yang disampaikan oleh penggugat, maka penggugat menyampaikan bahwa persoalan ini akan saya laporkan ke kantor Disnaker setempat mendengar hal tersebut pimpinan perusahaan langsung menyampaikan kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi di Jakarta dan pada tanggal 13 Februari 2018 melalui Landini Purnamasari IR & Recruitmenr Manager PT. Finansia Multi Finance di Jakarta mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) tertanggal 13 Februari 2018 dengan No. 337/FMF-IR/EDM/II/2018 terhadap karyawan yang bernama Juli terhitung tanggal 14 Februari 2018 telah diberhentikan dari PT. Finansia Multi Finance di Ternate dan surat pemberhentian tersebut diberikan langsung oleh pimpinan perusahaan di Ternate kepada JULI bahwa saudari telah kami berhentikan dengan tidak dibayarkan pesangon.

4. Berdasarkan posita pada nomor 1, dan 2, diatas perusahaan diwajibkan memberikan waktu yang seluas-luasnya kepada pekerja/buruh untuk dapat melakukan kewajiban yang diperintahkan agama sesuai dengan bunyi Pasal 80 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;

5. Bahwa dari penjelasan pasal tersebut diatas seharusnya tergugat harus mengerti dan memahami betul tentang aturan ketenagakerjaan sehingga tidak sembarangan dalam bertindak karena tindakan tergugat dengan melakukan PHK terhadap seseorang dikarenakan sedang melaksanakan ibadah umro adalah tindakan yang bertentangan dengan ketentuan aturan ketenagakerjaan, selanjutnya penggugat mengadu ke kantor disnaker dan pada tanggal 20 Februari 2018 dilakukan mediasi di kantor disnaker setempat tetapi tidak mencapai kesepakatan sehingga dilakukan mediasi



berikut juga tidak mencapai kesepakatan dan mediasi telah dilakukan sebanyak 5 (lima) kali namun tidak juga membawa hasil mengenai pembayaran hak-hak penggugat dan tidak ada kesepakatan di antara kedua belah pihak sehingga disnaker mengeluarkan anjuran untuk dapat diselesaikan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate setempat.

6. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat dan tidak mau membayar hak-hak Penggugat sesuai masa kerja 4 (empat) tahun 1 (satu) bulan dan Penggugat melakukan pengurusan menyangkut dengan hak-hak Penggugat di perusahaan sebanyak 5 (lima) kali maupun di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate sebanyak 5 (lima) kali tetapi dalam perundingan tidak mencapai suatu kesepakatan bersama sehingga perundingan dianggap gagal karena Tergugat tetap pada prinsipnya tidak mau membayar pesangon serta hak-hak Penggugat yang lain, tindakan Tergugat tersebut telah melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7. Bahwa akibat dari perbuatan tergugat membuat penggugat mengalami kerugian selama pengurusan kasus PHK di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate dan ke perusahaan sampai saat ini kerugian **meteriil**,

- Biaya Transportasi selama pengurusan kasus PHK di Perusahaan maupun di Kantor Dinas Tenaga Kerja 1 orang Penggugat dari tempat tinggal Alamat Jalan Daniel Bohang RT. 002 RW. 001 Kelurahan Kasturian Kec. Ternate Utara Kota Ternate, Transportasi ke perusahaan d/a alamat kelurahan Takoma Kec. Ternate Tengah Kota Ternate pergi pulang (PP) serta uang makan 1 orang Penggugat Rp. 100.000,- x 5 = Rp. 500.000,-

- Transportasi Alamat Jalan Daniel Bohang RT. 002 RW. 001 Kelurahan Kasturian Kec. Ternate Utara Kota Ternate, ke Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate pergi pulang (PP) serta uang makan 1 orang Penggugat Rp. 100.000,- x 5 = Rp. 500.000,- Total Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) dalam pengurusan kasus PHK selama 4 bulan dan sampai saat ini sudah terhitung 7 (tujuh) bulan setelah di PHK oleh Tergugat PT. Finansia Multi Finance Ternate.

8. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat melakukan PHK secara sepihak oleh Perusahaan dan sudah dilakukan perundingan tripartit di kantor Disnaker setempat tetapi perusahaan tetap pada prinsipnya tidak mau membayar pesangon dan gaji Penggugat sejak itulah Tergugat tidak lagi memberikan gaji Penggugat mulai dari bulan Februari tahun 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018 terhitung 7 (tujuh) bulan dan selanjutnya

Halaman 4 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara ini masih dalam proses maka gaji Penggugat tetap masih di hitung dalam bulan berjalan dan harus dibayarkan oleh Tergugat Berdasarkan Pasal 151, ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Ayat (3), Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selanjutnya Pasal 155, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Ayat (2), Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Pada tanggal 13 Januari 2018 Pimpinan PT. Finansia Multi Finance Cabang Ternate memberikan surat skorsing kepada Penggugat dengan surat nomor 001/SK-TNT/MKT/II/2018.

Ayat (3), pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

9. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui Landini Purnamasari IR & Recruitment Manager dari PT. Finansia Multi Finance di Jakarta dengan dalil bahwa Penggugat meninggalkan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi tertunda dan mengalami kendala padahal Penggugat saat itu sedang melaksanakan ibadah haji umro di Makka AlMukaromah yaitu Negara Saudi Arabia selanjutnya Penggugat diberikan surat PHK oleh Suardi Branch Manager KMB PT. Finansia Multi Finance Cabang Ternate dalam isi surat PHK terhitung pemutusan hubungan kerja pada tanggal 14 Februari 2018.

10. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat terhitung sejak pemutusan hubungan kerja pada tanggal 14 Februari 2018 adalah benar-benar PHK secara sepihak tanpa melalui perundingan bipartit di perusahaan oleh karena itu PHK tersebut telah menyimpang dari ketentuan Pasal 153 ayat (1), point c, Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (2), dan (3), UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga dalam Pasal 155 ayat (2), dan (3), PHK tanpa melalui penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3), adalah **batal demi hukum** jadi jelas sekali PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat membuat hubungan Penggugat dengan Tergugat menjadi tidak

Halaman 5 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

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)



harmonis lagi oleh karena itu Penggugat menyadari betul bahwa Penggugat tidak mungkin balik kembali untuk bekerja lagi diperusahaan meskipun dipanggil oleh Tergugat untuk itu Tergugat harus dan wajib membayar hak-hak Penggugat terdiri dari upah Penggugat yang tidak dibayarkan terhitung mulai bulan Februari s/d bulan Agustus tahun 2018 terhitung 7 (tujuh) bulan. Ditambah pesangon dan hak-hak lain yang diatur dalam ketentuan undang-undang ini.

- Gaji pokok Penggugat Rp. 2.562.000,- x 7 = Rp. 17.934.000,-
(tujuh belas juta sembilan ratus tiga puluh empat ribu rupiah)

11. Bahwa berdasarkan Pasal 153 ayat (1), point c, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Ayat (1), Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan;

c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

Selanjutnya Pasal 169 ayat (1), point e, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;

Selanjutnya Pasal 169 ayat (1), dan ayat (2), UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ayat (1), Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

Ayat (2) pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pekerja buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

12. Bahwa perhitungan pesangon berdasarkan Pasal 156, ayat (2), (3), (4), pesangon di hitung 2 (dua) kali ketentuan Pasal 169 ayat (2), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat atas nama **JULI** dengan masa kerja 4 (empat) tahun 1 (satu) bulan dengan besar gaji pokok Rp. 2.562.000,-

- Pesangon 2 (dua) kali ketentuan dengan dasar Gaji terakhir Rp.

2.562.000,- x 5 = Rp. 12.810.000,- x 2 = Rp. 25.620.000,-

- Penghargaan Masa Kerja Rp. 2.562.000,- x 2 = Rp. 5.124.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 15% Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan Rp. 3.843.000,-
- Penggantian Hak terdiri dari Cuti tahunan 24 hari Rp. 2.364.936,-
- Biaya ongkos pulang Pekerja Rp. - 0,-
- Total Pesangon yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp. 36.951.936,-

13. Jumlah keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus diterima Pesangon Rp. 36.951.936,- + dengan gaji Penggugat belum di bayarkan selama 7 bulan, dari bulan Februari sampai dengan bulan Agustus 2018 Rp. 17.934.000,- + dengan biaya kerugian materiil Penggugat selama pengurusan kasus PHK Rp. 1.000.000,- Total Jumlah Keseluruhan sebesar **Rp. 55.885.936,- (Lima Puluh Lima Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah),-**

14. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat tersebut pada Poin 5,6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, diatas maka upah/gaji Penggugat yang belum dibayar mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan Putusan Sela dan memerintahkan terlebih dahulu untuk dibayar gaji Penggugat yang di stop dan tidak dibayarkan selama 6 (enam) bulan sebesar Rp. 17.934.000,-

15. Bahwa berdasarkan Pasal 96 ayat (1), (2), UU No. 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Ayat (1), apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Ayat (2), putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Berdasarkan fakta yang Penggugat uraikan tersebut diatas maka dengan ini Penggugat mohon dengan hormat kepada Ketua Pengadilan Negeri Ternate Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan amar putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

- 1.** Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
Halaman 7 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



2. Menyatakan Penggugat berhak mendapatkan hak-hak Penggugat seluruhnya;
3. Menyatakan Perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya kerugian Penggugat selama pengurusan kasus PHK selama 4 (empat) bulan biaya transportasi dan uang makan ke Perusahaan maupun ke kantor Disnaker sebesar Rp. 1.000.000,- dan sampai saat ini sudah memasuki 7 (tujuh) bulan;
5. Menghukum Tergugat membayar seluruh hak-hak Penggugat dan upah yang di stop oleh Tergugat dan belum dibayarkan selam 7 (tujuh) bulan dan pesangon dengan rincian sebaga berikut;
 - Gaji pokok Penggugat yang belum dibayarkan selama 7 (tujuh) bulan sebesar $Rp. 2.562.000,- \times 7 = \underline{Rp. 17.934.000,-}$ (tujuh belas juta sembilan ratus tiga puluh empat ribu rupiah);-
 - Pesangon 2 (dua) kali ketentuan dengan dasar Gaji $Rp. 2.562.000,- \times 5 = Rp. 12.810.000,- \times 2 = Rp. 25.620.000,-$
 - Penghargaan Masa Kerja $Rp. 2.562.000,- \times 2 = Rp. 5.124.000,-$
 - 15% Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan $Rp. 3.843.000,-$
 - Penggantian Hak terdiri dari Cuti tahunan 24 hari $Rp. 2.364.936,-$
 - Biaya ongkos pulang Pekerja $Rp. - 0,-$
 - Total Pesangon yang diterima oleh Penggugat sebesar $Rp. 36.951.936,-$
6. Jumlah keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus diterima Pesangon $Rp. 36.951.936,-$ + dengan gaji Penggugat yang belum di bayarkan selama 7 bulan Februari sampai dengan bulan Agustus 2018 $Rp. 17.934.000,-$ + dengan biaya kerugian materiil Penggugat selama pengurusan kasus PHK $Rp. 1.000.000,-$ Total Jumlah Keseluruhan sebesar **$Rp.55.885.936,-$** (**Lima puluh lima juta delapan ratus delapan puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah**).
7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij Voorraad), walaupun ada upaya hukum kasasi.

