



P U T U S A N

Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

MUHAMMAD AIKAL PANSYAH, Tempat/ Tanggal Lahir: Anjir Mambulau Barat, 04-02-1994, No. KTP 62030304002940003, Pekerjaan: Karyawan PT. KB. FINANSIA MULTI FINANCE, Bagian: Kredit Marketing Officer Agent, TMK: 01-03-2015, Gaji Pokok: Rp.3.432.00,00, Alamat: Jalan Mahakam Gg. Baru RT/RW.007/002, Kel. Selat Hulu Kec. Selat - Kab. Kapuas, Kalimantan Tengah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada M. Junaedi L. Gaol, S.H., M.H., Advokat pada Kantor Hukum M. Junaedi L. Gaol, S.H., M.H., Alamat Jalan Patih Rumbih Gg. IV No. 129 Kelurahan Selat Barat, Kecamatan Selat, Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Desember 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No. 819/XII/2023/SK/PN Plk., tanggal 18 Desember 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT. KB. FINANSIA MULTI FINANCE, Perusahaan Pembiayaan KREDIT PLUS berkantor di Jalan Tambun Bungai, Kecamatan Selat, Kabupaten Kapuas, Propinsi Kalimantan Tengah, Kode Pos 73516. Jakarta Office : Office 8, SCBD Lot 28, Jl. Jenderal Sudirman No. Kav. 52-53, RT.8/ RW.3, Senayan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12190, yang diwakili Yap Tjay Hing Direktur Utama PT. KB. FINANSIA MULTI FINANCE, dalam hal ini memberikan kuasa kepada 1. Elvindius Evatrianta, S.H., Jabatan Industrial Relation Manager, 2. Samuel Afrianto Manulang, S.H., Jabatan Industrial Relation Officer, dan 3. Riak, S.E., Jabatan Cluster Collection Manager 0 - 30 KMB berdasarkan Surat Tugas No. 051/KBFMF-HR.IR/ST-PHI/XI/23 tanggal 13 November 2023 dan Surat Kuasa Khusus No. 050/FMF-HR.IR/SKK-PHI/XI/23

Halaman 1 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 13 November 2023, yang telah didaftarkan di
Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No.
820/XII/2023/SK/PN Plk., tanggal 18 Desember 2023,
selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya
tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 4
Desember 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima
dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Palangkaraya pada tanggal 4 Desember 2023 dalam
Register Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk., telah mengajukan gugatan
sebagai berikut:

I. POKOK PERKARA

1. Bahwa penggugat adalah pekerja pada Tergugat menjadi
karyawan dengan pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat
kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak
terputus-putus, dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada
perusahaan pembiayaan dengan jabatan Kredit Marketing.
2. Bahwa selama bekerja para penggugat telah bekerja dengan
baik, timbulnya perselisihan dalam perkara ini karena sejak peralihan
kepemilikan perusahaan tahun 2021 peraturan perusahaan yang
menetapkan target pemasaran 30 nasabah setiap bulan semakin berat
untuk dipenuhi penggugat selaku tenaga marketing.
3. Bahwa karena sangat sayang dengan pekerjaan apalagi
penggugat sudah berkeluarga dan punya anak, semula penggugat masih
bisa bekerja keras siang malam untuk memenuhi target 30 Nasabah
setiap bulan, sejak tahun 2021 penggugat masih mampu mendapatkan
minimal 25 nasabah setiap bulan, namun kerasnya persaingan dengan
semakin banyaknya perusahaan pembiayaan baru termasuk koperasi
harian yang memberikan syarat cukup KTP tanpa agunan semakin
menyulitkan penggugat bersaing mendapat nasabah karena syarat
agunan BPKB, selain syaratnya ketat, pengajuan dari penggugat juga
tidak otomatis lolos karena masih ada petugas lain yang berwenang

Halaman 2 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



meloloskan pengajuan calon nasabah dari tenaga marketing.

4. Bahwa puncak dari perselisihan dalam perkara ini, pada bulan agustus 2023 tergugat menerbitkan Surat Peringatan I (satu) kepada penggugat akibat penjualan penggugat bulan Juli 2023 hanya mampu 14 case, tidak memenuhi target sebulan 30 case, tergugat menyatakan ini sebagai bentuk pembinaan, namun bagi penggugat sangat terpukul karena penjualan yang menurun bukan saja berdampak pada perusahaan tetapi penghasilan penggugat juga otomatis menurun tetapi tergugat malah menerbitkan Surat Peringatan, seharusnya tergugat membuat terobosan baru yang inovatif mengatasi ketatnya persaingan bukan malah membebankan masalah perusahaan kepada karyawan yang sesungguhnya sudah bekerja keras.

5. Bahwa setelah mendapat Surat Peringatan I pada awal bulan agustus 2023, maka penggugat telah berjuang bekerja keras tetapi hasilnya tidak banyak menolong, penggugat hanya dapat meningkatkan penjualan 1 case menjadi 15 case untuk penjualan bulan Agustus 2023, dan akibatnya perusahaan tergugat tidak mau tahu dengan alasan penggugat, tergugat langsung menerbitkan Surat Peringatan II (Dua) kepada penggugat.

6. Bahwa mendapat surat peringatan II membuat penggugat menjadi drop, penggugat pernah mengusulkan agar ada tambahan biaya operasional menjangkau pemasaran ke desa dan kecamatan, tetapi tidak ada tanggapan karena menurut tergugat sudah ada premi/bonus bila penjualan memenuhi target 30 nasabah setiap bulan.

7. Bahwa dengan kondisi kerja seperti diatas dan tidak ada solusi dan pembinaan dari perusahaan, semua beban pemasaran dibebankan kepada karyawan, atasan hanya tahu memberikan hukuman tanpa solusi, akhirnya penggugat merasa sudah tidak ada keharmonisan dan penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja melalui permohonan perundingan bipartit tanggal 27 September 2023, tetapi perusahaan tergugat tetap saja pada pendiriannya dan akan memutuskan hubungan kerja tanpa pesangon bila tidak memenuhi target 30 Nasabah setiap bulan.

8. Bahwa karena perundingan bipartit mengalami kebuntuan, akhirnya penggugat mengajukan permohonan Mediasi Kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, dan karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas belum memiliki mediator yang dapat menerbitkan

Halaman 3 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



anjuan, selanjutnya dilimpahkan Kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.