SUBSIDAIR

Dalam keadilan yang baik, mohon keadilan 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 ;

A. DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Tidak Memenuhi Syarat Formil

1.1. Bahwa Gugatan PENGGUGAT pada perkara *in casu* adalah tidak lengkap karena tidak didukung atau didahului dengan upaya Perundingan Bipartit untuk merundingkan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dengan TERGUGAT secara baik dan benar sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang mengatur bahwa: "*Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*". Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat (1) "*Apabila perundingan Bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti (risalah perundingan atau surat permintaan perundingan) upaya penyelesaian secara Bipartit telah dilakukan*". Kemudian dalam Pasal 4 dan ayat (2) selanjutnya mengatur bahwa Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan maka Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Oleh karena itu Gugatan PENGGUGAT tentunya tidak memenuhi ketentuan dalam pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk itu seharusnya Instansi di Bidang Ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate harus menolak dan mengembalikan berkas PENGGUGAT pada saat mendaftarkan



Penyelesaian Perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate untuk dilakukan Perundingan Bipartit terlebih dahulu antara PENGGUGAT sebagai Karyawan dan TERGUGAT sebagai Perusahaan. Untuk itu perselisihan ini seharusnya belum sampai pada Penyelesaian Perselisihan melalui Peradilan Hubungan Industrial. Oleh karena tidak memenuhi syarat Formil sebagaimana diatur dalam UU No.2 Tahun 2004, maka Gugatan PENGGUGAT haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima *Niet Onvankelijk Verklaard (NO)*.

1.2. Bahwa oleh karena Gugatan PENGGUGAT tidak didahului dan dilampiri dengan Risalah Perundingan untuk Bipartit, sebagaimana dimaksud dalam UUU No. 2 Tahun 2004 Maka tentu syarat formil tidak terpenuhi dan sebagaimana juga Yurisprudensi berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 15 Mei 1979 No. 1343K/SIP/1975 dalam perkara Sayid Suyud, SH. Melawan S.L. Poenwhono dan Pertamina Unit IV Balikpapan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam perkara *in casu* karena "Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima oleh karena tidak memenuhi persyaratan Formil "

1.3. Bahwa berdasarkan hal yang sudah diuraikan di atas, TERGUGAT mohon kepada yang Terhormat Majelis hakim dalam perkara ini untuk menyatakan Gugatan PENGGUGAT dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

2. Gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur (Eksepsi *Obscuur Libel*)

2.1. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat senyata kabur dan tidak jelas dalam hal mana Surat Gugatan tidak begitu jelas antara Posita dengan Petitumnya secara keseluruhan.

2.2. Bahwa karena gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur, maka tentu saja penggugat tidak dapat memberikan jawaban yang baik atas gugatan tersebut sehingga sudah seharusnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*)

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang dikemukakan oleh TERGUGAT dalam Eksepsi adalah bagian yang tidak terpisahkan dari Pokok Perkara;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa TERGUGAT menolak seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh PENGGUGAT dalam Gugatannya, kecuali hal-hal secara tegas diakui oleh TERGUGAT.

3. Bahwa benar PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT sejak tanggal 7 Februari 2014 dengan jabatan sebagai CMO KMB Direct dan menerima upah terakhir sebesar Rp 2.512.000,- (dua juta lima ratus dua belas ribu rupiah) perbulan. **(Bukti T-1)**

4. Bahwa dikarenakan adanya kebutuhan organisasi untuk posisi Supervisor (SPV) di Perusahaan, PENGGUGAT sebelumnya pernah akan dipromosikan menjadi Supervisor (SPV) dengan memberikan *Acting* untuk periode 6 (enam) bulan, dimana selama periode tersebut PENGGUGAT akan dievaluasi kinerjanya oleh TERGUGAT apakah mampu untuk menempati posisi tersebut sesuai standard yang telah ditetapkan oleh TERGUGAT atau tidak. Jika selama periode 6 (enam) bulan tersebut PENGGUGAT tidak dapat memenuhi standard yang telah ditetapkan, maka jabatan Supervisor tersebut akan ditarik dan PENGGUGAT akan dikembalikan ke jabatan semula yakni sebagai CMO KMB Direct (staff). Namun dikarenakan kinerja PENGGUGAT selama menjalani masa Acting sebagai Supervisor (SPV) tersebut tidak memenuhi ekpektasi dan standard yang telah ditetapkan untuk jabatan tersebut maka PENGGUGAT dikembalikan jabatannya ke semula sebagai CMO KMB Direct hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE pada Pasal 10 tentang Promosi dan Pasal 11 tentang Demosi.

(Bukti T-2)

5. Bahwa selama PENGGUGAT menjalani masa *Acting* SPV, PENGGUGAT sudah berulang kali melakukan pelanggaran-pelanggaran tata tertib kerja dan tidak pernah memenuhi pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan untuk itu PENGGUGAT telah diberikan Pembinaan dan Pengarahan oleh TERGUGAT namun tetap tidak ada perubahan sikap dan perbaikan kinerja dari PENGGUGAT, untuk itu TERGUGAT telah memberikan Surat Peringatan yang kesatu, kedua dan ketiga kepada PENGGUGAT.

6. Bahwa dalil PENGGUGAT dalam Positanya yang pada intinya menerangkan bahwa TERGUGAT seakan-akan menghalang-halangi PENGGUGAT untuk melaksanakan ibadah Umroh sangat tidak berdasar, mengada-ada dan mengaburkan fakta, bahkan cenderung memutar-balikkan fakta yang sebenarnya.

Bahwa fakta yang terjadi adalah pada tanggal 16 November 2018 PENGGUGAT mengajukan cuti untuk melaksanakan ibadah Umroh kepada

Halaman 11 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAT selama 12 (dua belas) hari untuk tanggal 1 Desember 2017 s.d. 12 Desember 2017 dan Permohonan Cuti untuk melaksanakan ibadah tersebut telah diberikan izin oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT sebagaimana yang tercantum dalam Form Permohonan/Persetujuan Cuti yang diajukan oleh PENGGUGAT. Bahwa sekalipun TERGUGAT telah memberikan izin cuti sebagaimana yang dimohonkan oleh PENGGUGAT akan tetapi PENGGUGAT pada waktu itu sudah tidak hadir bekerja sebelum waktu Cuti yang dimohonkan dan disetujui yakni pada tanggal 30 November 2017, padahal PENGGUGAT sadar betul bahwa pada setiap akhir bulan atau pada saat tanggal 30 November 2017 tersebut merupakan hari *Closing* (tutup buku) bulanan Perusahaan sehingga pada saat itu kehadiran PENGGUGAT sebagai Supervisor yang tanggung jawabnya adalah mensupervisi dan mengkoordinir staff bawahannya sangat dibutuhkan agar hasil pencapaian target pada bulan November 2017 bisa dimaksimalkan, akibat dari tidak hadirnya PENGGUGAT pada saat *Closing* maka pencapaian tim pada periode tersebut menjadi tidak maksimal dan bahkan tidak mencapai standard yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (**Bukti T-3**).

7. Bahwa saat PENGGUGAT tidak hadir pada tanggal 30 November 2017 tersebut tidak ada pemberitahuan apapun kepada TERGUGAT, dimana TERGUGAT telah beberapa kali menghubungi telepon selular PENGGUGAT namun tidak dijawab dan TERGUGAT juga telah mengirimkan pesan singkat baik lewat aplikasi Whatsapp akan tetapi hanya dibaca saja oleh PENGGUGAT dan tidak dibalas untuk menjelaskan alasan ketidakhadiran PENGGUGAT saat *Closing* tersebut, hal ini mengakibatkan koordinasi tim pada saat *Closing* tidak berjalan dengan baik dan pencapaian Penjualan pada periode tersebut tidak maksimal dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Seandainya alasan PENGGUGAT bahwa ada perubahan jadwal sebelum keberangkatan, sudah sewajarnya PENGGUGAT memberitahukan terlebih dahulu kepada TERGUGAT agar TERGUGAT dapat mengatur koordinasi pekerjaan untuk mempersiapkan *Closing* pada periode tersebut, namun terkait adanya perubahan jadwal keberangkatan tersebut tidak pernah disampaikan dan tidak pernah bisa dibuktikan oleh PENGGUGAT kepada TERGUGAT, sehingga alasan tersebut adalah alasan yang mengada-ada. Bahwa alasan PENGGUGAT tidak hadir tersebut diyakini oleh TERGUGAT adalah bukan karena adanya keperluan untuk pengurusan keberangkatan Umroh akan tetapi PENGGUGAT senyata-nyata hanya untuk menghindari tim Collection (penagihan konsumen menunggak) yang hendak

Halaman 12 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

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)



menanyakan kebenaran/validitas data konsumen yang diproses oleh PENGGUGAT sendiri hal ini karena ditemukan beberapa konsumen yang diproses oleh PENGGUGAT pada saat pengajuan kredit telah dalam posisi kredit macet, hal ini diindikasikan oleh tim Collection Perusahaan bahwa beberapa konsumen tersebut dilakukan dengan proses akuisisi kredit yang tidak sesuai dengan *Standard Operational Procedure (SOP)* Perusahaan (terdapat beberapa konsumen yang menggunakan nama orang lain), sehingga hal ini sangat merugikan TERGUGAT.

8. Bahwa dalil PENGGUGAT yang menerangkan bahwa PENGGUGAT di demosi pada saat sedang melaksanakan Ibadah Umroh adalah alasan yang mengada-ada dan tidak berdasar, dalam faktanya pada bulan November 2017 adalah periode (masa) Review/Evaluasi kinerja PENGGUGAT terkait masa Acting sebagai Supervisor. Pengembalian jabatan PENGGUGAT ke posisi semula dilaksanakan oleh TERGUGAT secara objektif sesuai kompetensi dan pencapaian kinerja selama periode Acting PENGGUGAT. Bahwa penggugat selama menjalani masa Acting tidak pernah menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal walaupun telah diarahkan dan dipandu oleh TERGUGAT. Sehingga pengembalian Posisi PENGGUGAT ke jabatan semula didasarkan atas kinerja PENGGUGAT yang tidak pernah atau bahkan jauh dari target dan standard yang telah ditetapkan oleh Perusahaan selama periode April 2017 – Oktober 2017 sebagai berikut ini: **(Bukti T-4)**

Tabel Kinerja PENGGUGAT

TARGET KERJA	PENCAPAIAN / REALISASI
APRIL 2017	
TARGET SALES 300.000.000	REALISASI SALES 150.871.230
MEI 2017	
TARGET SALES 300.000.000	REALISASI SALES 115.256.555
JUNI 2017	
TARGET SALES 300.000.000	REALISASI SALES 52.178.930
JULI 2017	
TARGET SALES 300.000.000	REALISASI SALES 73.292.050
AGUSTUS 2017	
TARGET SALES 390.000.000	REALISASI SALES 219.375.625
SEPTEMBER 2017	
TARGET SALES 420.000.000	REALISASI SALES 132.112.400
OKTOBER 2017	
TARGET SALES 630.000.000	REALISASI SALES 471.996.770

9. Bahwa atas pencapaian kinerja PENGGUGAT selama Periode April 2017 s.d Oktober 2017 tidak pernah memenuhi standard yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, maka TERGUGAT memberikan Surat Peringatan Pertama



(SP1) kepada PENGGUGAT yang diterbitkan pada tanggal 7 November 2017. **(Bukti T-5)**

10. Bahwa oleh karena PENGGUGAT tidak hadir tanpa pemberitahuan dan izin TERGUGAT sebagai atasan PENGGUGAT dan atas pencapaian kinerja PENGGUGAT pada periode November 2017 tidak memenuhi standard yang telah ditetapkan oleh TERGUGAT, maka pada tanggal 15 Desember 2017 atau 3 (tiga) hari setelah Izin Cuti Ibadah Umroh PENGGUGAT berakhir dimana PENGGUGAT juga sat itu tetap tidak hadir walaupun masa cutinya sudah habis yakni telah lewat 3 (tiga) hari dari izin cuti yang diberikan, dengan demikian TERGUGAT memanggil PENGGUGAT barulah PENGGUGAT datang ke kantor. Untuk itu TERGUGAT memberikan Surat Peringatan Kedua (SP2) kepada PENGGUGAT karena PENGGUGAT telah melakukan Pelanggaran Tata Tertib Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 46 huruf h Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE yang berbunyi: *"kurangnya kontrol dan pengawasan terhadap bawahan sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda atau terkendala"*. Pemberian SP2 tersebut kepada PENGGUGAT dimaksudkan agar PENGGUGAT sebelumnya dapat memperbaiki sikap dan kinerjanya dan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik dan maksimal sebagaimana telah diarahkan oleh TERGUGAT bagi PENGGUGAT. **(Bukti T-6)**

11. Bahwa dengan adanya sanksi disiplin berupa Surat Peringatan dan Pengembalian posisi PENGGUGAT ke jabatan semula yang pada hakekatnya bertujuan supaya ada perbaikan dari PENGGUGAT justru disikapi oleh PENGGUGAT dengan tidak bijaksana walaupun TERGUGAT telah memberikan penjelasan, pembinaan dan pengarahan kepada PENGGUGAT, ternyata PENGGUGAT justru menolak hasil evaluasi tersebut dan tetap memosisikan dirinya tetap pada jabatan Supervisor (SPV), PENGGUGAT juga tidak bersedia untuk melakukan Pekerjaan sejak PENGGUGAT dikembalikan ke jabatan awal sejak tanggal 15 Desember 2017.

12. Bahwa TERGUGAT sejak menyampaikan pengembalian posisi PENGGUGAT ke jabatan semula dimana PENGGUGAT tidak terima dan bahkan tidak bersedia melakukan pekerjaan untuk posisi CMO KMB Direct telah memanggil PENGGUGAT ke Ruangannya dengan disaksikan oleh Branch Operation Manager atas nama Andi Baso untuk kembali menjelaskan terkait hasil evaluasi (keputusan) pengembalian posisi jabatan tersebut dan memberikan pembinaan/pengarahan kepada PENGGUGAT agar tetap bekerja secara baik dan bertanggung jawab namun tetap tidak diindahkan



oleh PENGGUGAT. Hingga pada tanggal 21 Desember 2017 setelah menerima Surat Asli Mutasi (Tidak lulus *Acting*) yang dikirimkan dari Kantor Pusat di Jakarta, kemudian TERGUGAT memanggil kembali PENGGUGAT untuk menyampaikan Surat tersebut, akan tetapi PENGGUGAT malah menanggapi Surat tersebut dengan menyampaikan bahwa PENGGUGAT tidak mau bekerja lagi sebagai CMO dan tidak akan melakukan aktivitas penjualan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, malah PENGGUGAT meminta untuk di PHK dan meminta Pesangon dari TERGUGAT.

Bahwa kemudian atas permintaan PENGGUGAT tersebut, TERGUGAT tentunya menolak permintaan PENGGUGAT untuk di PHK dikarenakan memang senyatanya TERGUGAT tidak ada niat untuk melakukan PHK terhadap PENGGUGAT, sebaliknya TERGUGAT berharap ada perbaikan dari PENGGUGAT.

13. Bahwa setelah penyampaian Surat Mutasi tersebut, PENGGUGAT sudah tidak bersedia melakukan pekerjaannya lagi sekalipun telah dinasehati oleh TERGUGAT akan tetapi PENGGUGAT tetap menolak perintah tugas dari TERGUGAT, dan untuk itu TERGUGAT memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP3) kepada TERGUGAT pada tanggal 4 Januari 2017 karena *"menolak perintah tugas yang layak dari atasan"*. **(Bukti T-7)**

14. Bahwa setelah diberikan Surat Peringatan Ketiga oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, tindakan PENGGUGAT semakin tidak terkontrol dan tidak bertanggung jawab. PENGGUGAT hanya datang ke kantor untuk melakukan Absensi saja agar secara catatan absensi PENGGUGAT tetap tercatat hadir di kantor namun senyatanya PENGGUGAT tidak melakukan aktivitas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, bahkan PENGGUGAT malah memprovokasi dan menghasut karyawan lainnya dengan mengumpulkan dukungan dan mengajak karyawan lainnya untuk melakukan perlawanan terhadap perintah tugas dari TERGUGAT sebagai pimpinan di Cabang. Tentu saja hal tersebut mengakibatkan kondisi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat sehingga TERGUGAT mengambil keputusan untuk memberikan skorsing kepada PENGGUGAT agar proses kerja kembali berjalan dengan baik. **(Bukti T-8)**

15. Bahwa saat menjalani masa skorsing PENGGUGAT didapati telah memprovokasi *Customer*/Pelanggan yang telah menjadi Pelanggan Tetap Perusahaan dimana pada saat *Customer* tersebut akan masuk ke Kantor untuk proses pengajuan Kredit, PENGGUGAT menghalang-halangi



Customer agar tidak mengajukan Kredit ke Perusahaan TERGUGAT dan mengarahkan Customer tersebut agar mengajukan Proses Kredit di Perusahaan lain yakni PT TOP FINANCE yang notabene adalah Kompetitor Perusahaan TERGUGAT dengan menjelek-jelekkan Perusahaan TERGUGAT. Hal ini diindikasikan dilakukan oleh PENGGUGAT agar menjatuhkan Perusahaan TERGUGAT dan agar PENGGUGAT bisa mendapat *Fee Channel* (komisi) dari Perusahaan lain tersebut. Hal ini berarti PENGGUGAT senyatanya telah melakukan pekerjaan bagi Perusahaan lain tersebut.

16. Bahwa atas perbuatan PENGGUGAT tersebut yang telah mencoba mengalihkan Customer ke Kompetitor merupakan kategori Pelanggaran Berat, dan setelah TERGUGAT mendiskusikan dengan Bagian Kekaryawan Kantor Pusat, maka TERGUGAT menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT berdasarkan **Pasal 49 huruf y Peraturan Perusahaan** yang berbunyi: "*menyebarkan informasi yang tidak benar dan/atau melakukan suatu tindakan yang provokatif sehingga mengganggu kekondusifan suasana kerja dan stabilitas kerja*" dan **Memo Internal Nomor: 1198/MKT/VIII/2013 tentang Penegasan Attitude Karyawan (Kode Etik)** yang mengatur bahwa "*Karyawan dilarang untuk menjual atau mengalihkan Database (RO) ke Perusahaan lain*", dan untuk pelanggaran tersebut sanksinya adalah PHK dengan mengacu pada Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE.

17. Bahwa akibat PHK berdasarkan Pasal 49 huruf y tersebut, maka sesuai Pasal 49 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE, PENGGUGAT hanya berhak atas Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian hak sesuai Pasal 63 ayat (2) dan ayat (3) dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa Kerja 4 tahun

Uang Penghargaan Masa Kerj=

$(2 \times \text{upah}) = 2 \times 2.512.000 = \text{Rp. } 5.024.000,-$

Uang Penggantian Hak _____ =

$15\% \times 5.024.000 = \text{Rp. } 753.600,- +$

Total = Rp. 5.777.600,-

Sehingga sesuai Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE, kompensasi PHK PENGGUGAT adalah sebesar **Rp. 5.777.600,-**

18. Bahwa diakhirinya hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT tentunya bukan karena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan sewenang-



wenang sebagaimana yang didalilkan PENGGUGAT, namun lebih dikarenakan keinginan PENGGUGAT sendiri yang meminta-minta di PHK dan tindakan Pelanggaran-Pelanggaran yang dilakukan oleh PENGGUGAT dengan menolak untuk melakukan pekerjaan, memprovokasi dan membuat gaduh lingkungan kerja sehingga proses kerja menjadi tidak kondusif yang berakibat merugikan Perusahaan yang tentunya hal tersebut telah merugikan pihak TERGUGAT.