9. Bahwa sebanyak 2 (dua) kali dilakukan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Tengah, yang pertama perusahaan tergugat tidak hadir, kemudian mediasi yang kedua tidak tercapai kesepakatan, pihak pengusaha dan mediator berpendapat bahwa memberikan SP adalah hak perusahaan, sementara penggugat berpendapat bahwa perusahaan membutuhkan inovasi pemasaran ditengah ketatnya persaingan, akhirnya mediator menerbitkan Surat Anjuran No.565/1740/HI/XI/Nakertrans tanggal 28 November 2023 yang isinya menganjurkan agar penggugat tetap bekerja pada PT.KB FINANSIA MULTI FINANCE.

10. Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini, karena bulan agustus 2023 tergugat menerbitkan Surat Peringatan I (satu) kepada penggugat akibat penjualan penggugat bulan Juli 2023 hanya mampu 14 case, tidak memenuhi target sebulan 30 case, tergugat menyatakan ini sebagai bentuk pembinaan, namun bagi penggugat sangat terpukul karena penjualan yang menurun bukan saja berdampak pada perusahaan tetapi penghasilan penggugat juga otomatis menurun tetapi tergugat malah menerbitkan Surat Peringatan, faktanya setelah SP 1 penggugat hanya berhasil meningkatkan 1 case menjadi 15 case tetapi perusahaan tetap saja menerbitkan SP2, seharusnya tergugat membuat terobosan baru yang inovatif mengatasi ketatnya persaingan bukan malah membebankan masalah perusahaan kepada karyawan yang sesungguhnya sudah bekerja keras.

11. Bahwa ketika perselisihan ini masih berproses pada tingkat mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, tergugat tetap ngotot akan memberhentikan penggugat tanpa pesangon dengan menerbitkan Surat Peringatan ke 3 (tiga) pada hal selama proses perselisihan ini penggugat masih tetap bekerja dengan baik, terbukti penggugat masih mendapatkan 13 case penjualan bulan oktober 2023.

12. Bahwa berdasarkan uraian kronologis perselisihan diatas, maka penggugat berpendapat bahwa dasar pemberian Surat Peringatan I,II dan III dari tergugat hanya karena kurang target penjualan, bukan karena penggugat melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan, maka haruslah dinyatakan bahwa tergugat telah terbukti melanggar

Halaman 4 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



ketentuan pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu memberikan surat peringatan I,II,III tanpa pelanggaran peraturan perusahaan.

Pasal 36 huruf (k) "Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama"

13. Bahwa berdasarkan pelanggaran tergugat terhadap pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, maka dengan ini penggugat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pembayaran Pesangon sesuai Ketentuan Pasal 40 PP 35 Tahun 2021 dan telah beralasan hukum untuk dikabulkan dengan perhitungan hak-hak sebagai berikut:

Masa Kerja	:	≤ 8 Tahun
Gaji Pokok dan Tunjangan tetap	:	Rp.3.432.033,-
Pesangon 1 x 9 x Rp.3.432.033,-	=	Rp. 30.888.297,00
Penghargaan masa kerja 3 x Rp.3.432.033,-	=	Rp. 10.296.099,00
Pergantian Hak Cuti 12 x Rp.137.281,32	=	Rp. 1.647.375,84
Total	=	Rp. 42.831.771,84
Terbilang :	<i>Empat puluh dua juta delapan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh satu rupiah delapan puluh empat sen.</i>	

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, penggugat mohon Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan memutus sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

- 1.** Mengabulkan Gugatan Penggugat Seluruhnya
- 2.** Menyatakan bahwa tergugat telah terbukti menerbitkan Surat Peringatan I,II dan III Kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 3.** Menyatakan putus hubungan kerja para penggugat dengan tergugat terhitung sejak putusan dibacakan

Halaman 5 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



4. Menghukum tergugat PT.KB FINANSIA MULTI FINANCE membayar uang hak-hak pesangon penggugat, dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa Kerja	:	< 8 Tahun
Gaji Pokok dan Tunjangan tetap	:	Rp.3.432.033,-
Pesangon 1 x 9 x Rp.3.432.033,-	=	Rp. 30.888.297,00
Penghargaan masa kerja 3 x Rp.3.432.033,-	=	Rp. 10.296.099,00
Pergantian Hak Cuti 12 x Rp.137.281,32	=	Rp. 1.647.375,84
Total	=	Rp. 42.831.771,84

Terbilang : Empat puluh dua juta delapan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh satu rupiah delapan puluh empat sen.

5. Membebankan biaya perkara kepada negara

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya.

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang bahwa selanjutnya dalam perkara a quo persidangan dilaksanakan secara elektronik (e-litigasi);

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban tertanggal 21 Desember 2023 pada pokoknya sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI

GUGATAN OBSCUUR LIBEL

Merujuk pada pandangan Ahli Hukum yang terkemuka di Indonesia salah satunya adalah M. Yahya Harahap, beliau dalam pandangan hukumnya menjelaskan bahwa *obscuur libel* adalah surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar Gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*).

Halaman 6 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. menjelaskan lebih lanjut terkait *obscuur libel*, bahwa Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas. Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut "*obscuur libel*" (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut.

Dari pendapat-pendapat hukum yang telah dikemukakan oleh para ahli hukum tersebut diatas dan telah disesuaikan dengan dalil-dalil Gugatan dari Penggugat, terdapat beberapa yang kami temukan yang berdampak pada Gugatan yang *obscuur libel* yaitu sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat ketidakjelasan terkait dengan dasar hukum yang dijadikan rujukan oleh Penggugat pada Gugatannya. Hal ini dapat dilihat pada halaman 3 pada point 12 Gugatan secara verbis menjelaskan bahwa "*Tergugat telah terbukti melanggar ketentuan pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021*". Pada Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 36 tersebut masuk kedalam Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja pemberian surat peringatan adalah upaya yang dilakukan Tergugat untuk tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Jika dalam hal ini fokus utama dari Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja sangat tidak jelas dasar hukum yang ditetapkan oleh Penggugat yang mana pada pasal 36 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tersebut tidak mengatur terkait dengan hak dan kewajiban terhadap Pemutusan Hubungan Kerja, berkenaan dengan hak dan kewajiban terhadap Pemutusan Hubungan Kerja diatur secara lengkap pada pasal 40 sampai dengan 59 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021. Bahwa ketidakcermatan Penggugat dalam menggunakan dasar hukum dalam hal ini penentuan pasal berakibat fatal pada Gugatan yang diajukannya kepada pengadilan yang secara hukum harus ditolak oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.
2. Bahwa secara umum dan menjadi pengetahuan bahwasanya setiap dalil-dalil yang dituangkan dalam suatu Gugatan wajib untuk dibuktikan kebenarannya termasuk dasar-dasar hukum yang menjadi rujukan dalam merumuskan sebuah Gugatan. Apabila salah dalam Penggugat menggunakan dasar hukum yang salah pada posita Gugatan maka secara *mutatis mutandis* akan berpengaruh pada petitum yang perlu diragukan

Halaman 7 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



juga kebenarannya karena merujuk pada suatu posita yang tidak benar.