19. Bahwa sekalipun PENGGUGAT tidak pernah melakukan pekerjaan sejak Desember 2017 hingga Februari 2018 sampai diterbitkannya Surat PHK bagi PENGGUGAT, TERGUGAT tetap memberikan upah secara penuh kepada TERGUGAT dan hanya di bulan Februari 2018 saja upah PENGGUGAT yang dibayarkan secara Pro Rata sebagaimana dalam surat PHK PENGGUGAT terhitung berakhir hubungan kerja per tanggal 14 Februari 2018. Padahal TERGUGAT sebenarnya sangat beralasan untuk tidak memberikan Upah kepada PENGGUGAT sejak PENGGUGAT tidak melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dengan mengacu pada ketentuan **Pasal 93 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang menganut prinsip *No Work No Pay* (Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan) namun TERGUGAT tetap memberikan Upah kepada PENGGUGAT dengan harapan ada perbaikan dari PENGGUGAT. (Bukti T-9)

20. Bahwa tindakan indiscipliner, tidak mencapai target pekerjaan, tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya, dan tidak bersedia melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban PENGGUGAT tentunya secara nyata-nyata telah merugikan TERGUGAT dan walaupun demikian, TERGUGAT tetap memberikan upah secara penuh kepada PENGGUGAT.

21. Bahwa dengan demikian seluruh dalil PENGGUGAT mengenai diputuskannya hubungan kerja secara sepihak adalah sama sekali tidak berdasar dan bertentangan dengan fakta yang sebenarnya serta menyesatkan sehingga sudah seharusnya dalil tersebut haruslah ditolak.

22. Bahwa terhadap dalil PENGGUGAT pada angka 10 yang menyatakan TERGUGAT tidak pernah merundingkan maksud PHK dengan PENGGUGAT adalah tidak benar dan mengada-ada. Bahwa faktanya PENGGUGAT lah yang sama sekali menghindari dan tidak pernah kooperatif dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi, selanjutnya PENGGUGAT sengaja tidak melakukan pekerjaan dan secara terang-terangan minta di PHK semata-mata untuk mengharapakan Pesangon.

23. Bahwa sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan



Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a angka 1 disebutkan bahwa *"Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya"*, yang artinya adalah seharusnya apabila PENGGUGAT merasa dirugikan atas peristiwa tersebut seharusnya PENGGUGATlah yang aktif mengkomunikasikan permasalahan tersebut dengan pihak TERGUGAT bukan sebaliknya TERGUGAT yang selalu mengupayakan komunikasi untuk penyelesaian masalah tersebut, malah PENGGUGAT langsung melakukan pengaduan kepada Instansi Ketenagakerjaan, sehingga dalam hal ini PENGGUGAT sudah melompati prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait PHK dalam perkara *a quo*.

24. Bahwa dalil Penggugat lainnya pada angka 8, 9, dan 10 sangat mengada-ada dan tidak berdasarkan fakta hukum dan hanya merupakan sebuah dalil yang sifatnya subjektif dan bukan merupakan dalil hukum yang tentunya harus ditolak dan dikesampingkan.

25. Bahwa apa yang dikemukakan PENGGUGAT dalam dalilnya sebagaimana dimaksud tersebut diatas adalah tidak seluruhnya benar, tidak terperinci dan tidak jelas bahkan cenderung mengaburkan fakta yang sebenarnya terjadi dan cenderung membela kepentingan klien yang beranggapan bahwa PENGGUGAT luput dari kesalahan dan/atau pelanggaran yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan yang berlaku di Perusahaan dan menempatkan PENGGUGAT sebagai pihak yang dirugikan adalah keliru yang mana TERGUGAT lah sebenarnya yang dirugikan dalam hal ini, sehingga tentu saja harus ditolak karena tidak berdasarkan pada fakta-fakta hukum.

26. Bahwa apa yang dikemukakan oleh PENGGUGAT dalam gugatannya pada angka 10 yang menuntut agar TERGUGAT membayar Gaji PENGGUGAT terhitung sejak Februari 2017 s/d Agustus 2017 yakni selama 7 (tujuh) bulan tidak memiliki dasar hukum kuat dan tidak sesuai dengan fakta hukum sehingga tidak dapat diterima dan harus DITOLAK.

Dalam pasal 93 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas bahwa *"upah tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan"*. Hal ini kemudian ditegaskan dalam Pasal 155 ayat (2) bahwa: *"selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya"*.

27. Dari kedua ketentuan tersebut dihubungkan dengan fakta yang sebenarnya bahwa PENGGUGAT lah yang menolak untuk melaksanakan pekerjaan. Dan PENGGUGAT atas keinginannya sendiri sudah tidak



melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sejak tanggal 15 Desember 2017, maka tuntutan PENGGUGAT agar TERGUGAT membayarkan upah sejak Februari 2017 s/d Agustus 2017 tidak memiliki dasar hukum dan bertentangan dengan hukum, maka dengan itu haruslah **DITOLAK**.

Seorang pekerja dapat memperoleh haknya berupa upah apabila pekerja masih melaksanakan kewajibannya/pekerjaannya. Dengan tidak dilaksanakannya kewajiban oleh PENGGUGAT walaupun TERGUGAT telah berulang kali mengingatkan agar PENGGUGAT melaksanakan kewajibannya, maka upah tidaklah lagi dapat diperoleh dari TERGUGAT atau Pengusaha. Sebagaimana PENGGUGAT sudah tidak melakukan pekerjaan sejak tanggal 15 Desember 2017 sehingga TERGUGAT tidak memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada PENGGUGAT. Dengan demikian, tuntutan pembayaran upah/gaji dengan rincian yang terdapat dalam dalil gugatan pada angka 10 adalah sangat tidak beralasan dan tidak berdasarkan pada fakta hukum sehingga **haruslah ditolak untuk seluruhnya**.

28. Bahwa dalil PENGGUGAT pada angka 12 yang menuntut pembayaran Pesangon dengan mengacu pada Pasal 169 UU Nomor 13 Tahun 2003 yakni Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) adalah dalil atau penerapan atau logika hukum yang keliru karena tidak relevan dan tidak sesuai dengan Fakta. PENGGUGAT cenderung mamaksakan dalilnya walau tidak relevan dengan ketentuan hukum maupun fakta hukum, niat PENGGUGAT hanya semata-mata untuk mendapatkan nilai Pesangon/Kompensasi yang lebih saja. Maka untuk itu mohon kepada yang mulia Majelis Hakim agar MENGESAMPINGKAN dan MENOLAK tuntutan pembayaran pesangon tersebut karena tidak satupun peristiwa/fakta hukum dalam perkara a quo yang memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 169 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut.

29. Bahwa tuntutan PENGGUGAT pada angka 7 terkait biaya transportasi PENGGUGAT agar dibayarkan oleh TERGUGAT tidak memiliki landasan hukum dan bukan merupakan bagian dari pokok perkara. Pengusaha yang dalam hal ini TERGUGAT tidak memiliki kewajiban apapun atas biaya-biaya transportasi PENGGUGAT. Bahwa substansi yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan hanya menyangkut hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang timbul dari adanya hubungan kerja dalam proses



produksi barang dan/atau jasa atau terkait kompensasi yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 atas dalam hal berakhir hubungan kerja. Jadi, tuntutan PENGGUGAT terkait pembayaran biaya transportasi tersebut tidak terdapat dalam materi yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sehingga tuntutan tersebut tidak berdasar, untuk itu mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak dan mengesampingkannya.

30. Bahwa terhadap dalil Penggugat untuk seluruhnya tidak benar dan tidak berdasarkan pada fakta hukum, maupun ketentuan hukum yang mengaturnya sehingga tentu saja harus di tolak dan dikesampingkan karena lebih banyak yang mengada-ada dan menyesatkan tidak berdasarkan atas ketentuan hukum dan fakta hukum serta tidak mempunyai relevansi dengan substansi hukum.

31. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka tuntutan PENGGUGAT agar TERGUGAT memberikan uang pesangon maupun membayar upah sejak bulan Februari 2018 s/d Agustus 2018 atau selama 7 bulan, dikarenakan sama sekali tidak berdasarkan pada ketentuan hukum dan fakta hukum maka harus dinyatakan DITOLAK .

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang diuraikan diatas serta berdasarkan fakta yang tidak terbantahkan. Maka kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya dapat memutuskan sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI

Menerima dan mengabulkan EKSEPSI TERGUGAT untuk seluruhnya;
Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya –tidaknya tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*)

B. DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya
- Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT sejak 14 Februari 2018 adalah sah berakhir demi hukum
- Mengabulkan pemberian uang jasa kepada Penggugat sebesar

Rp. 5.777.600,-

- Menghukum PENGGUGAT untuk membayar ongkos perkara

ATAU

Apabila Majelis Hakim memiliki pendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (*ex a quo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik secara tertulis tertanggal 3 Oktober 2018 dan atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik secara tertulis tertanggal 10 Oktober 2018 ;



Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-10 sebagai berikut :

1. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Skorsing, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Surat Mutasi Perihal Perubahan Jabatan/Cabang/GAji, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Surat Tidak lulus acting Karyawan, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Peringatan Kedua, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi Surat Permohonan cuti, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Surat Keterangan Umrah, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi Surat Pencapaian CMO pertanggal 2 Januari 2018, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi Surat Pencapaian CMO pertanggal 30 N0vember 2017, diberi tanda P-9;
10. Fotokopi Surat Pencapaian CMO Pertanggal 31 Oktober 2017, diberi tanda P-10;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat juga telah mengajukan 3 orang saksi yaitu Adriyanto Tangio, Buhari Makutun, dan Nurdiana Amran dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut ;