3. Bahwa objek gugatan dari Penggugat terdapat ketidakjelasan hal ini ditunjukkan dengan dalil Penggugat dalam Posita memfokuskan berkenaan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja jika ditinjau dari aturan dalam hal ini Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada pasal 1 ayat (3) memberikan definisi terkait dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, hal tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada yang mana dalam hal ini Penggugat tidak pernah di Putus Hubungan Kerja nya dan masih aktif bekerja di perusahaan milik Tergugat. Dalam hal tuntutan Penggugat tersebut, Tergugat mencermati dengan saksama yang menjadi objek gugatan Penggugat adalah berkenaan dengan Perselisihan Kepentingan sebagaimana yang diatur pada Undang-undang nomor 2 tahun 2004 pada pasal 1 ayat (4) menjelaskan Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, secara fakta yang ada Penggugat tidak mengerti berkenaan dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan kebijakan perusahaan yang mana mengatur terkait dengan unsur unsur hubungan kerja khususnya unsur pekerjaan dan perintah kerja. Dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya sangatlah keliru dan mencerminkan ketidaktahuannya terhadap aturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan.

4. Berdasarkan poin 1,2 dan 3 diatas, sangat logis bagi kami jika Majelis Hakim Yang Mulia, mengabulkan permohonan kami untuk menolak atau setidaknya tidak menerima Gugatan yang telah diajukan oleh Penggugat.

B. DALAM POKOK PERKARA

TENTANG STATUS DAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT

1. Bahwa benar Penggugat merupakan karyawan PT. KB Finansia Multi Finance yang di kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari tanggal 1 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 30 September 2016 sebagaimana kontrak PKWT nomor 75/FMF-HR/PKWT/X/15 dan

Halaman 8 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperpanjang dari tanggal 1 Oktober 2016 sampai dengan tanggal 30 September 2017 sebagaimana kontrak PKWT nomor 75/FMF-HR/PKWT-2/X/16, dan pada tanggal 29 September 2017 Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap atau dengan status karyawan PKWTT.

2. Bahwa Penggugat menjabat sebagai Credit Marketing Officer Agent (CMO Agent) di Cabang Kuala Kapuas dengan tugas dan tanggungjawab yaitu sebagai berikut:

2.1. Credit Sales

2.1.1. Melakukan aktivitas *canvassing* (menyebarkan brosur, flyer, dst) di tempat yang strategis untuk mendapatkan calon konsumen

2.1.2. Melakukan aktivitas *direct selling/door to door* ke calon konsumen untuk menawarkan kredit KMB (Produk Motor)

2.2. Credit Administration & Survey

2.2.1. Memfasilitasi calon konsumen dalam proses pengisian formulir dan pemenuhan persyaratan dokumen-dokumen kredit

2.2.2. Melakukan proses *survey* kelayakan kredit kepada calon konsumen

3. Bahwa dalam hubungan kerja terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (15) "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah" pada point 2 tersebut diatas Tergugat telah menjelaskan berkenaan dengan unsur pekerjaan yang dijalankan oleh Penggugat. Pada unsur pekerjaan tersebut Tergugat memberikan Target penjualan perbulan kepada Penggugat hal tersebut merupakan bagian dari unsur perintah dalam pekerjaan.

4. Bahwa pemberian target pekerjaan kepada Penggugat telah diatur oleh Tergugat dalam Peraturan Perusahaan dan diatur lebih rinci dalam Kebijakan Perusahaan. Pada Peraturan Perusahaan PT KB Finansia Multi Finance tahun 2021-2023 dalam pasal 42 ayat (5) dan (7) huruf a yang menyatakan;

"Tumbuhnya moral kerja ditentukan oleh kesadaran seluruh Karyawan akan tegaknya disiplin. Oleh karena itu setiap Karyawan wajib memahami dan melaksanakan tata tertib kerja dan aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan sebagai berikut :

(5) Karyawan wajib untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan

Halaman 9 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

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)



penuh rasa tanggung jawab.

(7) Karyawan wajib:

- a. Mematuhi perintah, petunjuk dan bimbingan atasannya yang berhubungan dengan tugas pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan sebaik-baiknya"

Pada Kebijakan Perusahaan, Tergugat mengaturnya dalam Surat Keputusan Direksi (SKD) nomor 389/FMF/II/2020 tentang Penilaian Pekerjaan Berdasarkan Key Performance Indicator yang mana pada kebijakan perusahaan tersebut nilai pencapaian yang dapat dikategorikan pencapaian baik yakni dengan nilai rata-rata ≥ 3.00 s.d < 3.75 dalam hal tidak capai targetnya seorang karyawan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka berdasarkan Memo Internal nomor 2949/MKT-HO/VIII/2019 i yang mana mengatur terkait dengan sanksi untuk CMO,SPV & Kapos yang tidak mencapai ketentuan target KPI New Booking pada kebijakan tersebut menyatakan karyawan yang jabatannya CMO,SPV & Kapos (marketing) dapat diberikan Sanksi sebagaimana yang telah diatur Tergugat dalam peraturan perusahaan PT KB Finansia Multi Finance pasal 45 ayat huruf o yang menyatakan :

"Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga akan diberikan secara berturut-turut kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran sebagai berikut :

- O. Tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan

5. Bahwa berdasarkan data dan fakta yang ada pada bulan Januari - Juni 2023 penggugat mendapatkan nilai KPI dengan nilai rata rata 1,00 oleh sebab itu Tergugat memberikan pembinaan dengan menjatuhkan sanksi surat peringatan 1 (pertama) kepada Penggugat karena Penggugat tidak ada perubahan dalam segi target penjualan selama 6 bulan.
6. Bahwa pada bulan September 2023 Penggugat diberikan kembali surat peringatan ke 2 (dua) oleh Tergugat atas nilai KPI Penggugat dari bulan Juli sampai bulan Agustus 2023 yang hanya mendapatkan nilai rata-rata 1.00 pada saat diberikan surat peringatan ke 2 (dua) Penggugat juga tidak ada keinginan untuk merubah kinerjanya malah membuat laporan kepada Dinas Ketenagakerjaan terkait dengan pemberian surat peringatan ke 2 (dua) tersebut.
7. Bawa dalil Penggugat pada posita point 3 menurut Tergugat sangatlah tidak masuk akal dengan alasan kerasnya persaingan dengan adanya

Halaman 10 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



pembiayaan konvensional/koperasi harian membuat Penggugat tidak mencapai targetnya. Melakukan inovasi terhadap pekerjaan adalah cara untuk mencapai target pekerjaan bukan dengan mencari alasan yang tidak masuk akal agar seolah-olah Penggugat ditindas oleh Tergugat sehingga majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini mengabulkan gugatan dari Penggugat.