1. Adriyanto Tangio
 - Saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat
 - Saksi tidak ada hubungan keluarga baik dengan Penggugat maupun Tergugat
 - Saksi pernah bekerja bersama- sama dengan Penggugat ditempat kerja yang sama yaitu PT.Finansia Multi Finance dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017
 - Saksi memberikan keterangan bahwa Penggugat adalah tipe Karyawan yang loyal terhadap Perusahaan dan kinerjanya sangat baik
 - Bahwa hasil pencapaian kerja Penggugat sebagai supervisor dalam sebulan target Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sedangkan saksi sebagai Marketing dengan hasil pencapaian target dalam sebulan Rp.300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) namun selama itu saksi maupun Penggugat tidak pernah mencapai target tersebut; Bahwa dengan tidak pencapaian target tersebut dari pihak perusahaan tidak pernah berikan surat peringatan 1, 2, dan 3 atau di PHKkan pada saksi maupun karyawan yang lain, sampai saksi tidak bekerja lagi karena saksi sendiri yang mengundurkan diri sendiri;
 - Bahwa saksi tidak tahu alasan Penggugat di PHK karena waktu di PHK saksi sudah berhenti kerja dari perusahaan;



- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat pergi Umrah minta ijin atau cuti pada Pimpinan Perusahaan atau tidak namun saksi pernah dengar Penggugat Pergi Umra;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT Finansia Multi Finance Ternate sekitar tahun 2014 dan informasi yang saksi dengar Penggugat diPHK sekitar awal 2018;
- Bahwa setahu saksi nasabah baru atas nama Merlon Kuadang yang BPKBnya dibawah tahun 2008 Perusahaan tidak menerima untuk sebagai jaminan dan Penggugat menyuruh Nasabah yang bersangkutan untuk mengalihkan pinjaman ke perusahaan lain;
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat diberi surat peringatan 1, 2 dan 3 atau tidak saksi tidak tahu;
- Bahwa Gaji Penggugat sebagai Sepervaiser sebulan tidak tahu persis tapi kisarannya sekira Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi pernah tanda tangan surat mosi tidak percaya pada pimpinan PT. Finansia Multi Finance Ternate yang disedorkan oleh Penggugat maupun rekan karyawan yang lain juga tanda tangan; Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut baik pihak Pengugat maupun pihak Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

2. Buhari Makutun

- Saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, tidak ada hubungan keluarga, tidak ada hubungan pekerjaan dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi memberikan keterangan tentang kinerja Penggugat di PT Finansia Multi Finance Ternate;
- Bahwa selama yang saksi lihat dan yang saksi tahu Penggugat sangat Loyal terhadap Pimpinan Perusahaan dan kenerjanya sangat baik sehingga dengan prestasinya Penggugat pernah menjadi rolmodel atau contoh bagi karyawan lain diperusahaan tersebut;
- Bahwa setahu saksi pencapaian cmo bertanggal 31 Oktober 2017, bertanggal 30 November 2017 dan bertanggal 02 Januari 2018 adalah tertinggi
- Bahwa Upah Penggugat sebagai Sepervaiser sebulannya sekira Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa saksi tidak tahu target hasil pencapaian kerja Penggugat dalam sebulan namun yang saksi tahu Penggugat pencapaiannya sangat baik;
- Bahwa saksi terakhir bekerja di PT Finansia Multi Finance Ternate tanggal 18 Januari 2018 karena habis masa kontraknya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak tahu yang tidak mencapai target diberhentikan atau tidak;
 - Bahwa setahu saksi nasabah baru atas nama Merlon Kuadang yang BPKBnya dibawah tahun 2008 Perusahaan tidak menerima untuk sebagai jaminan dan Penggugat menyuruh Nasabah yang bersangkutan untuk mengalihkan pinjaman ke perusahaan lain;
 - Bahwa saksi tidak tahu mengapa Penggugat di PHK oleh Tergugat;
 - Bahwa untuk mencapai target kerja harus mencapai 50 persen;
 - Bahwa saat Penggugat turun Jabatan saksi masih bekerja; Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut baik pihak Pengugat maupun pihak Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;
3. Nurdiana Amran,
- Saksi menerangkan bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, tidak ada hubungan keluarga, tidak ada hubungan pekerjaan dengan Penggugat dan Tergugat;
 - Bahwa saksi memberikan keterangan tentang kinerja Penggugat di PT Finansia Multi Finance Ternate;
 - Bahwa saksi tahu tentang kinerja Penggugat karena saksi juga pernah bekerja di PT Finansia Multi Finance Ternate sebagai anak buah Penggugat sehingga saksi tahu persis Penggugat telah memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut;
 - Bahwa saksi bekerja dibagian marketing, perusahaan Tergugat ;
 - Bahwa yang saksi lihat Penggugat masuk kantor tidak pernah alpa;
 - Bahwa bila 1 (satu) hari tidak masuk kantor maka sangsi yang dikenakan berupa membayar denda Rp.10.000,- (sepuluh ribu rupiah) yang nantinya untuk dana sosial;
- Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut baik pihak Pengugat maupun pihak Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;
- Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dali bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya, lalu diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-21 sebagai berikut:
1. Fotokopi Surat Pengangkatan Karyawan Tetap, diberi tanda T-1;
 2. Fotokopi Surat Peringatan Pertama, diberi tanda T-2;
 3. Fotokopi Form Persetujuan cuti, diberi tanda T-3;
 4. Fotokopi Surat Peringatan kedua, diberi tanda T-4;
 5. Fotokopi Performance/Pencapaian kinerja sdr.Juli sejak april 2017 s/d November 2017 saat menjabat Acting SPV, diberi tanda T-5;
 6. Fotokopi Form evaluasi Acting SPV sd.Juli, diberi tanda T-6;
 7. Fotokopi Surat Demosi, diberi tanda T-7;

Halaman 23 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

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)



8. Fotokopi Surat Keputusan Direksi No.SKD 177/FMF/XI/2013 tentang Promosi, diberi tanda T-8;
9. Fotokopi Surat Peringatan ketiga, diberi tanda T-9;
10. Fotokopi Absensi sdr.Juli dari November 2017 s/d Januari 2018, diberi tanda T-10;
11. Fotokopi Performance sdr.Juli dari Desember 2017 s/d Januari 2018 saat telah menjabat Credit Marketing Officer/CMO (Setelah Demosi), diberi tanda T-11;
12. Fotokopi Skorsing dan Surat Pernyataan Karyawan, diberi tanda T-12;
13. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda T-13;
14. Fotokopi Surat Keputusan Direksi No SKD/234/FMF/XI/2016 tentang Perubahan Ketentuan Pelanggaran dan Sanksi dalam Managers Guide, diberi tanda T-14;
15. Fotokopi Slip Gaji, diberi tanda T-15;
16. Peraturan Perusahaan, diberi tanda T-16;
17. Fotokopi Surat Pernyataan Karyawan telah menerima Peraturan Perusahaan PT.FINANSIA MULTI FINANCE Periode 2016 - 2018, diberi tanda T-17;
18. Fotokopi Memo Internal Nomor ; 1198/MKT/VIII/2013 tentang Penegasan Attitude Karyawan (Kode Etik), diberi tanda T-18;
19. Fotokopi Memo internal No.1992/MKT-KMB/II/2017 tentang Perubahan target,Scheme insentif, FPD, FID, Produktifitas CMO dan SPV/Kapos Mutiguna Barang Motor, diberi tanda T-19;
20. Fotokopi Bukti Data Nasabah RO (Nasabah Tetap) yang dialihkan oleh sdr. Juli ke Perusahaan lain, diberi tanda T-20;
21. Fotokopi Bukti Data Nasabah macet, diberi tanda T-21;
Menimbang, bahwa Tergugat juga telah mengajukan 3 orang saksi, yaitu Ishak Esa, Syaid Fadly Alhamid, Guntur kader, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut ;
 1. Ishak Esa,
 - Saksi menerangkan bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, tidak ada hubungan keluarga, tidak ada hubungan pekerjaan dengan Penggugat ;,
 - Bahwa saksi dengan Penggugat adalah rekan saksi yang pernah sama-sama bekerja di PT Finansia Multi Finance Ternate, Penggugat di supervaiser sedangkan saksi sebagai coordinator lapangan;
 - Bahwa setahu saksi Penggugat diPHK sekitar awal tahun 2018 karena kerjanya tidak sesuai prosedur contohnya nasabah yang meninggal atas nama ibu Yulianti Rasad diganti dengan nama orang lain sehingga pembayarannya menjadi menunggak sampai sekarang;
 - Bahwa saksi tidak tahu bagaimana kenirja Penggugat;



- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat pergi Umrah minta ijin atau cuti pada Pimpinan Perusahaan atau tidak namun saksi pernah dengar Penggugat Pergi Umra;
 - Bahwa setahu saksi sebelum Penggugat dipecat oleh Tergugat tanpa dikonsultasi dengan Pimpinan yang ada di Perusahaan tersebut:
 - Bahwa setahu saksi jangka waktu pimpinan perusahaan berikan surat peringatan 1, 2 dan 3 tergantung dari jenis pelanggarannya;
 - Bahwa saksi dan rekan lainnya pernah tandatangan surat dukungan yang dbuat Penggugat untuk Tergugat pindah;
 - Bahwa dari ketiga sepervaser yang ada diperusahaan kami saksi tidak tahu Sepervaiser siapa yang nasabanya meninggal;
 - Bahwa selama ini saksi terlambat masuk kantor saksi belum pernah di dipecat;
 - Bahwa setahu saksi setiap bulan Penggugat mencapai target;
 - Bahwa saksi tidak tahu ada cuti tahunan atau tidak;
 - Bahwa saksi tidak tahu di PHK sebab apa;
- Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut baik pihak Pengugat

maupun pihak Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

2. Syaid Fadly Alhamid,

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, tidak ada hubungan keluarga, tidak ada hubungan pekerjaan dengan Penggugat ;
- Bahwa saksi mengenal Penggugat yang bekerja ditempat Tergugat ;
- Bahwa setahu saksi Penggugat diturunkan jabatan pada awal Januari 2018 kemudian saksi diangkat oleh Pimpinan Perusahaan menggantikan Penggugat sebagai sepervaiser sedangkan Penggugat diturunkan menjadi karyawan biasa;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pergi Umrah dapat cuti dan setelah Penggugat Pulang Umrah langsung masuk Kantor namun belum melakukan aktifitas karena Penggugat masih emosi diturunkan dari jabatannya sehingga saksi tidak melakukan brifing dengan Penggugat;
- Bahwa klosing tanggal 31 Desember 2017 Penggugat tidak ada;
- Bahwa setahu saksi nasabah baru atas nama Merlon Kuadang yang BPKBnya dibawah tahun 2008 Perusahaan tidak menerima untuk sebagai jaminan dan Penggugat menyuruh Nasabah yang bersangkutan untuk mengalihkan pinjaman ke perusaan lain;
- Bahwa pada bulan Januari dan Februari 2018 Penggugat tidak berhasil mencapai target;
- Bahwa setahu saksi pencapaian cmo 3 bulan terbaik oleh Penggugat yaitu pencapaian cmo bertanggal 31 Oktober 2017, bertanggal 30 November 2017 dan bertanggal 02 Januari 2018
- Bahwa Penggugat diturunkan dari jabatan sepervaiser setelah akhir masa cuti dan saksi sudah menjabat Jabatan tersebut;