Tentang Pertimbangan Hukum Pemberian Surat Peringatan

8. Bahwa surat peringatan adalah bentuk sanksi yang diberikan oleh Pemberi kerja kepada Pekerja yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang mana surat peringatan tersebut tujuannya adalah pembinaan agar pekerja dapat memperbaiki kualitas bekerjanya.

9. Bawah pemberian surat peringatan diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada pasal 36 huruf k yang menyatakan ;

“Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;”

10. Bahwa surat peringatan yang diberikan tidak perlu menunggu habis masa berlakunya baru dapat diberikan kembali kepada pekerja. Dalam masa surat peringatan yang masih berjalan pemberi kerja dapat memberikan surat peringatan lanjutan hal tersebut sebagaimana dijelaskan pada bagian penjelasan pasal 52 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021

“ Ayat (1) Surat peringatan diterbitkan secara berurutan yaitu:

a. surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan;

b. Apabila Pekerja/Buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka Pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.

Halaman 11 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



c. Apabila Pekerja/Buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga.”

11. Bahwa pemberian surat peringatan dari Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam hal ini Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat melanggar pasal ketentuan pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 adalah pernyataan yang tidak berdasar dan keliru.

Tentang Pertimbangan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

12. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terjadi dikarenakan adanya bentuk pelanggaran yang dilakukan seorang karyawan terhadap Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama atau adanya suatu keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
13. Bahwa Penggugat pada petitum dalam gugatannya menuntut untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan pemberian surat peringatan oleh Tergugat, tuntutan ini sangatlah tidak relevan dan tidak masuk akal yang mana Penggugat masih menjadi karyawan aktif pada perusahaan Tergugat dan haknya masih diberikan oleh Tergugat.
14. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja atas permohonan dari Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam hal ini Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021. Pada pasal 36 huruf g memberikan penjelasan sebagai berikut ;

“Pasal 36 Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

Halaman 12 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja; “

15. Bahwa dari penjelasan pada point 13 tersebut Tergugat tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karena dalam hal ini Tergugat tidak pernah melakukan hal-hal sebagaimana yang ditetapkan pada pasal 36 huruf g tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja secara formal haruslah diberitahu secara layak oleh Tergugat melalui surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat. Dalam hal ini Tergugat menilai adanya unsur pemaksaan yang dilakukan oleh Penggugat agar hak nya dikeluarkan oleh Tergugat. Sangatlah kurang arif nya Penggugat melakukan pemaksaan untuk diPutus Hubungan Kerjanya dengan menjadikan pengadilan yang mulia ini untuk memuluskan kehendaknya.

C. KESIMPULAN DAN PERMOHONAN

1. Setelah Tergugat menguraikan argumentasi hukum Tergugat pada jawaban gugatan ini, maka masuklah Tergugat dalam Kesimpulan dan Permohonan berkenaan dengan perkara a quo, jawaban kiranya menjadi pertimbangan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini gugatan Penggugat terdapat cacat prosedural sehingga, menurut hemat kami Majelis Hakim dapat menerima eksepsi dalam perkara ini.
2. Bahwa pemberian surat peringatan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah didasari pada data dan fakta serta dasar hukum yang jelas dan sudah sepatutnya diterima oleh Majelis Hakim Yang Mulia.
3. Bahwa harus dibenarkan Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dan diberikan surat

Halaman 13 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peringatan oleh Tergugat untuk agar Penggugat dapat melakukan perubahan terhadap kinerjanya.

Dari semua uraian yang telah kami kemukakan dalam jawaban gugatan ini, oleh karenanya kami mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar memutus perkara a quo sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

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

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan Tergugat sudah tepat dan berdasar memberikan Surat Peringatan penggugat sebagai upaya pembinaan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 dan Peraturan Perusahaan PT KB Finansia Multi Finance;
4. Menyatakan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat cacat formil dan bertentangan dengan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021.
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara.

ATAU

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

Menimbang bahwa atas Jawaban gugatan dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tertulis tertanggal 4 Januari 2024 dan Tergugat mengajukan Duplik tertulis tertanggal 11 Januari 2024 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi dari Asli Surat No.2019/02/0000101 Perihal Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 29 September 2017, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi dari Print out Satu lembar slip gaji atas nama Muhammad Aikal Pansyah bulan Oktober 2023, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi dari fotokopi Berita Acara Coaching Dan Counseling tanggal 25 September 2023, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi dari Print out foto chat WhatsApp Closing bulan Juli

Halaman 14 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2023 atas nama Aikal sebanyak 14 case Rp92.350.488, diberi tanda P-4;

5. Fotokopi dari fotokopi Surat Peringatan Pertama No.: 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 tanggal 20 Juli 2023, diberi tanda P-5;

6. Fotokopi dari Print out foto chat WhatsApp Closing bulan Agustus 2023 atas nama Aikal sebanyak 15 case Rp.134.197.800, diberi tanda P-6;

7. Fotokopi dari Asli Surat Peringatan Kedua No.: 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023, diberi tanda P-7;

8. Fotokopi dari Print out foto chat WhatsApp Closing bulan September 2023 atas nama Aikal sebanyak 10 case Rp.95.754.704, diberi tanda P-8;

9. Fotokopi dari Asli Surat Peringatan Ketiga No.: 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10 November 2023, diberi tanda P-9;

10. Fotokopi dari Print out foto chat WhatsApp Closing bulan Oktober 2023 atas nama Aikal sebanyak 13 case Rp.141.956.815, diberi tanda P-10;

11. Fotokopi dari fotokopi Surat No.: 11/DPC-KPS/Hukatan-KSBSI/IX/2023 tanggal 27 September 2023 perihal Mohon Perundingan Bipartit, diberi tanda P-11;

12. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Bipartit tanggal 2 Oktober 2023, diberi tanda P-12;

13. Fotokopi dari Asli Surat No.: 12/DPC-KSP/Hukatan-KSBSI/IX/2023 tanggal 2 Oktober 2023 perihal Mohon Bantuan Mediasi, diberi tanda P-13;

14. Fotokopi dari fotokopi Surat No.: 565/188/Disnaker-HI/2023 tanggal 17 Oktober 2023 Perihal : Mohon Bantuan Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, diberi tanda P-14;

15. Fotokopi dari fotokopi Surat No.:565/1573/HI/X/Nakertrans tanggal 25 Oktober 2023 Perihal : Panggilan Sidang Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas kepada 1. Sdr. Pimpinan PT. KB. Finansia Multi Finance dan 2. Sdr. Muhammad Aikal Pansyah, diberi tanda P-15;