- Bahwa saksi tidak tau ada surat pemberhentian Penggugat dan surat pengangkatan saksi sebagai sepervaiser yang menggantikan Penggugat hanya Tergugat sampaikan secara lisan pada saksi;
 - Bahwa saksi maupun karyawan lainnya pernah tanda tangan surat tidak percaya pada pimpinan (Suardi) yang Penggugat berikan pada kami karyawan semua sehingga membuat kantor tidak aktif selama beberapa hari;
 - Bahwa saksi bekerja sebagai sepervaiser sejak tahun 2011 sampai sekarang;
 - Bahwa sering saksi mengajukan permohonan cuti bulanan selama 3 hari kerja dan pimpinan memberikan ijin cuti pada saksi dan sebelum cuti saksi serahkan tugas pada pimpinan saksi yaitu Tergugat; Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut baik pihak Pengugat maupun pihak Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;
3. Guntur kader,
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, tidak ada hubungan keluarga, tidak ada hubungan pekerjaan dengan Penggugat;
 - Bahwa saksi kenal Penggugat yang jabatan sebagai seperverser;
 - Bahwa saksi kerja PT Finansia Multi Finance Ternate sejak tahun 2012 sebagai SPV;
 - Bahwa jika saksi berhalangan cuti atau karena sakit maka tugas saksi serahkan semuanya pada Pimpinan Perusahaan dalam hal ini Tergugat;
 - Bahwa hasil pencapaian kerja saksi sebagai Marketing dengan hasil pencapaian target dalam sebulan Rp.300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) namun selama itu saksi tidak pernah mencapai target tersebut juga saksi tidak pernah dapat surat peringatan;
 - Bahwa setahu saksi Penggugat memintah cuti menjalankan ibadah sehingga cuti tahunan belum diambil oleh Penggugat;
 - Bahwa saksi tidak tahu cuti ibadah Umrah atau tidak;
 - Bahwa ada nasabah tetap yahni Merlon Kuadang yang dialihkan oleh Penggugat ke perusaan lain;
 - Bahwa saksi tahu bahwa Penggugat pernah kumpulkan semua karyawan untuk tandatangan surat tidak percaya pada Pimpinan;
 - Bahwa setahu saksi Penggugat selalu control pada anak buahnya;
 - Bahwa saksi dengar Penggugat adalah sebagai supervaser terbaik;
 - Bahwa selama saksi bekerja saksi tidak mencapai target namun saksi tidak pernah dapat surat peringatan 1, 2 maupun surat peringatan 3 (tiga);
 - Bahwa setahu saksi setelah Penggugat pulang Umrah saksi dipanggil oleh Tergugat dan diberikan surat pemutusan kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi tersebut baik pihak Pengugat maupun pihak Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tertanggal 13 Oktober 2018, dimana masing - masing kesimpulan tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Persidangan ini ;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa antara para pihak telah diusahakan perdamaian, namun perdamaian tersebut tidak berhasil dicapai ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat menanggapi dalam jawabannya yang memuat 2 (dua) hal yaitu eksepsi dan pokok perkara ;

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa karena dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan Eksepsi terhadap gugatan Penggugat, maka sebelum memeriksa pokok perkara, Majelis Hakim terlebih dahulu memeriksa bagian Eksepsi;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat, dapat digolongkan kedalam eksepsi yang bukan menyangkut kewenangan mengadili suatu pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 RbG dan Pasal 160 RbG. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 162 RbG, harus diperiksa dan diputus bersama-sama pokok perkara

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat menyampaikan bahwa gugatan Penggugat pada perkara *in casu* tidak lengkap karena tidak didukung atau didahului dengan upaya Perundingan Bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur bahwa: "*Perselisihan Hubungan Industrial*

Halaman 27 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat". serta tidak memenuhi ketentuan dalam pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya Tergugat memohon agar gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima *Niet Onvankelijk Verklaard (NO)*.

Menimbang, bahwa setelah Majelis memeriksa berkas perkara a quo ternyata gugatan a quo diajukan setelah memperoleh anjuran dan risalah dari mediator hubungan industrial dan Penggugat terbukti melampirkan anjuran/risalah yang dimaksud di dalam berkas perkara a quo, karenanya pengajuan gugatan tersebut telah memenuhi syarat formil sebagaimana diisyaratkan di dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya eksepsi Tergugat ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (Eksepsi *Obscuur Libel*), hal mana surat gugatan tidak begitu jelas antara Posita dengan Petitumnya secara keseluruhan, setelah majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan Penggugat ternyata gugatan Penggugat cukup jelas dan telah memenuhi syarat – syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 8 RV, karena jika diperhatikan dari gugatan semuanya berkaitan dengan perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Juli yang berkedudukan sebagai Penggugat melawan PT.FINANSIA MULTI FINANCE yang berkedudukan sebagai Tergugat, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 1 angka (1), angka (4), dan pasal 2 (c) Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kemudian dalam positanya Penggugat juga telah menguraikan mengenai pokok – pokok perselisihan yang dipersengketakan oleh Penggugat dengan Tergugat yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yang dikuatkan oleh Petitum pokok Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim agar memerintahkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Tergugat sebagai kompensasi dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, karenanya eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur adalah tidak berdasar;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan – pertimbangan hukum diatas Majelis berpendapat eksepsi Tergugat adalah tidak beralasan dan karenanya harus ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya, maka majelis hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

DALAM POKOK PERKARA

Halaman 28 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagai mana telah diuraikan diatas ;

Menimbang, bahwa dalam Positanya Penggugat menyampaikan bahwa Penggugat masuk bekerja pada tanggal 07 Februari tahun 2014 di PT. Finansia Multi Finance di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara dengan pengangkatan sebagai karyawan tetap dengan prestasi kerja penggugat semakin baik dan membuat perusahaan menjadi berkembang sehingga perusahaan mengangkat penggugat untuk memegang jabatan sebagai Supervisor (SPV) karena dianggap mampu, kemudian pada tanggal 16 November 2017 mengajukan permohonan tertulis mengenai cuti ibadah umroh yang akan dilaksanakan pada tanggal 02 Desember 2017 selama 14 (empat belas) hari ;

Menimbang, bahwa pada tanggal 30 November 2017 penggugat tidak masuk kerja karena harus berangkat ke Makassar guna pengurusan Koper bagasi dan pengambilan paspor untuk pemberangkatan ibadah Umrah pada tanggal 02 Desember 2017 ;

Menimbang, bahwa setelah Penggugat kembali dari ibadah Umrah pada tanggal 14 Desember 2017 jam 14.00 WIT, Tergugat menghubungi Penggugat dan menyuruhnya ke kantor dan diberikan Surat Peringatan kedua (SP2) dengan nomor : 124/SP-TNT/MKT/XII/2017 tertanggal 15 Desember 2017 dengan alasan penggugat tidak dapat mengontrol bawahan dengan baik kemudian Penggugat juga diberikan surat mutasi penurunan jabatan dari SPV ke jabatan CMO KMB Direct dengan nomor : 2017/XII/HRD-Mutasi/8916925 tertanggal 08 Desember 2017 ;

Menimbang, bahwa Penggugat Sudah mempertanyakan kepada Tergugat mengenai pekerjaan yang mana yang dianggap tertunda namun Tergugat tidak bisa menjelaskan secara detail pekerjaan mana yang dianggap tertunda, namun tidak ditanggapi oleh Tergugat, maka Penggugat menyatakan bahwa persoalan ini akan dilaporkan ke Kantor Disnaker setempat. Mendengar hal tersebut Tergugat menyampaikan kepada Kantor Pusat di Jakarta dan pada tanggal 13 Februari 2018 melalui Landini Purnamasari IR & Recruitment Manager PT. Finansia Multi Finance di Jakarta mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertanggal 13 Februari 2018 dengan No. 337/FMF-IR/EDM/II/2018 terhadap karyawan yang bernama Juli terhitung tanggal 14 Februari 2018 dengan tidak dibayarkan pesangon;

Menimbang, bahwa oleh karena hal tersebut diatas Penggugat menganggap Tergugat telah melanggar Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pengusaha wajib memberikan

Halaman 29 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengakui bahwa benar Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 7 Februari 2014 dengan jabatan sebagai CMO KMB Direct dan menerima upah terakhir sebesar Rp.2.512.000,- (dua juta lima ratus dua belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam dalil sanggahannya pada pokoknya menyampaikan bahwa dikarenakan adanya kebutuhan organisasi untuk posisi Supervisor (SPV) di Perusahaan, Penggugat sebelumnya pernah akan dipromosikan menjadi Supervisor (SPV) dengan memberikan *Acting* untuk periode 6 (enam) bulan, dan selama itu akan dievaluasi kinerjanya oleh Tergugat, jika tidak dapat memenuhi standard yang telah ditetapkan, maka jabatan Supervisor tersebut akan ditarik dan Penggugat akan dikembalikan ke jabatan semula yakni sebagai CMO KMB Direct (staff). Namun dikarenakan kinerja Penggugat selama menjalani masa *Acting* sebagai Supervisor (SPV) tersebut tidak memenuhi ekpektasi dan standard yang telah ditetapkan untuk jabatan tersebut maka Penggugat dikembalikan jabatannya ke semula sebagai CMO KMB Direct hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE pada Pasal 10 tentang Promosi dan Pasal 11 tentang Demosi;

Menimbang, bahwa permohonan cuti Umroh Tergugat sudah disetujui Tergugat selama 12 (dua belas) hari dari tanggal 1 Desember 2017 s.d. 12 Desember 2017, namun pada tanggal 30 November 2017 bertepatan dengan hari *Closing* (tutup buku) bulanan Penggugat tidak masuk yang berakibat pencapaian tim pada periode tersebut menjadi tidak maksimal dan bahkan tidak mencapai standard yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan Kedua (SP2) kepada Penggugat karena melanggar Tata Tertib Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 46 huruf h Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE yang berbunyi: *"kurangnya kontrol dan pengawasan terhadap bawahan sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda atau terkendala"*. pada tanggal 15 Desember 2017 ;

Menimbang, bahwa setelah penyampaian Surat Mutasi tersebut, Penggugat sudah tidak bersedia melakukan pekerjaannya lagi sekalipun telah

Halaman 30 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

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)



dinasehati oleh Tergugat akan tetapi Penggugat tetap menolak perintah tugas dari Tergugat, dan untuk itu Tergugat memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP3) kepada Tergugat pada tanggal 4 Januari 2017 karena *"menolak perintah tugas yang layak dari atasan"* ;

Menimbang, bahwa setelah diberikan Surat Peringatan Ketiga Penggugat datang ke kantor hanya untuk Absensi saja dan tidak melakukan aktivitas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, bahkan Penggugat malah memprovokasi dan menghasut karyawan lainnya dengan mengumpulkan dukungan dan mengajak karyawan lainnya untuk melakukan perlawanan terhadap perintah tugas dari Tergugat sebagai pimpinan di Cabang, sehingga Penggugat diberikan skorsing;

Menimbang, bahwa saat menjalani masa skorsing Penggugat didapati telah memprovokasi *Customer/Pelanggan* yang telah menjadi pelanggan tetap perusahaan dimana pada saat *Customer* tersebut akan masuk ke kantor untuk proses pengajuan kredit, Penggugat menghalang-halangi *Customer* agar tidak mengajukan kredit ke perusahaan Tergugat dan mengarahkan *Customer* tersebut agar mengajukan Proses Kredit di Perusahaan lain yakni PT TOP FINANCE yang notabene adalah kompetitor perusahaan Tergugat dengan menjelek-jelekkan Perusahaan Tergugat sehingga Penggugat dikategorikan melakukan Pelanggaran Berat, dan setelah Tergugat mendiskusikan dengan bagian Kekaryawanan kantor pusat, maka Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat berdasarkan **Pasal 49 huruf y Peraturan Perusahaan** yang berbunyi: *"menyebarkan informasi yang tidak benar dan/atau melakukan suatu tindakan yang provokatif sehingga mengganggu kondusifitas suasana kerja dan stabilitas kerja"* dan **Memo Internal Nomor: 1198/MKT/VIII/2013 tentang Penegasan Attitude Karyawan (Kode Etik)** yang mengatur bahwa *"Karyawan dilarang untuk menjual atau mengalihkan Database (RO) ke Perusahaan lain"*, dan untuk pelanggaran tersebut sanksinya adalah PHK dengan mengacu pada Peraturan Perusahaan PT FINANSIA MULTI FINANCE;

Menimbang, bahwa karena dalil gugatan para Penggugat dibantah kebenarannya oleh Tergugat, maka menurut hukum pembuktian (Law of evidence) para Penggugat harus membuktikan dalil gugatannya sebagai suatu kebenaran (Truth) sebagaimana diatur dalam Pasal 283 RBG, Pasal 1865 KUHPerdara yang berbunyi : barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya sesuatu fakta, maka untuk menegakkan hak atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikannya ;

Halaman 31 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan mengacu pada isi pasal Pasal 283 RBG, Pasal 1865 KUHPerdata tersebut, maka sesuai dengan sistim beban wajib bukti (Stel Plicht), kepada kedua belah pihak dibebani untuk membuktikan dalil gugatan dan dalil bantahan yang diajukan masing-masing pihak ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-10 dan 3 orang saksi yaitu Buhari Makuituri, Nurdin Amran, dan Andriyanto Tangio;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-21 dan 3 orang saksi yaitu Ishak Esa, Guntur Kader, dan Syaid Fadly Al hamid ;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengakui bahwa benar Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 7 Februari 2014, maka Majelis Hakim tidak perlu lagi membuktikan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan sejak kapan hubungan kerja itu dimulai;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati gugatan, jawaban, dan bukti-bukti dari Penggugat dan Tergugat Majelis Hakim berkesimpulan bahwa perselisihan perkara a quo merupakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, adapun yang menjadi pokok permasalahannya adalah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dan akibat hukumnya bagi para pihak ;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok permasalahan tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti – bukti yang relevan yang diajukan oleh kedua belah pihak dan peraturan perundang – undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa terkait surat peringatan ke 2 (dua) dengan alasan Penggugat tidak masuk bekerja pada tanggal 30 November 2017, Majelis Hakim beranggapan itu adalah hak dari Tergugat walaupun sebagaimana keterangan saksi-saksi baik dari pihak Penggugat maupun pihak Tergugat apabila Penggugat tidak masuk kerja maka tugas dan tanggung jawab dari Penggugat menjadi tanggung jawab dari Tergugat;

Menimbang, bahwa perselisihan ini bermula dari tindakan Tergugat menurunkan jabatan Penggugat (Demosi) pada saat Penggugat sedang menjalankan ibadah umrah (Vide : bukti P-7 tentang Surat Keterangan Umrah, bukti P-6 yang bersesuaian dengan bukti T-3 tentang permohonan cuti, bukti P-3 yang bersesuaian dengan bukti T-3 tentang surat perubahan jabatan), maka

Halaman 32 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu sah atau tidaknya Demosi tersebut;

Menimbang, bahwa bukti P-8 tentang pencapaian CMO pertanggal 2 Januari 2018, dimana diperoleh data bahwa pencapaian target Penggugat lebih tinggi dari SPV lainnya yaitu Penggugat Rp.429.371.875,- sedangkan SPV lainnya yaitu Syayid Fadli alhamid hanya Rp.288.697.725,- ;

Menimbang, bahwa bukti P-9 tentang pencapaian CMO pertanggal 30 November 2017, diperoleh data bahwa pencapaian target Penggugat lebih tinggi dari SPV lainnya yaitu Penggugat Rp.443.785.755,- sedangkan SPV lainnya yaitu Syayid Fadli alhamid hanya Rp.358.470.985,- dan setelah Majelis Hakim mencocokkan datanya dengan Bukti T-5 tentang Performance SPV Periode April s/d November 2017 dan bukti T-6 tentang Form Evaluasi Karyawan diperoleh data yang sama ;

Menimbang, bahwa bukti P-10 tentang Pencapaian CMO pertanggal 31 Oktober 2017, diperoleh data bahwa pencapaian target Penggugat lebih tinggi dari SPV lainnya yaitu Penggugat Rp.471.996.770 dan SPV lainnya yaitu Syayid Fadli alhamid hanya Rp.461.358.245,- dan setelah Majelis Hakim mencocokkan data perolehan Penggugat bukti Tergugat T-5 tentang Performance SPV Periode April s/d November 2017 dan bukti T-6 tentang Form Evaluasi Karyawan diperoleh data yang sama ;

Menimbang, bahwa keterangan Saksi Andriyanto Tangio, Buhori Makuituri dan Nurdiana Amran yang telah disumpah dalam persidangan yang menyampaikan bahwa Penggugat adalah type pekerja keras yang sangat loyal kepada Perusahaan dan berprestasi;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Buhori Makuituri, saksi Guntur Kader yang mengatakan bahwa Penggugat menjadi Rolmodel atau contoh bagi karyawan lainnya di PT. FINANSIA MULTI FINANCE karena pencapaian targetnya tertinggi;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Guntur Kader rekan kerja Penggugat yang jabatannya sama yaitu sebagai SPV dan bekerja sejak tahun 2012 bahwa Saksi tidak pernah mencapai target dan belum pernah menerima sanksi apapun;

Menimbang, bahwa walaupun didalam Peraturan Perusahaan (Vide: bukti T-16) ada aturan dan sanksi terkait pencapaian target namun tidak secara jelas disepakati berapa target yang harus dicapai oleh Pekerja;

Menimbang, bahwa antara sanggahan Tergugat dalam jawabannya yang mengatakan Penggugat sedang dalam masa percobaan untuk menjadi

Halaman 33 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SPV selama 6 bulan dan selama itu juga akan dievaluasi namun dalam bukti T-2 tentang Surat Peringatan Pertama diketahui bahwa karena Penggugat tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama 7 bulan tidak pernah mencapai target, didukung keterangan para saksi yang menyampaikan bahwa Penggugat menjadi SPV sudah lebih dari setahun, sehingga Majelis berpendapat bahwa sesungguhnya masa percobaan Penggugat telah lewat dari 6 bulan;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan tidak mencapai target adalah alasan yang mengada – ada dan terkesan dilakukan berdasarkan suka atau tidak suka (like or dislike), sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa demosi itu tidak sah;

Menimbang, bahwa oleh karena demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah, maka Penggugat harus dikembalikan pada posisi atau jabatan semula sebagai SPV dan sanksi Surat Peringatan ketiga (vide; bukti T-9) dengan alasan Penggugat menolak perintah, Majelis berpendapat tidak sah apalagi setelah Majelis Hakim periksa dengan teliti Penggugat tidak menandatangani Surat Peringatan ketiga tersebut;

Menimbang, bahwa bukti surat P-2 yang bersesuaian dengan bukti T-12 tentang Skorsing karena Penggugat telah melakukan pelanggaran – pelanggaran sebagai berikut ;

- Adanya indikasi pengalihan database perusahaan ke leasing lain yaitu top finance dengan cara membujuk rayu konsumen untuk mengambil pinjaman tetapi niat tersebut dapat digagalkan oleh karyawan yang mengetahui rencana tersebut dan konsumen Merlon kuandang mengatakan bahwa atas nama karyawan Juli yang mengarahkan ke Top Finance,
- Menghasut karyawan lain untuk melakukan tindakan yang melanggar ketertiban atau melakukan suatu tindakan yang provokatif sehingga mengganggu kondusifitas suasana kerja dan stabilitas kerja dengan mengumpulkan tanda tangan karyawan dengan mosi tidak menyukai kepemimpinan atasan yakni BM,
- Dari bulan Desember 2017 sampai dengan Januari 2018 anda tidak melakukan fungsi sebagai CMO dan hanya sekedar absensi tetapi tidak ada kinerja karena sudah ada niat tidak mau melakukan penjualan dan niat tersebut diutarakan ke BM,