16. Fotokopi dari fotokopi Surat Nomor: 565/1740/HI/XI/Nakertrans

Halaman 15 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 28 November 2023 Hal.: Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas kepada 1. Sdr. Pimpinan PT. KB Finansia Multi Finance dan 2. Sdr. Muhammad Aikal Pansyah, diberi tanda P-16;

Menimbang bahwa bukti surat Penggugat tersebut telah diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-16 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat P-2, P-4, P-6, P-8, P-10 merupakan fotokopi dari print out dan bukti P-3, P-5, P-11, P-14, P-15 dan P16 merupakan Fotokopi dari fotokopi;

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan Saksi meskipun telah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

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

1. Fotokopi dari Asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Pertama atas nama Muhammad Aikal Pansyah No.: 75/FMF/HR/PKWT/X/15 tanggal 1 Oktober 2015, diberi tanda T-1;
2. Fotokopi dari Asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Kedua atas nama Muhammad Aikal Pansyah No.: 75/FMF/HR/PKWT-2/X/16 tanggal 1 Oktober 2016, diberi tanda T-2;
3. Fotokopi dari Asli Surat Ketetapan Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Muhammad Aikal Pansyah No.: 2017/09/000048 tanggal 29 September 2017, diberi tanda T-3;
4. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Direksi No. 590/KBFMF/IX/2022 tanggal 11 September 2022 Tentang Ketentuan Jabatan Credit Marketing Officer (CMO) Agen, Credit Marketing Officer (CMO) Inhouse, Supervisor CMO Agent, Supervisor CMO Inhouse, Supervisor Mix, Supervisor Gerai, diberi tanda T-4;
5. Fotokopi dari Asli Peraturan Perusahaan PT KB FINANSIA MULTI FINANCE Tahun 2021-2023 Tanggal 20 Agustus 2021, diberi tanda T-5;
6. Fotokopi dari Asli Surat Keputusan Direksi No. 632/KBFMF/VIII/2023 tentang Perpanjangan Masa Berlaku Peraturan Perusahaan PT KB FINANSIA MULTI FINANCE Periode Tahun 2021-2023, diberi tanda T-6;
7. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Direksi No. 389/FMF/II/2020 tentang Penilaian Kinerja Berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) tanggal 01 Januari 2020, diberi tanda T-7;
8. Fotokopi dari fotokopi Memo Internal No. 2949/MKT-HO/VIII/2019

Halaman 16 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tanggal 29 Agustus 2019 tentang Sanksi untuk CMO, SPV & Kapos yang tidak memenuhi target KPI New Booking, diberi tanda T-8;

9. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Direksi No. 564/KBFMF/V/2022 Tanggal 1 Mei 2022 Tentang Ketentuan Pemberian Sanksi Kepada Karyawan, diberi tanda T-9;

10. Fotokopi dari fotokopi Form Key Performance Indicator (KPI) Marketing Officer Agent KMB atas nama Muhammad Aikal Pansyah, diberi tanda, T-10;

11. Fotokopi dari Asli Surat Peringatan Pertama No.: 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 atas nama Muhammad Aikal Pansyah tanggal 20 Juli 2023, diberi tanda T-11;

12. Fotokopi dari Asli Surat Peringatan Kedua No.: 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 atas nama Muhammad Aikal Pansyah tanggal 01 September 2023, diberi tanda T-12;

13. Fotokopi dari Asli Surat Peringatan Ketiga No.: 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 atas nama Muhammad Aikal Pansyah tanggal 10 November 2023, diberi tanda T-13;

14. Fotokopi dari fotokopi Memo Internal No. 5043/HRD/IV/2023 Matriks KPI Bulanan Jabatan Jabatan level SPV dan Staff KMB, KMOB, UC dan WG tanggal 14 April 2023, diberi tanda T-14;

Menimbang bahwa bukti surat Tergugat tersebut telah diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-14, semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat T-4, T-7, T-8, T-9, T-10 dan T-14 merupakan fotokopi dari fotokopi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang Saksi yang bernama HARIS SAMPURNA di bawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa terkait proses pemberian sanksi kepada karyawan kredit marketing officer;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat adalah karyawan tetap PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE;
- Bahwa setahu Saksi, Penggugat diberikan sanksi karena tidak mencapai target;
- Bahwa ketentuan pemberian sanksi jika 2 (dua) bulan tidak mencapai target akan diberikan SP 1, jika 2 (dua) bulan berikutnya tidak mencapai target lagi akan diberikan SP 2, jika 1 (satu) bulan berikutnya tidak

Halaman 17 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

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

mencapai target lagi akan diberikan SP 3;

- Bahwa jika karyawan tidak mencapai target pimpinan akan memberikan Coaching dan Counseling baik secara lisan maupun tertulis;
- Bahwa setahu Saksi di system perusahaan, Penggugat masih karyawan dan masih mendapatkan upah;
- Bahwa setahu Saksi, SP 1 diberikan kepada Penggugat bulan Juli 2023, SP 2 pada bulan September 2023 dan SP 3 pada bulan November 2023;
- Bahwa Saksi pernah melihat dan membenarkan bukti T-11, T-12, T13 yang diperlihatkan di persidangan;
- Bahwa latar belakang Penggugat diberikan SP karena Penggugat tidak mencapai target;
- Bahwa target diatur di Peraturan Perusahaan Pasal 45 huruf o;
- Bahwa bukti T-5 yang diperlihatkan kepada Saksi terutama pada Pasal 45 huruf o adalah benar;
- Bahwa terhadap karyawan yang mencapai target akan mendapatkan reward dalam bentuk insentif namun mengenai besarnya reward tersebut Saksi tidak mengetahui detail;
- Bahwa setahu Saksi, tugas Penggugat mencari customer, melakukan survey dan pengajuan kredit;
- Bahwa setahu Saksi, review CPI Penggugat ada, dari bulan Juli sampai bulan November nilainya 2 (dua) bahkan ada yang di bawah 2 (dua);
- Bahwa terhadap bukti T-8, T-10, T-14 Saksi pernah melihat dan bukti surat tersebut benar;
- Bahwa berdasarkan Memo Internal karyawan yang mencapai target nilai 3 (tiga), sedangkan Penggugat dibawahnya target nilai 2;
- Bahwa penilaian tersebut dapat di akses oleh karyawan sendiri sebagaimana bukti T-14;
- Bahwa ketentuan target diatur terpisah dari Peraturan Perusahaan dalam bukti T-5 tersebut;
- Bahwa dalam Peraturan Perusahaan Pasal 45 huruf o diatur tentang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, untuk nilai