Halaman 34 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perbuatan tersebut diatas menurut Tergugat telah melanggar Peraturan Perusahaan pasal 49 ayat 1 huruf j, t, y dan pasal 59 ayat 1, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Andriyanto Tangio, Buhori Makuituri, Syayid Fadly Alhamid yang mengatakan pengalihan konsumen dari PT.Finansia Multi Finance ke PT.TOP FINANCE dikarena BPKB motor konsumen yang dipergunakan sebagai agunan tahun pembuatannya dibawah tahun 2008, sedangkan ditempat kerja Penggugat yaitu PT.Finansia Multi Finance hanya menerima agunan BPKB yang tahun pembuatannya diatas tahun 2008, maka untuk membantu konsumen Penggugat menyarankan mengambil pinjaman di Leasing lain yaitu Top finance yang menerima agunan BPKB dibawah tahun 2008;

Menimbang, bahwa ajakan Penggugat kepada rekan Pekerja lain untuk berkumpul dan menandatangani surat mosi tidak percaya merupakan ekspresi kekesalan dan sebuah bentuk Perjuangan, Sebagaimana diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 28 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan Undang – Undang, sehingga Majelis berpendapat justru dengan memberikan skorsing Tergugat sudah membatasi kebebasan warga Negara;

Menimbang, bahwa penolakan Penggugat melakukan pekerjaan sebagai CMO tidak perlu dipertimbangkan lagi karena telah dipertimbangkan terkait keabsahan demosi sebagaimana telah diuraian sebelumnya;

Menimbang, bahwa bukti P-1 yang bersesuaian dengan bukti T-13 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Penggugat telah melakukan Kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 49 ayat (1) huruf y Peraturan Perusahaan PT.Finansia Multi Finance (vide; bukti T-16 tentang Peraturan Perusahaan), Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa isi pasal 49 ayat (1) huruf y isinya adalah Menyebarkan informasi yang tidak benar dan/atau melakukan tindakan yang provokatif sehingga mengganggu kekondusifan suasana kerja dan stabilitas kerja;

Menimbang, bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sama dengan salah satu alasan Skorsing yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat maka Majelis tidak akan mempertimbangkannya lagi;

Menimbang, bahwa didalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 20 disebutkan bahwa Peraturan Perusahaan adalah Peraturan

Halaman 35 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja dan tata tertib Perusahaan;

Menimbang, bahwa pasal 111 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Pasal 58 Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat sudah dianulir oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 karena dinilai melanggar azas praduga tak bersalah (Presumption of innocent) mengingat pasal ini telah memberikan dasar bagi Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sebelum ada putusan pengadilan. Pemutusan Hubungan Kerja atas kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah pelaku terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan dan berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 13/MEN/SJ-HKI/I/2005 yang menyatakan bahwa Pengusaha baru melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja karena alasan Kesalahan berat setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa pekerja benar telah melakukan kesalahan berat;

Menimbang, bahwa oleh karena belum adanya putusan pengadilan yang menyatakan Penggugat melakukan kesalahan berat , maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum sebagaimana pertimbangan diatas, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus dan mengacu pada ketentuan pasal 170 UU No.13 th 2003 jo Putusan Mahkamah Konstitusi RI No.37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 september 2011 Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak – hak Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dari bulan Maret 2018 sampai dengan putusan ini diucapkan, namun demikian oleh karena Penggugat juga tidak melaksanakan kewajibannya serta berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 2015, maka Majelis Hakim berpendapat yang adil dan tepat besarnya upah penggugat selama proses PHK adalah sebesar 6 X upah ;

Menimbang, bahwa meskipun hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan belum pernah putus, namun demikian sebagai

Halaman 36 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

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)



akibat dari perselisihan a quo Penggugat merasa sudah tidak harmonis lagi sehingga Penggugat tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat terhutang sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak melakukan pelanggaran sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, besaran uang Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam Gugatannya Penggugat menyampaikan bahwa gaji Penggugat perbulannya sebesar Rp. 2.562.000, dan Tergugat dalam sanggahannya menyampaikan Gaji Penggugat sebesar Rp. 2.512.000,- namun dari bukti surat Tergugat T-15 tentang Slip Gaji, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Total gaji Penggugat sebesar Rp.2.562.000,-, yang terdiri dari Basic salary = Rp.2.237.000,-, Transport = Rp275.000, Pulsa = Rp.50.000;

Menimbang, bahwa bukti T-10 tentang Absensi Penggugat dari November sampai dengan Januari, dikaitkan dengan bukti T-15 Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat tetap diberikan uang transport dan pulsa walaupun pada bulan januari 2018 Penggugat pernah tidak masuk kerja, oleh karena itu Majelis berpendapat uang transport dan pulsa masuk dalam komponen Tunjangan tetap karena tidak dipengaruhi oleh tingkat kehadiran;

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa komponen upah penggugat yang dapat digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, uang penggantian hak adalah sebesar Rp. 2.562.000,- (dua juta lima ratus enam puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa mengingat masa kerja Penggugat dimulai dari tanggal 7 Februari 2014 hingga putusan ini diucapkan telah mencapai 4(empat) tahun lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, maka Tergugat berkewajiban untuk membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebagai berikut:

- Uang pesangon :5 X 2 X Rp2.562.000,-= Rp25.620.000,-
 - Uang Penghargaan masa kerja :2 x 1 x Rp2.562.000,-= Rp 5.124.000,-
 - Uang pengobatan dan perumahan :15%x30.744.000,- ≡
- Rp.4.611.600,-



Jumlah = Rp35.355.600,-

(*tigapuluh lima juta tiga ratus lima puluh lima ribu enam ratus rupiah*)

Menimbang, bahwa bukti P-6 yang bersesuaian dengan bukti T-3 tentang Cuti tahunan terketahui bahwa Tergugat melaksanakan ibadah Umrah dengan mempergunakan Cuti tahunan dari tanggal 1 sampai dengan 12 Desember tahun 2017, dimana setelah Majelis Hakim memeriksa Kalender tahun 2017 terketahui bahwa tanggal 1 Desember merupakan tanggal merah memperingati hari kelahiran Nabi Muhammad saw, sedangkan tanggal 3 dan 10 adalah hari minggu/hari libur seteah 6 hari bekerja, dengan demikian maka Majelis berpendapat sisa cuti tahunan Penggugat masih tersisa 3 hari kerja;

Menimbang, bahwa karena Perusahaan menganut sistim waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu maka sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, maka untuk menentukan upah perharinya dihitung dari upah sebulan dibagi 25 hari;

Menimbang, bahwa telah terketahui upah sebulannya adalah Rp.2.562.000,- maka upah seharinya sama dengan Rp.2.562.000,- dibagi 25 yaitu Rp. 102.480,- ;

Menimbang, bahwa oleh karena Sisa cuti tahunan Tergugat tinggal 3 hari maka sisa cuti yang harus dibayarkan oleh Tergugat sebesar Rp. 100.480,- dikalikan 3 hari sama dengan Rp. 301.440,-

Menimbang, bahwa dengan demikian petitum angka 2 (dua) dan 5 (lima) dinyatakan dikabulkan sebagian dengan jumlah kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja secara keseluruhan sebagai berikut :

- Pesangon, Penghargaan masa kerja, Penggantian hak sebesar Rp.35.355.600,-
- Sisa Cuti tahunan sebesar Rp.301.440,-
- Upah Proses 6 X Rp.2.562.000 =Rp.15.372.000

Sehingga Totalnya menjadi **Rp.51.029.040,- (lima puluh satu juta dua puluh Sembilan ribu empat puluh rupiah)**;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum ketiga (3) gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa Perbuatan Tergugat merupakan perbuatan Melawan Hukum ;

Menimbang, bahwa oleh karena Perbuatan Melawan Hukum tidak termasuk kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dan sebagaimana diatur didalam pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi tugas dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

wewenang Pengadilan Hubungan Industrial, maka petitum tersebut tidak bisa diterima;

Menimbang, bahwa Petitum angka 4 (empat) yang memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar biaya kerugian Penggugat selama pengurusan kasus PHK selama 4 (empat) bulan biaya transportasi dan uang makan ke Perusahaan maupun ke kantor Disnaker sebesar Rp. 1.000.000,00, Majelis beranggapan bahwa hal tersebut merupakan kewajiban Penggugat dalam menyelesaikan perkara yang ditanganinya dan tidak diatur dalam Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka petitum angka 4 (empat) gugatan Penggugat tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa Petitum 7 (tujuh) yang memohon agar putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij Voorraad), walaupun ada upaya hukum kasasi, Majelis Hakim berpendapat karena putusan ini bukanlah jenis putusan sebagaimana dimaksud dalam pasal 191 ayat (1) RBg, maka petitum angka 7 (tujuh) gugatan Penggugat tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendirian telah cukup alasan untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal 163 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kepmen Nomor : KEP-78/MEN/2001 Tentang Perubahan atas beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

Dalam Eksepsi

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 39 dari 40 Putusan PHI Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan **PUTUS** hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dihitung sejak tanggal 21 November 2018 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang seluruhnya berjumlah Rp. **51.029.040,00 (lima puluh satu juta dua puluh Sembilan ribu empat puluh rupiah)**;
4. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp371,000,- (tiga ratus tujuh puluh satu ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, pada hari Senin 19 November 2018 oleh kami Sugianur, S.H., sebagai Hakim Ketua, Rokhana, S.H. dan M. Iqbal Bopeng, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte tanggal 31 Agustus 2018, putusan tersebut pada hari Rabu 21 November 2018 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Enong Kailul, S.H. Panitera Pengganti dan dihadiri oleh kuasa Hukum Penggugat dan kuasa Hukum Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Rokhana, S.H., M.H.

Sugianur, S.H.

Muh.Iqbal Bopeng, S.H.

Panitera Pengganti,

Enong Kailul, S.H.

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp. 6.000,00;
2. Pemberkasan /ATK.....	:	Rp. 50.000,00;
3. PNBP	:	Rp. 30.000,00;
4. Panggilan	:	Rp.280.000,00;
5. Redaksi	:	Rp. 5.000,00;
Jumlah	:	Rp.371,000,00;
		(tiga ratus tujuh puluh satu rupiah)