Halaman 18 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

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

targetnya tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan diatur secara tersendiri;

- Bahwa bukti surat yang diperlihatkan kepada Saksi berupa bukti P-4, P-6, dan P-8 berupa format chat tersebut seperti sama dengan format chat biasa dikirim perusahaan kepada karyawannya;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui apakah chat tersebut pernah di konfrontir Penggugat ke pihak perusahaan atau tidak;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui adanya Mediasi antara Penggugat dengan Perusahaan;
- Bahwa Peraturan Perusahaan sudah habis masa berlakunya pada saat Penggugat diberikan Surat Peringatan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 15 Februari 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat di dalam jawabannya telah mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

Eksepsi Gugatan Obscuur Libel

- Bahwa gugatan Penggugat Obscuur Libel tidak jelas dasar hukum melanggar ketentuan Pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 termasuk dalam Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja, pemberian surat peringatan adalah Upaya tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja dan faktanya Penggugat tidak pernah diputuskan hubungan kerjanya karena Penggugat masih aktif bekerja di Perusahaan milik Tergugat dengan demikian objek gugatan bukan perselisihan pemutusan hubungan kerja tetapi merupakan perselisihan kepentingan;

Menimbang bahwa terhadap Eksepsi yang diajukan dan diuraikan Tergugat tersebut di atas, maka setelah membaca dan memperhatikan jawab jinjawab antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat Eksepsi tersebut telah masuk dalam substansi pokok perkara yang memerlukan pembuktian oleh karenanya akan dipertimbangkan bersama-sama dengan

Halaman 19 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

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

pokok perkara, dengan demikian **Eksepsi Gugatan Obscuur Libel haruslah dinyatakan ditolak;**

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatan Penggugat di atas;

Menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat bersifat terus menerus, tidak terputus-putus merupakan pekerjaan pokok dengan jabatan Kredit Marketing, sejak peralihan kepemilikan Perusahaan Tahun 2021 menetapkan target pemasaran 30 nasabah setiap bulan dan sejak Tahun 2021 Penggugat masih mampu 25 nasabah setiap bulan;
- Bahwa bulan Agustus 2023 Tergugat menerbitkan Surat Peringatan I (satu) kepada Penggugat akibat penjualan bulan Juli 2023 hanya mampu 14 case tidak memenuhi 30 case dan Penggugat hanya dapat meningkatkan 1 case menjadi 15 case penjualan bulan Agustus 2023 tetapi Tergugat langsung menerbitkan Surat Peringatan II (dua), kemudian diberikan Surat Peringatan III (tiga);
- Bahwa karena kurang target penjualan, bukan Pelanggaran Peraturan Perusahaan, maka haruslah dinyatakan Tergugat melanggar Pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan dengan hak-haknya harus dibayar Tergugat sesuai ketentuan Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021 seluruhnya berjumlah Rp42.831.771,84 (empat puluh dua juta delapan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh satu rupiah delapan puluh empat sen);

Menimbang bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah membantah dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat karyawan Tergugat dari PKWT sejak tanggal 01 Oktober 2015 s/d 30 September 2016, diperpanjang dari tanggal 1 Oktober 2016 s/d 30 September 2017 dan pada tanggal 29 September 2017 diangkat karyawan tetap, dalam Peraturan Perusahaan KB FINANSIA MULTI FINANCE Tahun 2021-2023 Pasal 42 ayat (5) dan ayat (7) huruf a karyawan wajib melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab tetapi Penggugat tidak mencapai target sehingga sesuai Pasal 45 huruf o diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut karena tidak mencapai target

Halaman 20 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



yang ditentukan Peraturan Perusahaan dengan nilai rata-rata ≥ 3.00 s/d ≤ 3.75 , Surat Peringatan kepada Penggugat sudah sesuai Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

- Bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja Penggugat bertentangan dengan Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Penggugat di dalam petitumnya menuntut dilakukan pemutusan hubungan kerja, tuntutan tersebut tidak relevan karena Penggugat masih menjadi karyawan aktif pada Tergugat dan haknya masih diberikan oleh Tergugat;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah apakah Surat Peringatan Pertama No. 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 tanggal 20 Juli 2023, Surat Peringatan Kedua No. 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023 dan Surat Peringatan Ketiga No. 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10 November 2023 yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat dinyatakan sah demi hukum atau tidak sah demi hukum dan apakah atas Pemutusan Hubungan Kerjanya Penggugat dari Tergugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak ?;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang bahwa berdasarkan asas *audi et alteram partem*, terhadap kedua belah pihak yang bersengketa telah diberikan kesempatan yang cukup dan seimbang dalam melakukan pembuktian di muka persidangan;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-16, namun Penggugat tidak mengajukan Saksi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-14 dan mengajukan 1 (satu) orang Saksi yang masing bernama Haris Sampurna;

Menimbang bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan alat bukti baik yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan oleh Tergugat hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat bukti yang tidak relevan dalam perkara aquo tidak dipertimbangkan lebih lanjut dan dikesampingkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 75/FMF-HR/PKWT/X/15 dari tanggal 1 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 30 September 2016 (bukti T-1) kemudian diperpanjang dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 75/FMF-HR/PKWT-2/X/16 dari tanggal 1 Oktober 2016 sampai dengan tanggal 30 September 2017 (bukti T-2), dan pada tanggal 29 September 2017 Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Nomor Surat 2017/09/000048 (bukti P-1 sam dengan bukti T-3);

Menimbang bahwa upah Penggugat pada bulan Oktober 2023 dengan Basic Salary Rp3.352.033,00 (tiga juta tiga ratus lima puluh dua ribu tiga puluh tiga rupiah), Majelis Hakim berpendapat terhadap dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat masih aktif bekerja dan haknya masih diberikan karena terhadap dalil tersebut tidak dibuktikan dengan daftar hadir Penggugat masih aktif bekerja dan tidak ada bukti upahnya masih dibayar oleh Tergugat, maka yang dipedomani masa kerja Penggugat sejak tanggal 1 Oktober 2015 sampai dengan Penggugat masih menerima Upah bulan Oktober 2023 adalah 8 (delapan) tahun dengan upah terakhir Rp3.352.033,00 (tiga juta tiga ratus lima puluh dua ribu tiga puluh tiga rupiah);

Menimbang bahwa pada Juli 2023 dalam group WhatsApp Team MKTG Pos Kapuas Penggugat telah melaporkan untuk Closing bulan Juli 2023 sebanyak 14 case Rp92.350.488,00 (bukti P-4) dan pada tanggal 20 Juli 2023 Penggugat diberikan Surat Peringatan Pertama Nomor 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 dengan alasan melanggar Pasal 45 huruf o Peraturan Perusahaan yaitu "*tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan Perusahaan*" (bukti P-5 sama dengan bukti T-11);

Menimbang bahwa pada Agustus 2023 dalam group WhatsApp Team MKTG Pos Kapuas Penggugat telah melaporkan untuk Closing bulan Agustus 2023 sebanyak 15 case Rp134.197.800,00 (bukti P-6) dan pada tanggal 1 September 2023 Penggugat diberikan Surat Peringatan Kedua Nomor 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 dengan alasan sesuai dengan Pasal 45 Huruf o Peraturan Perusahaan yaitu "*tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan Perusahaan*" (bukti P-7 sama dengan bukti T-12), pada tanggal 25 September 2023 di dalam Berita Acara Coaching dan Counseling telah dinyatakan Penggugat tidak tercapai KPI Target booking Agen (bukti P-3);

Menimbang bahwa pada September 2023 dalam group WhatsApp

Halaman 22 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Team MKTG Pos Kapuas Penggugat telah melaporkan untuk Closing bulan September 2023 turun menjadi 10 case Rp95.754.704,00 (bukti P-8) dan pada tanggal 10 November 2023 Penggugat diberikan Surat Peringatan Ketiga Nomor 2023/11/0000360149/KBFMF-HR/XI/23 dengan alasan sesuai dengan Pasal 45 Huruf o Peraturan Perusahaan yaitu “ *tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan Perusahaan* ” (bukti P-9 sama dengan bukti T-13), pada Oktober 2023 dalam group WhatsApp Team MKTG Pos Kapuas Penggugat telah melaporkan untuk Closing bulan Oktober 2023 naik menjadi 13 case Rp141.956.815,00 (bukti P-10);

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan Saksi Tergugat yang bernama Haris Sampurna menerangkan Penggugat diberikan Surat Peringatan Pertama, Surat Peringatan Kedua dan Surat Peringatan Ketiga karena melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 45 huruf o, dan untuk nilai target diatur dalam peraturan tersendiri, dan Saksi pada saat di persidangan diperlihatkan bukti P-4, P-6, P-8, membenarkan format chat tersebut sama dengan format chat biasa dikirim perusahaan kepada karyawannya;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Surat Peringatan Pertama No. 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 tanggal 20 Juli 2023, Surat Peringatan Kedua No. 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023 dan Surat Peringatan Ketiga No. 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10 November 2023 yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, dinyatakan sah demi hukum atau tidak sah demi hukum ?;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati tentang Peraturan Perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance Tahun 2021-2023 yang disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/HI.00.00/00.0000.210528015/B/VIII/2021 dinyatakan masa berlakunya tanggal 20 Agustus 2021 s/d 19 Agustus 2023 (bukti T-5) dan setelah habis masa berlakunya tidak ada perpanjangan Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tetapi yang ada adalah Surat Keputusan Direksi Nomor 632/KBFMF/VIII/2023 tentang Perpanjangan Masa berlaku Peraturan Perusahaan PT. KB Finansia Tahun 2021-2023 tanggal 1 Agustus 2023 (bukti T-6), maka Majelis Hakim berpendapat tentang Surat Perpanjangan Peraturan Perusahaan yang ditetapkan oleh Keputusan Direksi dalam hal ini adalah Tergugat tanpa pengesahan dari Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka Keputusan

Halaman 23 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk

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

Direksi Nomor 632/KBFMF/VIII/2023 tanggal 1 Agustus 2023 haruslah dinyatakan tidak sah karena melanggar ketentuan Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang menyatakan "*Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan PP paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhirnya masa berlakunya PP, kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 untuk mendapat pengesahan*";

Menimbang bahwa dengan demikian Surat Peringatan Pertama No.2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 tanggal 20 Juli 2023 yang diberikan Tergugat kepada Penggugat dengan alasan melanggar Pasal 45 huruf o Peraturan Perusahaan KB FINANSIA MULTI FINANCE Tahun 2021-2023 "*tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan*", Peraturan Perusahaannya masih berlaku s/d 19 Agustus 2023, sedangkan untuk Surat Peringatan Kedua No.2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023 dan Surat Peringatan Ketiga No.2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10 November 2023 dengan alasan melanggar Pasal 45 huruf o Peraturan Perusahaan KB FINANSIA MULTI FINANCE Tahun 2021-2023 "*tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan*", dimana Peraturan Perusahaan tersebut sudah tidak berlaku karena sudah habis masa berlakunya s/d 19 Agustus 2023;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati Pasal 45 huruf o Peraturan Perusahaan PT. KB. FINANSIA MULTI FINANCE Tahun 2021-2023 "*tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan*" di dalam Peraturan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik berapa nilai target yang harus dicapai oleh Pekerja, tidak ada peraturan perusahaan yang disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mewajibkan mencapai target 30 (tiga puluh) case penjualan untuk Jabatan Credit Marketing Officer Agent dengan nilai rata-rata ≥ 3.00 s/d ≤ 3.75 dan Penggugat telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan Pasal 42 ayat (5) dan ayat (7) huruf a Peraturan Perusahaan yaitu penjualan di bulan Juli 2023 sebanyak 14 case, di bulan Agustus 2023 sebanyak 15 case, di bulan September 2023 sebanyak 10 case, di bulan Oktober 2023 sebanyak 13 case dan dengan bervariasinya target penjualan Penggugat sebagai Credit Marketing Officer telah melaksanakan kewajibannya menjual dan memasarkan produk Tergugat dengan melengkapi administrasi dan survey sebagaimana dalam bukti P-4,

Halaman 24 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti P-6, bukti P-8 dan bukti P-10 dan telah dibenarkan oleh Saksi Haris Sampurna format chat tersebut sama dengan format chat biasa dikirim perusahaan kepada karyawannya;

Menimbang bahwa terhadap Surat Keputusan Direksi Nomor 389/FMF/II/2020 tentang Penilaian Kinerja Key Performance Indicator (KPI) (bukti T-7), Memo Internal Nomor 2949/MKT-HO/VIII/2019 tentang Sanksi untuk CMO, SPV & Kapos yang tidak memenuhi target KPI New Booking (bukti T-8), Surat Keputusan Direksi No.564/KBFMF/V/2022 tentang Ketentuan Pemberian Sanksi Kepada Karyawan (bukti T-9), Memo Internal (MI) Nomor 5043/HRD/IV/2023 Matriks KPI Bulanan Jabatan level SPV dan Staff KMB,KMOB,UC dan WG (T-14), Majelis Hakim berpendapat bukti T-7 tentang Penilaian Kinerja, bukti T-8 tentang Sanksi, bukti T-9 tentang Ketentuan Sanksi dan bukti T-14 Memo Internal bukti-bukti tersebut peraturan internal yang seharusnya dituangkan dalam Peraturan Perusahaan dan disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetapi faktanya peraturan internal yang dibuat Tergugat tanpa ada pengesahan dari Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta peraturannya tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku (Vide pasal 111 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Menimbang bahwa karena terbukti tidak ada aturan dalam Peraturan Perusahaan PT. KB. FINANSIA MULTI FINANCE Tahun 2021-2023 tentang pemberian target 30 (tiga puluh) case penjualan yang harus dicapai pekerja dengan nilai rata-rata ≥ 3.00 s/d ≤ 3.75 dalam Jabatan Penggugat sebagai Credit Marketing Officer yang disahkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka tidak ada Peraturan Perusahaan yang dilanggar oleh Penggugat, maka Tergugat yang telah menerbitkan Surat Peringatan Kedua No. 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023 dan Surat Peringatan Ketiga No. 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10 November 2023 pada Penggugat setelah habis masa berlakunya Peraturan Perusahaan PT. KB. FINANSIA MULTI FINANCE Tahun 2021-2023, dengan demikian tidak terbukti Penggugat melanggar Pasal 45 huruf o Peraturan Perusahaan, maka beralasan hukum jika menyatakan Surat Peringatan Pertama No. 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 tanggal 20 Juli 2023, Surat Peringatan Kedua No. 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023 dan Surat Peringatan Ketiga No. 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10

Halaman 25 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

November 2023 yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang bahwa karena tidak ada Peraturan Perusahaan yang dilanggar oleh Penggugat, maka haruslah dinyatakan terbukti Tergugat melanggar Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan *"Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama"*;

Menimbang bahwa dengan adanya gugatan a quo kedua belah pihak sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerjanya sehingga sesuai dengan Penjelasan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan *"Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak"*, berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan *"Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan"* dengan didasarkan rasa keadilan dan kepatutan karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis yang mencerminkan hubungan industrial peace adanya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, sehingga haruslah diputuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan;

Menimbang bahwa hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Jo Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali

Halaman 26 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), Uang Penggantian Hak ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dihitung sebagai berikut;

-Uang Pesangon : $1 \times 8 \times \text{Rp}3.432.033,00$	=Rp27.456.264,00
-Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 3 \times \text{Rp}3.432.033,00$	= <u>Rp10.296.099,00</u>
jumlah	= Rp37.752.363,00

-Uang Penggantian Hak

Cuti Tahunan yang belum diambil $6/25 \times \text{Rp}3.432.033,00$ = Rp823.697,92

jumlah seluruhnya = Rp38.576.060,92

(tiga puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh enam ribu enam puluh rupiah sembilan puluh dua sen);

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka perselisihan aquo adalah merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan "*perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak*";

Menimbang bahwa dengan demikian terhadap Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/1770/HI/XI/Nakertrans tanggal 28 November 2023 (bukti P-16), Majelis Hakim berpendapat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah adalah merupakan proses penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga tidak harus dipedomani dan Majelis Hakim bersikap tidak sependapat dengan anjuran tersebut;

Menyatakan bahwa terhadap Petitem angka 2 yang menuntut Tergugat telah terbukti menerbitkan Surat Peringatan I, II dan III kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Majelis Hakim telah mempertimbangkan tidak terbukti Penggugat melanggar Pasal 45 huruf o Peraturan Perusahaan dan beralasan hukum menyatakan Surat Peringatan Pertama No. 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 tanggal 20 Juli 2023, Surat Peringatan Kedua No.

Halaman 27 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK

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

2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023 dan Surat Peringatan Ketiga No. 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10 November 2023 yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum dan telah dinyatakan Tergugat melanggar Pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian Petitum angka 2 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap Petitum angka 3 yang menuntut menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan, Majelis Hakim telah mempertimbangkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis yang mencerminkan hubungan Industrial Peace adanya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, sehingga haruslah diputuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan, dengan demikian Petitum angka 3 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap Petitum angka 4 yang menuntut hak-hak Penggugat pada Tergugat seluruhnya berjumlah Rp42.831.771,84 (empat puluh dua juta delapan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh satu rupiah delapan puluh empat sen), Majelis Hakim telah mempertimbangkan hak-hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat seluruhnya berjumlah Rp38.576.060,92 (tiga puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh enam ribu enam puluh rupiah sembilan puluh dua sen), dengan Petitum angka 4 haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa terhadap Petitum angka 5 yang menuntut membebaskan biaya perkara pada Negara, Majelis Hakim berpendapat karena gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebaskan kepada Negara sejumlah Rp126.000,00 (seratus dua puluh enam ribu rupiah), dengan demikian Petitum angka 5 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Memperhatikan, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

Halaman 28 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Peringatan Pertama No. 2023/07/0000431/KBFMF-HR/VII/23 tanggal 20 Juli 2023, Surat Peringatan Kedua No. 2023/09/0000149/KBFMF-HR/IX/23 tanggal 1 September 2023 dan Surat Peringatan Ketiga No. 2023/11/0000360/KBFMF-HR/XI/23 tanggal 10 November 2023 yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak putusan diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat seluruhnya berjumlah Rp38.576.060,92 (tiga puluh delapan juta lima ratus tujuh puluh enam ribu enam puluh rupiah sembilan puluh dua sen) dengan perhitungan sebagai berikut :
Uang Pesangon: $1 \times 8 \times \text{Rp}3.432.033,00 = \text{Rp}27.456.264,00$
Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 3 \times \text{Rp}3.432.033,00 = \text{Rp}10.296.099,00$
Uang Penggantian Hak:
Cuti Tahunan yang belum diambil = $\text{Rp}823.697,92$
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp126.000,00 (seratus dua puluh enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari Senin, tanggal 19 Februari 2024, oleh kami Hotma E. P. Sipahutar S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lela Yulianty, S.H., M.H., dan Muhammad Suhri Burhan, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 22 Februari 2024, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Edi Zargoni, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat

Halaman 29 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Kuasa Tergugat dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua

Lela Yulianty, S.H., M.H.

Hotma E. P. Sipahutar, S.H., M.H.

Muhammad Suhri Burhan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Edi Zarqoni, S.H.

Perincian Biaya:

Materai : Rp10.000,00

Redaksi : Rp -

Biaya Proses ATK : Rp -

PNBP/Leges : Rp -

Biaya Pemanggilan : Rp116.000,00 +

Jumlah : Rp126.000,00

(seratus dua puluh enam ribu rupiah)

Halaman 30 dari 30 hal Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk