



**PUTUSAN**

**Nomor 21/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:

**ROLANCON HABEAHAN**, Lahir di Simargarap tanggal 23 Agustus 1980 beralamat di Jl. Rajawali VIII No.01 RT/RW. 004/002 Kel/Desa Bukit Tunggal Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya Prov. Kalimantan Tengah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Kartika Candrasari, S.H., M.H., Jeplin Martahan Sianturi, S.H., dan Hendro Satrio, S.H., M.H., Advokat pada Kantor Law Firm "**Kartika Candra and Associates**" beralamat di Jl. Dr. Murjani Nomor 16 Palangka Raya - Kalimantan Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Agustus 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No.710/XI/2023/SK/PN Plk., tanggal 2 Nopember 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**Lawan**

**PT. MANDIRI TUNAS FINANCE** yang berkedudukan di Jl. G. Obos Induk, Kelurahan Menteng Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya-Provinsi Kalimantan Tengah, diwakili Pinohadi Gautama Sumardi Jabatan Direktur Utama Mandiri Tunas Finance beralamat Graha Mandiri Lantai 3A, Jalan Imam Bonjol No.61, Kelurahan Menteng, Kecamatan Menteng, Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dadan Hamdhani, S.H., Jabatan HC Learning Division Head, Damianus Aditya Christie,S.H., Jabatan Industrial Relation Analyst, dan Akhmad Yani Kepala Cabang Palangkaraya PT. Mandiri Tunas Finance berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 November 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palangkaraya di bawah No.725/XI/2023/SK/PN Plk tanggal 8 Nopember 2023 dan berdasarkan Surat Tugas Mandiri Tunas Finance Nomor 127/MTF-DIR/XI/2023 tanggal 1 November 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

*Halaman 1 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 24 Oktober 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada tanggal 25 Oktober 2023 dalam Register Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut: Adapun alasan dan dasar Penggugat mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa PT. Mandiri Tunas Finance (PT. MTF) in casu Tergugat adalah perusahaan perseroan yang berbadan hukum yang bergerak dibidang Pembiayaan yang kegiatan usahanya berlokasi di Kota Palangka Raya Kalimantan Tengah;
2. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 11 April 2015 sebagai Sales Officer dengan status PKWT (Pegawai Kontrak). Penggugat kemudian diangkat menjadi karyawan PKWTT (Pegawai Tetap) sejak tanggal 11 April 2016 berdasarkan Surat Keputusan PT. Mandiri Tunas Finance i.c Tergugat Nomor 0686/SK-HCP.SVC/HC/IV/2016 tanggal 27 Oktober 2016 tentang Pengangkatan Pegawai an. Rolancon Habeahan, dengan perubahan:

	Lama	Baru
Posisi	Sales Officer Trainee	Sales Officer Trainee
Unit Kerja	Palangkaraya	Palangkaraya
Divisi/Region	Regional VIII	Regional VIII
Job Grade	Clerk I – 3	Clerk I – 3
Atasan Langsung	Sales Head	Sales Head
Status Penugasan	Permanen	Permanen
Status Kepegawaian	Kontrak	Tetap
Home Base	Palangkaraya	Palangkaraya

3. Bahwa selama ini tidak ada perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat. Tetapi berdasarkan *Screenshot Payslip Detail*, upah Penggugat perbulan adalah Rp. 4.511.510 (empat juta lima ratus sebelas ribu lima ratus sepuluh rupiah) dan berdasarkan Surat Keputusan PT. Mandiri Tunas Finance i.c Tergugat Nomor 0686/SK-HCP.SVC/HC/IV/2016 tanggal 27 Oktober 2016 tentang Pengangkatan Pegawai an. Rolancon Habeahan tidak ada perubahan upah sejak 11 April 2015;
4. Bahwa kemudian terjadi perselisihan hubungan industrial dan bermula

Halaman 2 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tanggal 5 April 2023, dimana Penggugat menerima Surat Panggilan Nomor : 088/MTF-PKY/IV/2023 oleh Tergugat karena menganggap Penggugat tidak masuk kerja sejak 01 s/d 05 April 2023, sedangkan berdasarkan aplikasi absensi pada HP, Penggugat selalu melakukan Clock In dan masuk bekerja;

5. Bahwa pada tanggal 11 April 2023, Penggugat kembali menerima Surat Panggilan Kedua Nomor : 094/MTF-PKY/IV/2023 sebagai tindak lanjut ketidakhadiran Penggugat sejak 01 s/d 11 April 2023;

6. Bahwa dengan alasan dianggap mangkir kemudian Penggugat menerima Surat Nomor: 100/MTF-PKY/IV/2023 perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja an. Rolancon Habeahan tertanggal 17 April 2023 dengan alasan Mangkir 5 (lima) hari berturut-turut;

7. Bahwa berdasarkan *Screenshot Timesheet* pada tanggal 1 s/d 17 April 2023 dari Aplikasi HP, Penggugat telah melakukan *Clock In* pada tanggal 04, 05, 06, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023 sebagaimana fakta hukum yang diuraikan oleh Mediator di dalam Anjuran Nomor : 565/774/HI/VII/Nakertrans tertanggal 18 Juli 2023 pada hal. 3, hal ini membuktikan bahwa alasan Tergugat yang menganggap Penggugat mangkir tidak berdasar dan hanya akal-akalan dari Tergugat untuk memberhentikan Penggugat dari pekerjaannya;

8. Bahwa pada kenyataannya Penggugat selalu hadir ke kantor dengan melakukan Clock in, dan karena pekerjaan yang dilakukan adalah di luar kantor maka Penggugat tidak selalu melakukan Clock out karena semua hal tersebut telah menjadi sebuah kebiasaan karena posisi Penggugat sebagai Sales Officer sering melakukan pekerjaan diluar kantor, dilapangan (termasuk pekerjaan keluar kota) yang mengakibatkan kondisi dan situasi tidak memungkinkan melakukan Clock Out;

9. Bahwa Penggugat merasa tidak terima atas Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat maka Penggugat mengirimkan Surat Perihal Permintaan Perundingan Bipartit I tertanggal 16 Mei 2023 dan telah diterima oleh Tergugat, namun Tergugat tidak menghiraukan permohonan yang diajukan oleh Penggugat;

10. Bahwa dikarenakan tidak ada tanggapan dari Tergugat maka Penggugat kembali mengirimkan Surat Perihal Permintaan Perundingan Bipartit II tertanggal 23 Mei 2023 dan telah diterima oleh Tergugat, akan tetapi lagi-lagi Tergugat tidak menghadiri perundingan bipartit tersebut;

11. Bahwa karena Surat Permintaan Perundingan Bipartit I dan II tidak

Halaman 3 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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

mendapat tanggapan dari Tergugat, Penggugat melakukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 6 Juni 2023 kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah;

12. Bahwa mengingat Pasal 1 angka 10 Undang-undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perundingan Bipartit adalah perundingan antara Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial. Perundingan Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan bila belum mencapai kesepakatan dan/atau salah satu pihak tidak hadir dalam perundingan maka Perundingan Bipartit di anggap telah gagal;

13. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa dasar dan tidak adanya kesesuaian pendapat terkait keputusan tersebut, kemudian pada tanggal 17 Juni 2023, Penggugat membuat daftar tuntutan kepada Tergugat berupa:

- a. Uang pesangon : Rp. 40.603.590,-
- b. Uang penghargaan Masa Kerja : Rp. 13.534.530,-
- c. Uang Penggantian Hak (sisa cuti yang belum diambil) : Rp. 1.082.762,-
- d. Upah proses sampai dengan perselisihan selesai : Rp. 9.023.020,-
- e. Uang koperasi
- f. Surat pengalaman kerja

14. Bahwa dari daftar tuntutan Penggugat, Tergugat hanya bersedia membayar senilai Rp. 2.231.173,- (dua juta dua ratus tiga puluh satu ribu seratus tujuh puluh tiga);

15. Bahwa atas dasar surat permohonan pencatatan perseilihan hubungan industrial yang diajukan Penggugat kemudian Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah melakukan upaya penyelesaian perselisihan dengan melakukan Panggilan Mediasi I sd III kepada Penggugat dan Tergugat, sebagaimana diterangkan dalam bukti surat :

- a. Surat Nomor : 565/632/HI/VI/Nakertrans tertanggal 8 Juni 2023 perihal Panggilan Sidang Mediasi
- b. Surat Nomor : 565/692/HI/VI/Nakertrans tertanggal 15 Juni 2023

Halaman 4 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



perihal Panggilan Sidang Mediasi II

c. Surat Nomor : 565/702/HI/VI/Nakertrans tertanggal 20 Juni 2023

Perihal Panggilan Ulang Sidang Mediasi II

d. Surat Nomor : 565/710/HI/VI/Nakertrans Tertanggal 23 Juni 2023

Perihal Panggilan Sidang Mediasi III

16. Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dilaksanakan melalui sidang Mediasi I s/d III di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, namun tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah mengeluarkan Anjuran Nomor : 565/774/HI/VII/Nakertrans tertanggal 18 Juli 2023;

17. Bahwa dari Anjuran Nomor: 565/774/HI/VII/Nakertrans tertanggal 18 Juli 2023 oleh Mediator ditemukan fakta-fakta hukum, sebagai berikut :

a. Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak 11 April 2015 dengan status PKWT.

b. Bahwa sejak 11 April 2016, Penggugat diangkat menjadi karyawan PKWTT.

c. Bahwa Tergugat menganggap pekerja tidak masuk kerja sejak 01 s/d 15 April 2023

d. Bahwa Tergugat mengirimkan 2 (dua) Surat Panggilan kepada Penggugat, yaitu Surat Panggilan (05 April 2023) dan Surat Panggilan Kedua (11 April 2023).

e. Bahwa Tergugat memPHK Penggugat efektif tanggal 17 April 2023, dengan alasan mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut, sehingga di kualifikasikan mengundurkan diri.

f. Bahwa Tergugat melampirkan 2 (dua) bukti rekapitulasi absensi Pekerja, yaitu:

1. Rekapitulasi absensi I (01 s/d 17 April 2023)

2. Rekapitulasi absensi II (01 Maret s/d 30 April 2023)

g. Bahwa pada kedua rekapitulasi absensi yang diberikan oleh Tergugat, ada data yang saling bertentangan, dimana:

Pada rekapitulasi absensi I:

➤ Diantara tanggal 01 s/d 17 April 2023, Penggugat melakukan absensi Clock In hanya pada tanggal 06 April 2023 saja, sedangkan pada tanggal lainnya kosong.

Pada rekapitulasi absensi II:

➤ Diantara tanggal 01 s/d 17 april 2023, Penggugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan absensi Clock In pada tanggal 04, 05, 06, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023.

h. Bahwa berdasarkan Screenshot Timesheet (01 s/d 17 April 2023) dari Aplikasi HP yang dilampirkan sebagai bukti, Penggugat melakukan Clock In pada tanggal 04, 05, 06, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023.

i. Bahwa pada absensi tanggal 06, 11, 12, 15 dan 17 April 2023, Penggugat juga menyertakan bukti Print Out foto sebagai bukti.

j. Bahwa pada 01 s/d 17 April 2023, Penggugat tidak pernah melakukan absensi Clock Out dan hal ini juga terjadi dibulan Maret 2023.

k. Bahwa dengan jabatannya sebagai Sales Officer, Penggugat melakukan pekerjaan diluar kantor, di lapangan (termasuk pekerjaan ke luar kota).

l. Bahwa berdasarkan Screenshot My Balance, sisa cuti tahunan Penggugat adalah sebanyak 6 (enam) hari.

m. Bahwa masa kerja Penggugat adalah 8 (delapan) tahun 4 (Empat) hari

n. Bahwa upah (gaji pokok + tunjangan tetap) terakhir Penggugat adalah sebesar Rp. 4.511.510,- (empat juta lima ratus sebelas ribu lima ratus sepuluh Rupiah).

o. Bahwa total nilai tuntutan Penggugat (termasuk upah proses) adalah senilai Rp. 64.243.902,- (enam puluh empat juta dua ratus empat puluh tiga ribu sembilan ratus dua rupiah).

p. Bahwa Tergugat hanya bersedia memberikan senilai Rp. 2.231.173,- (dua juta dua ratus tiga puluh satu ribu seratus tujuh puluh tiga rupiah)

q. Bahwa Penggugat juga menuntut diberikan Surat Pengalaman Kerja

r. Bahwa Penggugat telah mengirimkan 2 (dua) kali Surat Permohonan Perundingan Bipartit kepada Perusahaan (tanggal 16 Mei & 23 Mei 2023), tetapi tidak ada tanggapan dari pihak Tergugat.

18. Bahwa dari Anjuran Nomor: 565/774/HI/VII/Nakertrans tertanggal 18 Juli 2023, pada pokoknya menganjurkan:

1. Agar PT. Mandiri Tunas Finance membayar hak PHK Penggugat sebesar Rp. 55.220.882 (lima puluh lima juta dua ratus dua puluh ribu delapan ratus delapan puluh dua rupiah),

Halaman 6 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Agar PT. Mandiri Tunas Finance embayar upah proses selama 3 bulan sebesar Rp. 13.534.530 (tiga belas juta lima ratus tiga puluh empat ribu lima ratus tiga puluh rupiah)
3. Agar para pihak bersedia menerima Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah
4. Apabila kedua belah pihak bersedia menerima Anjuran ini, maka dapat dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) dengan disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial
5. Apabila salah satu atau kedua belah pihak tidak bersedia menerima atau keberatan atas Anjuran ini, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya
6. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran ini.
19. Bahwa Mengingat Pasal 1 Angka 1 PP No. 35 Tahun 2021 *"Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah"*, Pasal 1 angka 9 *"Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak"* dan Pasal 1 angka 12 *"Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan"*. Sehingga jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau terciptanya setelah adanya perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan;
20. Bahwa suatu hubungan kerja tanpa adanya status perjanjian kerja maka hal tersebut sudah bertentangan dengan pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-undang No. 6 Tahun 2023 dimana diisyaratkan dalam pasal tersebut bahwa *"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja buruh"*;
21. Bahwa mengingat Pasal 57 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Jo Undang-undang No. 6 Tahun 2023 *"perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin"*. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan

Halaman 7 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berakhirnya kontrak kerja. Sedangkan faktanya dari Penggugat PKWT hingga PKWTT tidak ada perjanjian kerja yang dibuat oleh Tergugat. apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis Hubungan Kerja tersebut menjadi PKWTT terhitung sejak 11 April 2015;

22. Bahwa Tergugat memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disahkan berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Nomor Kep. 4/HI.00.00/00.0000.220111027/B/IX/2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan Mandiri Tunas Finance 2022-2024, yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja, aturan-aturan Perusahaan yang mengatur termasuk tetapi tidak terbatas pada alasan mangkir, sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan.

23. Bahwa di dalam Peraturan Perusahaan Pasal 35 ayat (1) mengatur "apabila karyawan *tidak masuk kerja* tanpa alasan yang sah atau yang dapat diterima oleh Perusahaan, maka Karyawan tersebut dianggap mangkir". Frasa tidak masuk kerja tersebut harus dimaknai bahwa pekerja sama sekali tidak melakukan absensi di perusahaan, sedangkan absensi Clock In periode kerja tanggal 1 s/d 17 April 2023 Penggugat dalam hal ini selalu masuk kerja yang dibuktikan dengan pada tanggal 4, 5, 6, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023;

24. Bahwa Pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan :

*"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";*

25. Bahwa Pasal 34 Peraturan Perusahaan tentang Surat Teguran dan Surat Peringatan, mengatur dan menguraikan tentang jenis tingkatan sanksi yang dapat di terapkan oleh perusahaan dan juga menguraikan tentang jenis pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi. Ketentuan ini pada pokoknya menegaskan dan mengatur bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja diberikan sanksi Teguran Lisan, Teguran Tertulis, dan Surat Peringatan (SP) secara berurutan.

26. Bahwa dalam perselisihan hubungan industrial a quo dimana

Halaman 8 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



Tergugat menganggap Penggugat telah mangkir (melakukan pelanggaran peraturan perusahaan), faktanya hingga di lakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Surat Nomor: 100/MTF-PKY/IV/2023 perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja an. Rolancon Habeahan, selain fakta Penggugat masuk kerja dan Melakukan Clock In, fakta lainnya menerangkan tidak pernah Penggugat menerima sekalipun teguran lisan/tertulis ataupun Surat Peringatan secara berurutan dari Tergugat.

27. Bahwa memperhatikan Surat Panggilan I Nomor: 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat Panggilan II Nomor: 094/MTF-PKY/IV/2023, dan fakta tidak adanya Surat Peringatan dan adanya absensi clock in yang menerangkan dan membuktikan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat maka beralasan untuk menyatakan Surat Panggilan I Nomor: 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat Panggilan II Nomor: 094/MTF-PKY/IV/2023 adalah *TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM*;

28. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan bukti serta alasan hukum yang telah dikemukakan diatas bahwa alasan Mangkir tidak berdasarkan hukum, dan Surat Panggilan I Nomor: 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat Panggilan II Nomor: 094/MTF-PKY/IV/2023 adalah *TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM* maka beralasan hukum untuk menyatakan Surat Nomor: 100/MTF-PKY/IV/2023 perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja an. Rolancon Habeahan, adalah *TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM*;

29. Bahwa oleh karena surat Nomor: 100/MTF-PKY/IV/2023 perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja an. Rolancon Habeahan adalah *TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM*, maka patut pula menurut hukum menyatakan tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak;

30. Bahwa mengingat landasan filosofi hubungan industrial yang bercita-cita agar terciptanya hubungan yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan, tetapi memperhatikan perlakuan Tergugat terhadap Penggugat yang menggambarkan kesewenang-wenangan, diskriminasi dan intimidatif sehingga tidak mungkin lagi ada hubungan industrial yang harmonis antara Penggugat dan Tergugat;

31. Bahwa mengingat Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 Perjanjian Kerja/Hubungan Kerja berakhir apabila: adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Sehingga untuk menghindari



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketidakadilan yang dialami oleh Penggugat maka sangat beralasan untuk mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan perkara a quo diucapkan;

32. Bahwa mengingat Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *“Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”*

33. Bahwa mengingat Pasal 156 Jo Pasal 157A Undang-undang Ketenagakerjaan Jo Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak maka beralasan untuk Menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan komponen uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, uang penggantian hak (sisa cuti), upah proses Bipartit dan upah proses Mediasi sebesar Rp. 68.764.415,- (enam puluh delapan juta tujuh ratus enam puluh empat ribu empat ratus lima belas rupiah), secara TUNAI dan SEKETIKA, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian Hak PHK	Pengali	Upah (perbulan)	Jumlah
1	Uang Pesangon	9	Rp. 4.511.510	Rp. 40.603.590
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	3	Rp. 4.511.510	Rp. 13.534.530
3	Uang Penggantian Hak (Sisa Cuti)	6/25	Rp. 4.511.510	Rp. 1.082.762
5	Upah Proses Bipartit-Mediasi	3	Rp. 4.511.510	Rp. 13.534.530
Total				Rp. 68.764.415,-

34. Bahwa mengenai Upah Proses berdasarkan ketentuan Pasal 81 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang pada klaster Ketenagakerjaan Pasal 157A ayat (1) menyebutkan *“Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”*; dan ayat (3) menyebutkan *“Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya”*, maka beralasan hukum Penggugat mengajukan permohonan Upah Proses terhitung sejak Oktober 2023 sampai dengan September 2024.

Halaman 10 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIk



35. Bahwa apabila PHK terbukti bertentangan dengan hukum maka beralasan apabila majelis hakim menghukum Tergugat membayar upah proses pada tingkat pengadilan sejak gugatan a quo diajukan terhitung Oktober 2023 sampai putusan berkekuatan hukum tetap yang diperkirakan hingga September 2024, dengan total Rp. 54.138.120 (*lima puluh empat juta seratus delapan puluh ribu seratus dua puluh rupiah*), dengan rincian sebagai berikut:

Periode	Upah Proses Pengadilan
Oktober 2023	Rp. 4.511.510
November 2023	Rp. 4.511.510
Desember 2023	Rp. 4.511.510
Januari 2024	Rp. 4.511.510
Februari 2024	Rp. 4.511.510
Maret 2024	Rp. 4.511.510
April 2024	Rp. 4.511.510
Mei 2024	Rp. 4.511.510
Juni 2024	Rp. 4.511.510
Juli 2024	Rp. 4.511.510
Agustus 2024	Rp. 4.511.510
September 2024	Rp. 4.511.510
Total	Rp. 54.138.120

36. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat dan sah menurut hukum dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);

37. Bahwa apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka beralasan pula menurut hukum untuk menghukum Tergugat menerbitkan Surat Pengalaman Kerja atas nama Penggugat dan memberikannya kepada Penggugat paling lambat 7 hari terhitung sejak putusan a quo berkekuatan hukum tetap;

38. Bahwa untuk menghindari Tergugat berbuat inkar atas putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, cukup beralasan bagi Penggugat meminta Pengadilan untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp. 100.000,- (*seratus ribu rupiah*) perhari keterlambatan terhitung sejak putusan ini memiliki kekuatan



hukum tetap;

39. Bahwa mengingat Pasal Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “*Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)*”, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, melalui Majelis Hakim yang menerima, memeriksa dan mengadili serta memutus perkara a quo, berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Panggilan I Nomor: 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat Panggilan II Nomor: 094/MTF-PKY/IV/2023, adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;
3. Menyatakan surat nomor: 100/MTF-PKY/IV/2023 perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja an. Rolancon Habeahan adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;
4. Menyatakan tindakan Tergugat terhadap Penggugat Merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus terhitung Putusan ini dibacakan;
6. Menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan komponen uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, uang penggantian hak (sisa cuti), upah proses Bipartit dan upah proses Mediasi sebesar Rp. 68.764.415,- (enam puluh delapan juta tujuh ratus enam puluh empat ribu empat ratus lima belas rupiah), secara TUNAI dan SEKETIKA, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian Hak PHK	Pengali	Upah (perbulan)	Jumlah
1	Uang Pesangon	9	Rp. 4.511.510	Rp. 40.603.590
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	3	Rp. 4.511.510	Rp. 13.534.530
3	Uang Penggantian Hak (Sisa Cuti)	6/25	Rp. 4.511.510	Rp. 1.082.762
5	Upah Proses Bipartit-Mediasi	3	Rp.	Rp. 13.534.530

Halaman 12 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

		4.511.510	
Total			Rp. 68.764.415

7. Menghukum Tergugat membayar upah proses pada tingkat Pengadilan sejak gugatan a quo diajukan terhitung bulan Oktober 2023 sampai putusan berkekuatan hukum tetap yang diperkirakan bulan September 2024, dengan total Rp. 54.138.120 (*lima puluh empat juta seratus delapan puluh ribu seratus dua puluh rupiah*), dengan rincian sebagai berikut:

Periode	Upah Proses Pengadilan
Oktober 2023	Rp. 4.511.510
November 2023	Rp. 4.511.510
Desember 2023	Rp. 4.511.510
Januari 2024	Rp. 4.511.510
Februari 2024	Rp. 4.511.510
Maret 2024	Rp. 4.511.510
April 2024	Rp. 4.511.510
Mei 2024	Rp. 4.511.510
Juni 2024	Rp. 4.511.510
Juli 2024	Rp. 4.511.510
Agustus 2024	Rp. 4.511.510
September 2024	Rp. 4.511.510
Total	Rp. 54.138.120

8. Menghukum Tergugat Menerbitkan Surat Pengalaman Kerja Atas Nama Penggugat Dan Memberikannya Kepada Penggugat Paling Lambat 7 Hari Terhitung Sejak Putusan dibacakan;

9. Menyatakan putusan a quo ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi (*uit voerbaar bij voeraad*);

10. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp. 100.000,- (*seratus ribu rupiah*) perhari keterlambatan terhitung sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;

11. Membebaskan biaya perkara pada negara;

ATAU :

Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, maka mohon untuk diberikan putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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

Menimbang bahwa 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,

Halaman 13 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 16 November 2023 pada pokoknya sebagai berikut:

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil Penggugat kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa benar Penggugat pernah bekerja sebagai Pekerja pada PT Mandiri Tunas Finance (Tergugat) sejak tanggal 11 April 2015 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat yang tertuang pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 035/PKWT/HRD Reg-8/IV/2015 dan berlokasi kerja di Palangka Raya dengan menduduki posisi sebagai *Trainee Sales Officer*.
3. Bahwa benar Penggugat telah ditetapkan sebagai Karyawan Tetap berdasarkan Surat Keputusan Nomor 0686/SK-HCP.SVC/HC/IV/2016 tertanggal 27 Oktober 2016 tentang Pengangkatan Pegawai dan Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat adalah sebagai *Sales Officer* pada kantor PT Mandiri Tunas Finance cabang Palangka Raya.
4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 3 yang pada intinya Penggugat menyatakan bahwa selama ini tidak ada perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat. Dalil tersebut tidak sesuai dengan fakta karena Penggugat dan Tergugat telah sepakat menandatangani Perjanjian Kerja sebagaimana disebutkan pada angka ke 2 di atas dan dalam Pasal 8 (Bagian Penutup) pada perjanjian disebutkan bahwa Para Pihak menandatangani dalam tanpa ada paksaan, sehingga dalil Penggugat adalah tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya.
5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 3 yang pada intinya Penggugat tidak mengalami perubahan upah sejak 11 April 2015. Dalil tersebut tidak sesuai dengan fakta karena Tergugat telah melakukan penyesuaian upah bagi Penggugat di setiap tahunnya dengan mengacu kepada Peraturan Daerah terkait dengan penetapan Upah Minimum Provinsi dan/atau Upah

Halaman 14 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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

Minimum Kota/ Kabupaten, sehingga dalil gugatan Penggugat adalah tidak berdasar dan patut untuk dikesampingkan.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 4 yang pada intinya Tergugat menganggap Penggugat tidak masuk kerja sejak tanggal 01 sampai dengan 05 April 2023 dan Penggugat mendalilkan bahwa selalu melakukan Clock In dan masuk bekerja. Dalil tersebut jelas tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya karena Tergugat dalam melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis kepada Penggugat adalah berdasarkan fakta di lapangan yang membuktikan bahwa Penggugat sejak tanggal 01 April 2023 tidak pernah hadir di lokasi kerja yakni di Kantor Cabang MTF Palangka Raya, dimana setiap harinya diawali dengan adanya kegiatan doa atau briefing pagi yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan di Kantor Cabang MTF Palangka Raya. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan selalu masuk bekerja tidak sesuai dengan fakta di lapangan, karena Penggugat dalam jabatannya sebagai *Sales Officer* memiliki kewajiban untuk menyampaikan laporan harian di setiap harinya kepada Atasan/ Supervisor dari Penggugat atas hasil kerja yang telah dilaksanakan pada setiap harinya. Dalam hal ini Penggugat tidak pernah satupun menyampaikan laporan kinerjanya kepada *Sales Head* selaku atasannya.

7. Bahwa benar Tergugat telah menerbitkan dan mengirimkan Surat Panggilan Pertama bagi Penggugat sebagaimana dituangkan dalam Surat Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 05 April 2023, dan dalam hal ini Penggugat tetap tidak masuk bekerja sehingga Tergugat mengirimkan Surat Panggilan Kedua sebagaimana dituangkan dalam Surat Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 11 April 2023. Bahwa kedua surat panggilan sebagaimana dimaksud merupakan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan bahwa Tergugat memang memiliki itikad baik untuk memerintahkan Penggugat agar dapat kembali menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Perusahaan, namun dalam hal ini terdapat unsur kesengajaan dari Penggugat untuk menghindar dan melalaikan tugasnya sebagai *Sales Officer*.

8. Bahwa berdasarkan Penjelasan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan dipanggil secara patut adalah Pekerja telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat Pekerja yang tercatat di Perusahaan berdasarkan

Halaman 15 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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)



Laporan Pekerja, dan tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja. Bahwa dalam hal ini pemanggilan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah memenuhi apa yang dipersyaratkan oleh Undang-undang, dimana surat panggilan bagi Penggugat diberikan secara tertulis dan dikirimkan melalui jasa pengiriman Pos Tercatat, serta tenggang waktu pemanggilan antara Surat Panggilan Pertama dan Surat Panggilan Kedua adalah 5 (lima) hari kerja.

9. Bahwa benar atas ketidakhadiran Penggugat di tempat kerja sejak tanggal 01 April 2023 sampai dengan diterbitkannya Surat Panggilan Kedua tertanggal 11 April 2023 maka Tergugat menganggap bahwa Penggugat sudah tidak memiliki niat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai *Sales Officer* di Perusahaan karena mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut maka sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 *jo.* Pasal 35 ayat (1) dan (2) Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance yang berbunyi:

Pasal 36 huruf j PP No. 35 tahun 2021 :

*"Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :*

*j. Pekerja/ Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan sah"*

Pasal 35 ayat (1) dan (2) Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance :

- 1. Apabila Karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah atau yang dapat diterima oleh Perusahaan, maka Karyawan tersebut dianggap mangkir.*
- 2. Apabila Karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Karyawan tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri.*

Bahwa berdasarkan hal tersebut Tergugat menindaklanjuti dengan menerbitkan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja bagi Penggugat yang dituangkan dalam Surat No.100/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 17 April 2023 yang menyatakan efektif pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah tanggal 17 April 2023.

10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat



sebagaimana tercantum pada angka 7 dan angka 8, dikarenakan pada faktanya Penggugat sebagai *Sales Officer* seharusnya melakukan absensi baik saat masuk bekerja maupun saat pulang bekerja yang dapat dilakukan melalui handphone melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh Tergugat yakni aplikasi HC EAZY. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (8) Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance berbunyi :

*"Kehadiran Karyawan dicatat melalui alat pencatat kehadiran yang telah disediakan Perusahaan pada setiap masuk dan pulang kerja"*

Bahwa ketentuan peraturan perusahaan tersebut mewajibkan seluruh pekerja atau karyawan untuk mencatatkan kehadirannya baik pada saat masuk bekerja maupun saat pulang bekerja yang dapat dilakukan melalui aplikasi HC EAZY yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja sepanjang dilakukan dalam waktu kerja dan dalam menjalankan kepentingan tugas dan tanggung jawabnya. Bahwa Penggugat yang juga memiliki aplikasi HC EAZY seharusnya tidak memiliki kendala untuk melakukan pencatatan saat *clock out* atau pulang kerja, sehingga bertolak belakang dengan dalil gugatannya yang menyatakan tidak memungkinkan untuk melakukan *Clock Out*.

11. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 9 dan angka 10, dikarenakan Tergugat tidak menerima secara langsung surat permintaan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud oleh Penggugat. Bahwa sampai dengan Tergugat menerbitkan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja bagi Penggugat tertanggal 17 April 2023, Tergugat tidak pernah menerima secara langsung informasi, tanggapan dan/atau surat-menyurat dari Penggugat perihal proses terminasi yang ditetapkan oleh Tergugat kepada Penggugat.

12. Bahwa sejak tanggal 01 April 2023, Penggugat tidak pernah melakukan koordinasi dan memberikan laporan kepada Atasannya terkait tugas dan tanggung jawab yang semestinya dijalankan oleh Penggugat, namun dalam hal ini justru Penggugat hanya membuat alasan bahwa Penggugat melakukan pekerjaan di luar kantor tetapi tidak pernah melaporkan kepada Atasan terkait lokasi tujuan dan agenda apa yang dilakukan oleh Penggugat saat berada di luar kantor.

13. Bahwa sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab Penggugat sebagai *Sales Officer* yang secara garis besar adalah bertanggung jawab terhadap kebenaran dan kelengkapan data *Customer/*



Debitur, melaksanakan pencapaian sales dan kualitas aplikasi in hingga valid, serta menjaga hubungan baik dengan Pihak Dealer, dan jika diuraikan secara spesifik di antaranya :

- a. Melakukan survei kepada calon *Customer* / Debitur;
- b. Memonitor status aplikasi harian;
- c. Memantau dan melaporkan perkembangan, kebutuhan dan kompetisi pasar;
- d. Melakukan kunjungan ke Dealer
- e. Memantau angsuran *Customer*/ Debitur

Bahwa selama Penggugat mangkir sejak tanggal 01 April 2023, tidak ada tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan sesuai dengan uraian *job desc* tersebut di atas, dengan dibuktikan tidak adanya hasil survei kepada Calon Debitur maupun hasil kunjungan kepada Dealer-dealer terkait.

14. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 13 dikarenakan Penggugat menuntut Tergugat untuk memberikan kompensasi yang terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Upah Proses, Uang Koperasi dan Surat Pengalaman Kerja. Bahwa dalil tersebut hanyalah keinginan Penggugat yang hanya ingin menuntut Tergugat untuk memperoleh kompensasi yang jelas tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikarenakan kompensasi yang dapat diberikan kepada Penggugat adalah berupa Uang Pisah dikarenakan Penggugat tidak memiliki itikad baik dalam menghadiri pemanggilan dari Tergugat, sehingga Tergugat menetapkan untuk mengakhiri hubungan kerja dikarenakan Penggugat telah jelas melakukan mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut.

15. Bahwa Tergugat telah menyampaikan kepada Penggugat terkait dengan ketentuan Pasal 39 ayat (1) huruf b Peraturan Perusahaan yang mengatur terkait perhitungan uang pisah karyawan yakni :

- b. *Besaran Uang Pisah Mangkir dan Pengunduran diri tidak baik-baik atau PHK sesuai Pasal 49, Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 54 ayat (1) dan (4) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 adalah sebagai berikut :*



Masa Kerja	Besarnya Uang Pisah
< 3 tahun	Tidak mendapatkan uang pisah
3 sampai < 6 tahun	1/3 x 1 Gaji Pokok Sebulan
6 sampai < 9 tahun	1/3 x 2 Gaji Pokok Sebulan
9 sampai < 12 tahun	1/3 x 3 Gaji Pokok Sebulan
12 tahun dan lebih	1/3 x 4 Gaji Pokok Sebulan

Bahwa berdasarkan tabel perhitungan tersebut, maka yang menjadi hak bagi Penggugat adalah uang pisah sebesar Rp.2.231.173,- (dua juta dua ratus tiga puluh satu ribu seratus tujuh puluh tiga rupiah) dengan formula penghitungan 1/3 (sepertiga) dikali 2 gaji pokok sebulan dikarenakan masa kerja Penggugat adalah 8 (delapan) tahun.

16. Bahwa benar telah dilakukannya agenda penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat melalui sidang mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, dan dalam hal ini telah diterbitkannya Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dituangkan dalam Surat 565/774/HI/VII/Nakertrans tertanggal 18 Juli 2023.

17. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 23 dikarenakan Penggugat telah keliru dalam menafsirkan apa yang dimaksud dengan mangkir. Bahwa pada ketentuan Pasal 35 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance, dimana definisi mangkir merupakan suatu perbuatan tidak masuk bekerja, dan dalam hal ini Penggugat telah nyata tidak menjalankan tugas, pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai *Sales Officer* sebagaimana diuraikan dalam angka ke 13 di atas. Bahwa Penggugat hanya mencari-cari alasan dengan menyatakan telah melakukan *clock in* disamakan dengan masuk bekerja, dimana sesuai fakta yang sebenarnya bahwa Penggugat tidak ada sama sekali melaksanakan pekerjaannya.

18. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 25 dan 26, dikarenakan Penggugat tidak dapat membedakan antara pelanggaran yang dapat diberikan pembinaan berupa Surat Teguran atau Surat Peringatan dengan pelanggaran yang berupa perbuatan mangkir lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dilakukan pemanggilan secara patut dan tertulis. Bahwa tidak ada kewajiban Perusahaan dalam hal ini Tergugat untuk memberikan Surat Teguran atau Surat Peringatan kepada Penggugat. Bagaimana mungkin Tergugat memberikan Surat Peringatan jika



Penggugat tidak sama sekali memenuhi panggilan Tergugat terlebih tidak pernah berada di lokasi kerja sejak tanggal 01 April 2023. Bahwa perbuatan mangkir yang telah dilakukan oleh Peggugat telah ditanggapi dan ditindaklanjuti oleh Tergugat dengan adanya penerbitan Surat Pemanggilan Pertama dan Surat Pemanggilan Kedua sebagai bukti itikad baik dari Tergugat untuk memanggil dan memerintahkan Peggugat untuk kembali bekerja sesuai waktu kerja yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tugas tanggung jawabnya sebagai *Sales Officer*.

19. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Peggugat sebagaimana tercantum pada angka 27, 28 dan 29 yang pada intinya menyatakan bahwa Surat Panggilan Pertama No. 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat Panggilan Kedua No. 094/MTF-PKY/IV/2023 yang ditujukan bagi Peggugat, serta Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja Peggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum adalah tidak berdasar. Bahwa dalam perkara *a quo* tidak ada bukti-bukti Peggugat yang menyatakan bahwa Surat Panggilan dan Surat Keterangan Berakhir Hubungan Kerja bagi Peggugat menjadi tidak sah, yang secara jelas justru Peggugatlah yang melakukan pelanggaran berupa mangkir. Bahwa sangat tidak mungkin Tergugat menerbitkan dan mengirimkan Surat Panggilan dan Surat Keterangan Berakhir Hubungan Kerja jika tidak ada hal yang mendasari Tergugat menerbitkan surat tersebut.

20. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Peggugat sebagaimana tercantum pada angka 30 yang pada intinya menyatakan bahwa adanya perlakuan Tergugat yang menggambarkan kesewenang-wenangan, diskriminasi dan intimidatif. Bahwa dalil Peggugat ini merupakan dalil yang tidak berdasar karena Peggugat tidak mampu menjelaskan dan membuktikan perbuatan dari Tergugat mana yang menunjukkan adanya perbuatan kesewenang-wenangan, diskriminasi dan intimidatif, justru perbuatan Peggugatlah yang menunjukkan kesewenang-wenangan kepada Tergugat dalam bekerja dibuktikan adanya kesengajaan Peggugat untuk tidak melakukan kewajibannya sebagai karyawan dari Tergugat dengan adanya perbuatan mangkir.

21. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Peggugat sebagaimana tercantum pada angka 31 yang pada intinya memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya untuk menyatakan hubungan kerja antara Peggugat dan Tergugat putus sejak putusan perkara *a quo* diucapkan. Bahwa

Halaman 20 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIk



sebagaimana uraian yang telah disampaikan oleh Tergugat dalam Jawaban ini telah rinci menjelaskan bahwa Penggugat melakukan perbuatan mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut sehingga jelas Tergugat memiliki alasan kuat untuk mengirimkan surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua kepada Penggugat sampai dengan tahap penerbitan Surat Keterangan Berakhir Hubungan Kerja bagi Penggugat yang menetapkan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah efektif tertanggal 17 April 2023.

22. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 33 yang pada intinya Penggugat meminta agar Tergugat memberikan secara tunai dan seketika berupa Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah proses dengan total senilai Rp.68.764.415,-. Bahwa sebagaimana jawaban Tergugat pada angka 15 di atas telah jelas menguraikan hak Penggugat adalah uang pisah sesuai ketentuan Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance yang didasari perbuatan mangkir yang dilakukan oleh Penggugat.

23. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 34 dan 35 yang pada intinya Penggugat mengajukan permohonan upah proses terhitung sejak Oktober 2023 sampai dengan September 2023. Bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah efektif berlaku tanggal 17 April 2023 berdasarkan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja dengan No.100/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 17 April 2023 sehingga saat berjalannya pemeriksaan perkara *a quo*, Penggugat sudah tidak terikat hubungan kerja dengan Tergugat sejak tanggal 17 April 2023 sehingga layak menjadi pertimbangan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk tidak menghukum Tergugat membayarkan Upah Proses bagi Penggugat.

24. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 36 yang pada intinya agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi serta perlawanan. Pada Pasal 56 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 berbunyi :

*"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :*

*Halaman 21 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”

Bahwa berdasarkan ketentuan pasal tersebut, dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan dalam hal ini jika putusan peradilan tingkat pertama tidak diterima oleh salah satu Pihak sehingga diajukan upaya hukum kasasi dan upaya hukum lainnya maka keputusannya belum bersifat final atau berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Bahwa dalil-dalil Penggugat bukanlah suatu kebenaran yang mutlak dan jika ada upaya Kasasi maka putusan pada oleh peradilan tingkat pertama dapat berubah. Tergugat dalam hal ini tidak memiliki kewajiban untuk melaksanakan putusan pada peradilan tingkat pertama. Dalil Penggugat yang menyampaikan permohonan kepada Majelis Hakim agar menyatakan putusan dilaksanakan terlebih dahulu meskipun diadakan upaya hukum kasasi mencerminkan bahwa Penggugat tidak mampu menafsirkan apa yang dimaksud dengan putusan yang bersifat final atau berkekuatan hukum tetap. Tergugat menafsirkan bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap artinya bahwa terhadap putusan tersebut tidak ada lagi upaya hukum atau oleh salah satu pihak upaya hukum yang masih ada tidak ditempuh dan telah melewati tenggat waktu sesuai yang telah ditentukan oleh undang-undang. Oleh karenanya dalil Penggugat tersebut haruslah ditolak.

25. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita Penggugat sebagaimana tercantum pada angka 38 yang pada intinya Penggugat memohon agar Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) per hari keterlambatan jika Tergugat berbuat ingkar atas putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Adapun gugatan Penggugat adalah tuntutan berupa pembayaran uang karena adanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat. Bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung No.2331K/Pdt/2008 tanggal 23 Juli 2009 menyatakan bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang

Halaman 22 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

paksa (dwangsom). Maka Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menolak Tuntutan Uang Paksa (Dwangsom) oleh Penggugat.

Berdasarkan uraian pada Jawaban Tergugat sebagaimana tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya c.q. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan membuat putusan sebagai berikut :

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Surat Panggilan Pertama Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat Panggilan Kedua Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 adalah sah dan berdasar hukum.
3. Menyatakan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja bagi Penggugat No.100/MTF-PKY/IV/2023 adalah sah dan berdasar hukum.
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 17 April 2023.
5. Menyatakan menolak tuntutan Penggugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp.68.764.415,- (enam puluh delapan juta tujuh ratus enam puluh empat ribu empat ratus lima belas rupiah).
6. Menyatakan menolak tuntutan Penggugat untuk membayar upah proses bagi Penggugat sebesar Rp.54.138.120,- (lima puluh empat juta seratus tiga puluh delapan ribu seratus dua puluh rupiah)
7. Menyatakan menolak tuntutan Penggugat agar Tergugat menerbitkan Surat Pengalaman Kerja atas nama Penggugat paling lambat 7 hari terhitung sejak putusan dibacakan;
8. Menyatakan menolak putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;
9. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban gugatan dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tertulis tanggal 23 November 2023 dan Tergugat mengajukan Duplik tertulis tanggal 30 November 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

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

Halaman 23 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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

1. Fotokopi dari fotokopi Anjuran Nomor 565/774/HI/VII/Nakertras tertanggal 18 Juli 2023, diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Mandiri Tunas Finance 2022-2024, diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi dari Asli Surat Keputusan No. 0686/SK-HCP.SVC/HC/IV/2016 Tentang : Pengangkatan Pegawai, tanggal 27 Oktober 2016, diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi dari fotokopi Pay Slip Detail Period Feb-2023, Mar-2023, Apr-2023, diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 5 April 2023, diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi dari Asli Surat Panggilan Kedua Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 11 April 2023, diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi dari Asli Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 100/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 17 April 2023, diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi dari fotokopi *Screenshot Timesheet* tanggal 01 April sampai dengan 20 April 2023, diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi dari Asli Surat Permintaan Perundingan Bipartit I tertanggal 16 Mei 2023, diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi dari Asli Surat Permintaan Perundingan Bipartit II tertanggal 23 Mei 2023, diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi dari fotokopi Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 6 Juni 2023, diberi tanda P-11;
12. Fotokopi dari Asli Daftar Tuntutan tertanggal 17 Juni 2023, diberi tanda bukti P-12;
13. Fotokopi dari Asli Surat Panggilan Sidang Mediasi Nomor 565/632/HI/VI/Nakertrans tertanggal 8 Juni 2023, diberi tanda bukti P-13;
14. Fotokopi dari Asli Surat Panggilan Ulang Sidang Mediasi II Nomor 565/702/HI/VI/Nakertrans tertanggal 20 Juni 2023, diberi tanda bukti P-14;
15. Fotokopi dari Asli Kartu Pegawai A.n Rolancon Habeahan Nomor Pegawai 00006774, diberi tanda bukti P-15;
16. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Secara Bipartit I tertanggal 22 Mei 2023, diberi tanda bukti P-16;
17. Fotokopi dari Asli Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan

Halaman 24 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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)



Hubungan Industrial Secara Bipartit II tertanggal 31 Mei 2023, diberi tanda bukti P-17;

18. Fotokopi dari Asli Tanda Terima Surat tertanggal 16 Mei 2023 dan 23 Mei 2023, diberi tanda bukti P-18;

19. Fotokopi dari fotokopi Screenshot Daftar Hadir Pagi di group WhatsApp "Perwira MTF P Raya", diberi tanda bukti P-19;

20. Fotokopi dari fotokopi Rekapitulasi Absensi I tanggal 1 s/d 17 April 2023, diberi tanda bukti P-20;

21. Fotokopi dari fotokopi Rekapitulasi Absensi II tanggal 1 Maret – 30 April 2023, diberi tanda bukti P-21;

22. Fotokopi sesuai fotokopi Kehadiran Presensi pagi, diberi tanda bukti P-22;

Menimbang bahwa bukti surat Penggugat tersebut telah diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-22 semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti surat P-1, P-2, P-4, P-5, P-8, P-11, P-19, P-20, P-21 dan P-22 merupakan fotokopi dari fotokopi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang masing-masing bernama **Tober Hamonangan Pasaribu** dan **Fernando, S.E.**, di bawah sumpah/ janji pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

#### 1. Saksi Tober Hamonangan Pasaribu:

- Bahwa Saksi pernah bekerja di Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance;
- Bahwa Saksi masuk bekerja di Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance dari tahun 2014 dan Saksi berhenti di tahun 2021;
- Bahwa posisi pekerjaan Saksi pada bagian kredit marketing officer atau pemasaran;
- Bahwa Saksi dengan Penggugat sama posisi bagian pekerjaan;
- Bahwa besaran gaji Saksi sama dengan besaran gaji Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat perjanjian antara Penggugat dengan Tergugat;
- Bahwa mengenai permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat mangkir dari pekerjaan;
- Bahwa kurang lebih 7 (tujuh) tahun Saksi bekerja di Perusahaan



PT Mandiri Tunas Finance;

- Bahwa Saksi keluar dari Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance dengan cara mengundurkan diri;
- Bahwa ada 2 (dua) kali surat dari kantor untuk Saksi yaitu pertama surat panggilan dan yang kedua surat peringatan;
- Bahwa Saksi dapat informasi dari Penggugat kalau yang bersangkutan mendapat surat panggilan;
- Bahwa rutinitas sehari-hari pekerjaan Penggugat dan Saksi saat masih bekerja di Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance yaitu masuk bekerja jam 08.00 WIB dan pulang bekerja 16.30 WIB;
- Bahwa presensi menggunakan fingerprint;
- Bahwa presensi secara kondisional karena pekerjaan staf marketing tidak diwajibkan presensi, berhubungan dengan dealer mengenai order mobil sesuai ada instruksi dari kepala cabang sebelumnya apabila ada order masuk kami tidak diwajibkan melakukan presensi fingerprint masuk atau foto selfi di depan kantor apabila masih di daerah Palangka Raya kemudian dikirim via WhatsApp karena akan berangkat ke suatu tempat;
- Bahwa bukti surat P-8 berupa screenshot Timesheet tanggal 01 April sampai dengan 20 April 2023 adalah presensi elektronik (yang diperlihatkan di persidangan);
- Bahwa presensi fingerprint tidak jalan atau off saat hari libur;
- Bahwa presensi berupa aplikasi;
- Bahwa setiap karyawan ada memiliki aplikasi presensi menggunakan handphone;
- Bahwa saat itu Saksi satu profesi dengan Penggugat di Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance;
- Bahwa jabatan Saksi dengan Penggugat saat bekerja di Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance adalah sebagai kredit marketing officer atau CFO;
- Bahwa Saksi dengan Penggugat sebagai karyawan tetap;
- Bahwa prosedur diangkat sebagai karyawan tetap, wajib bekerja selama satu tahun sebagai karyawan kontrak;
- Bahwa Saksi masuk sebagai karyawan kontrak antara bulan Juni atau bulan Agustus;
- Bahwa duluan 3 (tiga) bulan Penggugat masuk di Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance dari Saksi;

Halaman 26 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa maksud wajib sebagai karyawan kontrak selama 1 (satu) tahun yaitu kami 2 (dua) kali tanda tangan kontrak setiap per enam bulan;
- Bahwa PT Mandiri Tunas Finance bergerak dalam usaha proses kredit mobil baru;
- Bahwa Saksi dengan Penggugat saat itu mencapai target, minimal 10 (sepuluh) unit mobil baru dapat insentif;
- Bahwa lebih dahulu Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap;
- Bahwa Saksi masuk tahun 2014 sebagai karyawan kontrak kemudian diangkat tahun 2015 sebagai karyawan tetap;
- Bahwa pada tahun 2015 Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap;
- Bahwa setiap perjanjian pasti ada tanda tangan;
- Bahwa kurang lebih Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) setiap bulan ditambah uang insentif apabila masuk target;
- Bahwa Saksi sempat melebihi target tertinggi sebanyak 20 (dua puluh) unit mobil dan area survei se Kalimantan Tengah;
- Bahwa PT Mandiri Tunas Finance melayani Kota Palangka Raya tetapi wilayah survei se Kalimantan Tengah;
- Bahwa PT Mandiri Tunas Finance hanya 1 (satu) di Kalimantan Tengah;
- Bahwa tugas utama Saksi sebagai kredit marketing officer atau CFO yaitu jualan yang Saksi dapat dari dealer yang bekerjasama dengan PT Mandiri Tunas Finance dengan ketentuan minimal 10 (sepuluh) unit untuk seorang CFO;
- Bahwa yang menentukan minimal 10 (sepuluh) unit mobil adalah pihak perusahaan;
- Bahwa Saksi mendapatkan kemudahan dari pihak perusahaan berupa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, asuransi AXA Mandiri dengan potong gaji;
- Bahwa kemudahan yang diberikan oleh PT Mandiri Tunas Finance kepada kami dapat menggadaikan SK kerja ke Bank Mandiri;
- Bahwa pekerjaan sebagai kredit marketing officer atau CFO kebanyakan berada di lapangan;
- Bahwa sistem presensi terserah dimana posisi karena melalui handphone;
- Bahwa benar presensi tersebut untuk wilayah Kalimantan Tengah

Halaman 27 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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)



karena ada titik koordinat menggunakan GPS;

- Bahwa pernah saat presensi pagi di wilayah Kalimantan Tengah dan presensi pulang berada di wilayah Kalimantan Selatan;
- Bahwa seharusnya presensi pagi dahulu di Kalimantan Tengah kemudian melakukan survei di wilayah Kalimantan Selatan maka presensi pulang di wilayah Kalimantan Selatan;
- Bahwa kalau lupa presensi dapat disampaikan kepada HRD berupa foto lagi survei di tempat nasabah;
- Bahwa harus diberitahukan pada hari itu juga kalau lupa presensi ke WhatsApp grup;
- Bahwa pertama kali Saksi bekerja yang Saksi ambil hanya kontrak kerja dan Saksi belum pernah melihat isi dari Peraturan Perusahaan karena saat itu diberitahukan mengenai jam masuk dan jam pulang;
- Bahwa Penggugat menuntut haknya kepada Tergugat;
- Bahwa sepengetahuan Saksi sekarang Penggugat sudah tidak bekerja di PT Mandiri Tunas Finance;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui kapan Penggugat berhenti bekerja di PT Mandiri Tunas Finance;
- Bahwa pada bulan Februari 2021 Saksi berhenti bekerja di PT Mandiri Tunas Finance;
- Bahwa Saksi diberitahu Penggugat kalau sudah berhenti bekerja di PT Mandiri Tunas Finance karena dipecat;
- Bahwa 1 (satu) minggu yang lalu Saksi terakhir bertemu dengan Penggugat, saat itu Penggugat menanyakan apakah Saksi bersedia menjadi Saksi dalam perkara ini kemudian Saksi menyanggupinya menjadi Saksi;
- Bahwa Saksi tidak enak menanyakan kenapa dipecat dan juga Penggugat juga tidak ada menceritakan kenapa dipecat;
- Bahwa alasan Saksi berhenti saat itu karena sudah jenuh bekerja di PT Mandiri Tunas Finance dan dari pada Saksi dipecat lebih baik Saksi mengundurkan diri berhenti bekerja;
- Bahwa hak yang Saksi dapat saat mengundurkan diri berupa sebesar 2 (dua) bulan uang gaji;
- Bahwa sebelum Saksi berhenti ada cerita karyawan junior di bawah Saksi tidak mencapai target dalam 1 (satu) tahun entah bagaimana penilaian kepala cabang kami pada waktu itu akhirnya di suruh resign tapi tidak mengundurkan diri tapi dibantu untuk pemulangan

Halaman 28 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



karyawan tersebut dan direkomendasikan ke PHK tetapi akhirnya karyawan tersebut berhenti;

- Bahwa Saksi mengetahui dari cerita teman Saksi kalau hak yang didapat oleh karyawan tersebut kalau tidak salah uang sejumlah Rp32.000.000,00 (tiga puluh dua juta rupiah);

- Bahwa Saksi tidak melihat karyawan tersebut mendapat uang sejumlah Rp32.000.000,00 (tiga puluh dua juta rupiah) hanya berdasarkan cerita dari teman Saksi saja;

- Bahwa sepanjang Saksi bekerja tidak masuk kantor tetapi ada konfirmasi mengenai pertanggungjawaban kepada perusahaan gaji tetap diterima penuh;

- Bahwa aplikasi HC EAZY di dalam handphone selain presensi fingerprint;

- Bahwa Saksi tidak melakukan presensi *fingerprint* tetapi dapat melakukan presensi melalui aplikasi HC EAZY dari handphone selama jaringan dan sinyal ada;

- Bahwa benar sales officer menggunakan mobile survey untuk menginput data debitur;

- Bahwa benar aplikasi seperti bukti surat T-10 berupa Data Mobile Survey tim Sales & Marketing MTF Palangka Raya (Periode Bulan April 2023) (yang diperlihatkan di persidangan);

- Bahwa benar apabila Penggugat tidak menginput data pada mobile survey berarti Penggugat tidak menjalankan pekerjaan atau melakukan survei kepada calon debitur;

- Bahwa kalau tidak ada job atau order karyawan dengan jabatan CFO hanya *standbye* di kantor saja;

- Bahwa aplikasi mobile survey itu tidak jalan apabila karyawan dengan jabatan CFO hanya *standbye* di kantor saja karena tidak ada yang diinput;

- Bahwa dianggap masuk bekerja apabila karyawan dengan jabatan CFO hanya datang duduk dan pulang presensi saja cuma secara target pencapaian pribadi tidak tercapai. Dulu saat Saksi masuk kerja di bagian *kredit marketing officer* ada instruksi dari pimpinan untuk anak-anak marketing agar *standbye* di dealer atau tempat yang menyediakan mobil baru untuk di fasilitasi secara kredit dan apabila ada aktivitas harus diinput melalui mobile survey;

- Bahwa kondisional kalau ada orderan kita diberi kelonggaran

Halaman 29 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



untuk tidak ikut doa pagi dan briefing;

- Bahwa seingat Saksi pertama kali masuk bekerja antara bulan Juli atau Agustus yang ditekankan pihak perusahaan agar kami tidak merugikan perusahaan contoh memanipulasi data konsumen sehingga konsumen macet dan untuk presensi masuk jam 08.00 dan pulang jam 16.30 dan seperti tempat Saksi bekerja sekarang diberi modul;
- Bahwa untuk pengalaman yang Saksi alami panggilan pertama dari kantor lewat OB dan pada panggilan kedua dengan isi surat apabila tidak hadir maka dianggap mengundurkan diri dan mengenai kejadian yang dialami Penggugat tersebut Saksi tidak mengetahui;
- Bahwa kalau ada orderan baru mobile Survey diisi;
- Bahwa waktu Saksi dulu tidak wajib di kantor tetapi harus mendapatkan hasil pekerjaan;

## 2. Saksi Fernando, S.E.:

- Bahwa Saksi bekerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Tengah;
- Bahwa Saksi salah satu yang langsung menangani proses mediasi dan yang mengetikan anjuran adalah rekan Saksi;
- Bahwa kami tidak pernah melihat dan diberikan surat perjanjian kerja saat proses mediasi;
- Bahwa Saksi ada melihat dan diberikan bukti gaji pokok Penggugat dalam bentuk screenshot dari handphone;
- Bahwa benar bukti surat P-4 berupa Pay Slip Detail Periode Februari -2023, Maret 2023, April 2023 dimasukkan ke dalam anjuran gaji pokok;
- Bahwa status pekerjaan terakhir Penggugat sebagai karyawan tetap;
- Bahwa pada sidang mediasi pertama pihak Perusahaan melampirkan rekapitulasi absen dan pada saat mediasi kedua pihak Perusahaan melampirkan yang berbeda dengan yang pertama dan perbedaannya yaitu yang pertama rekapitulasi absen dari tanggal 1 April 2023 sampai dengan 17 April 2023 pekerja masuk satu kali presensi masuk pada tanggal 6 April 2023 sedangkan tanggal lainnya kosong dan yang kedua rekapitulasi absen dari tanggal 1 April 2023 sampai dengan 30 April 2023 pada periode yang sama dari tanggal 1 April 2023 sampai dengan 17 April 2023 pekerja masuk melakukan absensi Clock in pada tanggal 04, 05, 06, 10, 11,15 dan tanggal 17 April 2023 dan pulang tidak

Halaman 30 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



ada presensi, sehingga tidak dapat dikategorikan 5 (lima) hari berturut turut tidak masuk bekerja dan tidak termasuk katagori mangkir, karena untuk absensi tanggal 06, 11, 12, 15 dan 17 April 2023 pekerja menyertakan bukti print foto;

- Bahwa masa kerja dari Penggugat 8 (delapan) Tahun 4 (empat) hari;
- Bahwa kami menerima surat panggilan pertama dan panggilan kedua sebagai bukti dari Tergugat dan SK PHK dengan alasan mangkir;
- Bahwa Saksi baca Peraturan Perusahaan yang mengatur tentang Hak Mangkir yaitu dapat 1/3 dari gaji pokok dan pada Pasal 39 ayat 1 huruf (d) untuk masa kerja 6 sampai dengan 9 Tahun dapat 2 (dua) kali gaji pokok;
- Bahwa dasar hukum membuat anjuran sesuai pokok perkara PP Nomor 35 Tahun 2021;
- Bahwa menurut hasil sidang mediasi bahwa alasan PHK mangkir karena rekapitulasi presensi pada mediasi kedua itu tidak ada 5 (lima) hari berturut-turut sehingga menurut mediator bahwa PHK tersebut tidak sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak dapat dikategorikan mangkir;
- Bahwa Mediator menganjurkan 1 (satu) kali Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (3) dan diberikan upah proses Pasal 81 angka 49 Pasal 157 A ayat (3) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023;
- Bahwa benar bukti surat P-8 berupa Screenshot Timesheet tanggal 01 April sampai dengan 20 April 2023;

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

1. Fotokopi dari fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.035/PKWT/HRD Reg-8/IV/2015 tertanggal 11 April 2015, diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai No.0686/SK-HCP.SVC/HC/IV/2016 tertanggal 27 Oktober 2016, diberi tanda bukti T-2;
3. Print out dari Aplikasi Sistem Kepegawaian tentang Upah Penggugat Bulan Maret 2023 / *Private & Confidential Payroll Slip*, diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan Pertama Penggugat Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 05 April 2023, diberi tanda bukti T-4;

Halaman 31 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotokopi dari Print out dari Website POS Indonesia berupa Resi Pengiriman Surat Panggilan Pertama bagi Penggugat menggunakan Jasa Ekspedisi PT Pos Indonesia (Persero) dengan Nomor Tracking P2304050160652 tanggal 05-04-2023, diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan Kedua Penggugat Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 11 April 2023, diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi dari Print out dari Website POS Indonesia berupa Resi Pengiriman Surat Panggilan Kedua bagi Penggugat menggunakan Jasa Ekspedisi PT Pos Indonesia (Persero) dengan Nomor Tracking P2304110192636 tanggal 11-04-2023, diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi dari Print out dari Data Sistem Perusahaan Daftar Kehadiran Penggugat bulan April 2023, diberi tanda T-8;
9. Fotokopi dari Print out dari Daftar Nama Karyawan Divisi Sales & Marketing di Kantor PT Mandiri Tunas Finance Cabang Palangkaraya (Periode Bulan April 2023, diberi tanda T-9);
10. Fotokopi dari Print out dari Data Sistem Perusahaan berupa Mobile Survey tim Sales & Marketing MTF Palangka Raya (Periode Bulan April 2023), diberi tanda T-10;
11. Fotokopi dari fotokopi Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 100/MTF-PKY/IV/2023 tertanggal 17 April 2023, diberi tanda T-11;
12. Fotokopi dari Asli Salinan Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance Tahun 2022- 2024, diberi tanda T-12;
13. Fotokopi dari Asli Salinan dari Website Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance Nomor Kep.4/HI.00.00/00.0000.220111027/B/IX/2022 tertanggal 16 September 2023 yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, diberi tanda T-13;
14. Fotokopi dari fotokopi Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/774/HI/VII/Nakertrans tertanggal 18 Juli 2023, diberi tanda T-14;
15. Fotokopi dari fotokopi Jawaban atas Surat Anjuran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT Mandiri Tunas Finance dan Pekerja an. Rolancon Habeahan Nomor: 016/MTF-HC/IR/VII/2023 tertanggal 24 Juli 2023, diberi tanda T-15;
16. Fotokopi dari fotokopi Job Description Sales Officer PT Mandiri

Halaman 32 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



Tunas Finance, diberi tanda T-16;

Menimbang bahwa bukti surat Tergugat tersebut telah diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-16, semuanya telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan bukti surat T-12 dan T-13 sesuai dengan asli salinan, untuk bukti surat T-1, T-2, T-4, T-6, T-11, T-14, T-15, dan T-16 merupakan fotokopi dari fotokopi, selanjutnya untuk bukti surat T-5, T-7, T-8, T-9 dan T-10 merupakan fotokopi dari print out, dan untuk bukti T-3 merupakan print out;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama Sofyar Zulfan Syahid, S.E., di bawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

## 1. Saksi Sofyar Zulfan Syahid, S.E

- Bahwa Saksi selaku atasan dari Penggugat;
- Bahwa terakhir Penggugat masuk bekerja tanggal 30 Maret 2023 sebagai Sales Marketing sedangkan Saksi sebagai Supervisor;
- Bahwa Penggugat sebagai sales officer yaitu job desk adalah survey lapangan untuk mencari order penjualan secara kredit karena tiap bulan diberi target aktifitas;
- Bahwa alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena Penggugat tidak bekerja, tidak hadir di kantor, tidak ada presensi dan tidak ada melakukan marketing;
- Bahwa yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat yang mangkir atau tidak datang di kantor adalah kami ada 2 (dua) kali melakukan panggilan tanggal 5 April 2023 dan tanggal 11 April 2023 via pos;
- Bahwa domisili Penggugat di Jalan Rajawali Palangka Raya;
- Bahwa pernah sebelumnya pada tanggal 26 Maret Penggugat ditanya secara lisan atau WhatsApp "kenapa beberapa waktu Penggugat jarang melakukan presensi";
- Bahwa Aplikasi HC EAZY ada dengan masing-masing karyawan;
- Bahwa setiap pagi kami melakukan doa pagi dan briefing pagi kecuali kalau Penggugat dan sales officer lainnya mendapat ijin untuk survey dan dapat melakukan presensi HC EAZY dengan cara foto lalu diberitahu kepada pimpinan kalau berhalangan tidak ikut meeting pagi;
- Bahwa kegiatan tersebut rutin dilakukan;
- Bahwa ada 2 (dua) aplikasi untuk media pekerjaan sales officer

Halaman 33 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



untuk melakukan survey yang salah satunya mobile survey yang mengisi data calon customer, alamat dan nama-nama sales officer tertera disitu untuk melakukan kegiatan survey;

- Bahwa benar bukti surat T-10 berupa Data Mobile Survey tim Sales & Marketing MTF Palangka Raya pada bulan April 2023 Penggugat tidak masuk beberapa kali sehingga dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali panggilan;
- Bahwa ada peraturan perusahaan mengenai karyawan yang mangkir pada Pasal 35 kalau tidak hadir berturut-turut seseorang karyawan atau karyawan MTF secara rutin dengan 2 (dua) kali minimal panggilan;
- Bahwa Saksi mengetahui Tergugat pernah menerbitkan surat keterangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 17 April 2023 karena Saksi hadir dalam mediasi;
- Bahwa Saksi sebagai Supervisor yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan monitoring mobile survey, monitoring activity seorang Sales officer;
- Bahwa kalau ada karyawan tidak masuk kantor kami setiap pagi ada media WhatsApp bernama Activity Sharelock selama 8 jam, kemudian kami monitor aplikasi mobile survey tidak ada melakukan activity;
- Bahwa ada 2 aplikasi yaitu aplikasi HC EAZY mengenai presensi dan mobile survey melalui handphone;
- Bahwa benar bukti surat P-8 berupa Screenshot Timesheet tanggal 01 April sampai dengan 20 April 2023 untuk monitoring presensi kehadiran;
- Bahwa Penggugat tidak masuk kantor dari tanggal 1 April sampai dengan tanggal 5 April 2023;
- Bahwa kami masuk kantor dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu, sedangkan pada hari Minggu dan tanggal merah pada kalender libur masuk kantor;
- Bahwa fungsi aplikasi mobile survey adalah memproses calon-calon debitur dan apabila tidak melakukan pengisian atau tidak melakukan activity di mobile survey maka dianggap tidak activity marketing;
- Bahwa untuk proses mencari debitur kami melalui WhatsApp bernama activity grup marketing perhari memberi sharelock selama 8 jam, memberitahukan keberadaan apa itu berada di dealer atau berada

Halaman 34 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di tempat customer, apabila tidak melakukan mobile survey berarti tidak produktivitas atau jualan ke customer;

- Bahwa tidak wajib di isi kalau calon customer tidak membeli secara kredit atau calon debitur;
- Bahwa Saksi selaku atasan dari Penggugat sejak tanggal 1 April sampai dengan tanggal 5 April 2023 tidak ada melihat Penggugat menghubungi atau memberitahukan keberadaannya pada WhatsApp grup;
- Bahwa yang pertama aplikasi HC EAZY sebelum jam 08.30 kalau Penggugat tidak hadir ke kantor atau ada janji ke tempat customer dapat melakukan presensi outdoor dan dapat diketahui pimpinan kami dan dicocokkan dengan mobile survey;
- Bahwa kami ada monitoring presensi ada activity, ada media WhatsApp aktifitas grup kami, ada media mobile survey dan presensi lalu disinkronkan dan apabila salah satu aplikasi ada masalah jaringan maka kami bisa foto;
- Bahwa maksud rekapitulasi log in dan log out adalah log in digunakan sebagai aplikasi masuk sedangkan log out digunakan sebagai aplikasi pulang;
- Bahwa tidak mungkin karyawan lupa presensi sampai 5 (lima) hari;
- Bahwa Penggugat tidak masuk bekerja, tidak melakukan aktifitas marketing dan tidak hadir di kantor;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui berapa gaji Penggugat;
- Bahwa pembayaran untuk Penggugat bulan April dibayar penuh ditambah dengan THR;
- Bahwa sistem pembayaran gaji secara transfer;
- Bahwa pengetahuan Saksi tidak hadir karena tidak ada melakukan aktifitas marketing;
- Bahwa untuk khusus marketing ada grup WhatsApp dan ada juga grup WhatsApp untuk satu kantor cabang diwajibkan kalau ada ijin pagi;
- Bahwa nama grup WhatsApp (wa) untuk satu kantor cabang yaitu perwira sedangkan nama grup WhatsApp (wa) khusus marketing yaitu activity;
- Bahwa kalau di grup WhatsApp Perwira MTF itu merespon selamat pagi kalau tidak ikut meeting atau tidak hadir di kantor wajib memberitahukan untuk ijin kemana;

Halaman 35 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tanggal 25 Januari 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

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 mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 11 April 2015 sebagai Sales Officer dengan status PKWT kemudian diangkat menjadi PKWTT sejak tanggal 11 April 2016 sebagai Sales Officer Trainer;
- Bahwa pada tanggal 5 April 2023 Penggugat menerima Surat Panggilan Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 menganggap Penggugat tidak masuk kerja sejak tanggal 1 s/d 5 April 2023, sedangkan berdasarkan aplikasi absensi pada HP Penggugat melakukan Clock In masuk bekerja dan pada tanggal 11 April 2023 Penggugat kembali menerima Surat Panggilan Kedua Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 sebagai tindak lanjut ketidakhadiran sejak tanggal 01 s/d 11 April 2023, kemudian pada tanggal 17 April 2023 Penggugat menerima Surat 094/MTF-PKY/IV/2023 Perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja dengan alasan mangkir 5 (lima) hari berturut-turut;
- Bahwa berdasarkan Screenshot Timesheet pada tanggal 1 s/d 17 April 2023 dari Aplikasi HP Penggugat melakukan Clock In pada tanggal 4, 5, 6, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023, Penggugat tidak melakukan Clock out karena sebagai Sales Officer sering melakukan pekerjaan di luar kantor sehingga tidak memungkinkan Clock out;
- Bahwa tindakan Tergugat memutuskan Hubungan Kerja secara sepihak maka Penggugat menuntut Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Upah Proses Bipartit-Mediasi seluruhnya Rp68.764.415,00 (enam puluh delapan juta tujuh ratus enam puluh empat ribu empat ratus lima belas rupiah) dan Upah Proses sejak Oktober 2023 s/d September 2024

Halaman 36 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seluruhnya Rp54.138.120,00 (lima puluh empat juta seratus tiga puluh delapan ribu seratus dua puluh rupiah);

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

- Bahwa Penggugat sejak tanggal 1 April 2023 tidak pernah hadir di Kantor Cabang MTF Palangka Raya, karena sebagai Penggugat sebagai Sales Officer memiliki kewajiban menyampaikan laporan harian kepada Supervisor tetapi tidak ada laporan kinerjanya sehingga Tergugat menerbitkan Surat Panggilan Pertama tanggal 5 April 2023 tetapi tetap tidak masuk bekerja maka mengirimkan Surat Panggilan Kedua tanggal 11 April 2023;
- Bahwa untuk mencatatkan kehadiran masuk bekerja dan pulang bekerja Penggugat memiliki Aplikasi HC EAZY yang seharusnya tidak ada kendala Clock out atau pulang kerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (8) Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance, karena Penggugat mangkir 5 (lima) kerja berturut-turut, maka pada tanggal 17 April 2023 Tergugat menerbitkan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja dengan haknya sesuai Pasal 39 ayat (1) Huruf Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance Uang Pisah sebesar Rp2.231.173,00 (dua juta dua ratus tiga puluh satu ribu seratus tujuh puluh tiga rupiah) dengan masa kerja 8 (delapan) tahun;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah apakah benar Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis atukah tidak benar Penggugat tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan apakah Penggugat berhak mendapat dari Tergugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja atau tidak berhak?;

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-22 dan

Halaman 37 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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

mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang masing-masing bernama Tober Hamonangan Pasaribu dan Fernando S.E.;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T- 16 dan mengajukan 1 (satu) orang Saksi yang bernama Sofyar Zulfan Syahid S.E.;

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

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-1 Penggugat mulai bekerja kepada Tergugat sejak tanggal 11 April 2015 status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Perjanjian Kerja Nomor 035/PKWT/HRD Reg-8/IV/2015, kemudian berdasarkan bukti P-3 yang bersesuaian dengan bukti T-2 yaitu Surat Keputusan No: 0686/SK-HCP.SCV/HC/IV/2016 pada tanggal 11 April 2016 Penggugat diangkat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagai Pegawai Tetap dengan jabatan Sales Officer Trainee, selanjutnya berdasarkan bukti P-7 yang bersesuaian dengan bukti T-11 yaitu Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat tanggal 17 April 2023 dengan demikian telah terbukti masa kerja Penggugat adalah dihitung dari tanggal 11 April 2015 sampai dengan 17 April 2023 adalah 8 (delapan) Tahun 6 (enam) Hari;

Menimbang bahwa upah Penggugat pada tanggal 7 Desember 2023 dalam bukti P-4 terdiri dari:

#### Income

Gaji Pokok	: Rp3.346.760,00
Rapel Gaji Pokok	: Rp843. 411,00
Tunjangan Service	: Rp350.000,00
Tunjangan Transport	: Rp764.750,00
Tunjangan Kehadiran	: Rp270.000,00
Tunjangan Koperasi	: Rp50.000,00
Deduction	
BPJS TK	: Rp66.935,00
BPJS JP	: Rp33.468,00
BPJS Kesehatan	: Rp42.318,00
<u>Potongan Koperasi</u>	<u>: Rp50.000,00</u>
Total income	= Rp5.624.921,00
Total Deduction	= Rp192.721,00

Halaman 38 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Take Home Pay : Rp5.432.200,00

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati bukti P-4 ternyata Tunjangan Service, Tunjangan Transport, Tunjangan Koperasi dibayarkan setiap bulan oleh Tergugat secara rutin tidak dipengaruhi oleh kehadiran, dengan demikian Tunjangan Service, Tunjangan Transport, Tunjangan Koperasi termasuk dalam Tunjangan Tetap dan sesuai dengan ketentuan Pasal 66 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan "*komponen sebagai dasar perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap*", dengan demikian beralasan hukum menyatakan upah Penggugat terdiri dari upah pokok Rp3.346.760,00 (tiga juta tiga ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus enam puluh rupiah), Tunjangan Service Rp350.000,00 (tiga ratus lima puluh ribu rupiah), Tunjangan Transport Rp764.750,00 (tujuh ratus enam puluh empat ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) sehingga upah Penggugat seluruhnya **sejumlah Rp4.461.510,00 (empat juta empat ratus enam puluh satu ribu lima ratus sepuluh rupiah)**;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-5 yang bersesuaian dengan bukti T-4, Tergugat menerbitkan Surat Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 tanggal 5 April 2023 Perihal Panggilan kepada Penggugat, dengan alasan sejak tanggal 1 April 2023 sampai dengan surat dibuat tidak hadir tanpa pemberitahuan secara lisan maupun tertulis, kemudian berdasarkan bukti P-6 yang bersesuaian dengan bukti T-6 Tergugat kembali menerbitkan Surat Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 tanggal 11 April 2023 Perihal Panggilan Kedua kepada Penggugat, dengan alasan sejak tanggal 1 April 2023 sampai dengan surat dibuat tidak hadir tanpa adanya izin dan bukti administrasi yang jelas;

Menimbang bahwa akibat Penggugat tidak memenuhi panggilan kedua maka pada tanggal 17 April 2023 Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat, dengan Surat Nomor 100/MTF-PKY/IV/2023 dengan alasan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melanggar Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Perusahaan PT Mandiri Tunas Finance yaitu Penggugat tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah dianggap mangkir karena tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka dikualifikasikan mengundurkan diri (bukti P-7 bersesuaian dengan bukti T-11);

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Surat yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat tentang Surat Panggilan I Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 tanggal 5 April 2023, Surat Panggilan

Halaman 39 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

II Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 tanggal 11 April 2023 dan Surat Berakhirnya Hubungan Kerja Penggugat Nomor 100/MTF-PKY/IV/2023 17 April 2023 dinyatakan sah demi hukum atau dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum demi hukum ?;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati secara seksama bukti T-8 tentang Daftar Kehadiran Penggugat di bulan April 2023 yang menyatakan Penggugat tidak melakukan Clock in dan Clock out dari tanggal 1 April 2023 sampai dengan tanggal 17 April 2023, dihubungkan dengan bukti kehadiran dari Penggugat yaitu bukti P-4 dan bukti P-22 dalam Screenshot Timesheet tanggal 01 April 2023 s/d 20 April 2023 Penggugat melakukan Clock in hadir bekerja pada tanggal 04, 05, 06, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023 dengan melampirkan print out bukti foto lokasi Penggugat melakukan Absensi tanggal 04, 05, 06, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023 dan bukti P-19 menguraikan mengenai Penggugat dalam group WhatsApp Perwira MTF P. Raya menyampaikan kehadirannya;

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat daftar kehadiran dari Tergugat dalam bukti T-8 yang tidak ditanda-tangani siapa yang bertanggung jawab dalam membuat Rekapitulasi Absen Penggugat dari tanggal 1 April 2023 s/d 17 April 2023, karena seharusnya setiap Rekapitulasi daftar kehadiran harus dilengkapi tanda tangan dan namanya siapa yang bertanggung jawab dalam membuat daftar kehadiran, hal ini dilakukan sebagaimana Tergugat telah menerbitkan Surat Panggilan Kesatu, Surat Panggilan Kedua dan Surat Pemberhentian Hubungan Kerja ada tanda tangannya dan namanya siapa yang bertanggung jawab dalam menerbitkan surat tersebut, oleh karena itu beralasan hukum untuk membuktikan kehadiran Penggugat hadir bekerja sebagaimana bukti P-4, P-19 dan P-22 dalam Screenshot Timesheet tanggal 01 April 2023 s/d 20 April 2023 Penggugat melakukan Clock in hadir bekerja pada tanggal 04, 05, 06, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023, sehingga walaupun Penggugat tidak melakukan Clock out karena pekerjaan Penggugat sebagai Sales Officer sering melakukan pekerjaan di luar kantor di lapangan (termasuk pekerjaan keluar kota) yang tidak memungkinkan melakukan Clock out, sehingga tidak dapat dijadikan alasan oleh Tergugat dengan menyatakan Penggugat tidak hadir bekerja tanpa alasan karena faktanya pada saat pagi harinya Penggugat telah melakukan Clock in melalui Handphone Penggugat dengan aplikasi HC EAZY yang sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (8) Peraturan Perusahaan PT. Mandiri Tunas Finance Periode Tahun 2022- 2024;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal

*Halaman 40 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Jo Pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Perusahaan PT Mandiri menyatakan *“Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena alasan pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis“*;

Menimbang bahwa oleh karena telah terbukti pada tanggal 04, 05, 06, 10, 11, 12, 15 dan 17 April 2023 Penggugat hadir bekerja, tidak terbukti Penggugat tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak memenuhi Pasal 81 angka 45, Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Jo Pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Perusahaan PT Mandiri periode Tahun 2022 -2024, maka beralasan hukum menyatakan Surat yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat tentang Surat Panggilan Pertama (I) Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 tanggal 5 April 2023, Surat Panggilan Kedua (II) Nomor 094/MTF-PKY/IV/2023 tanggal 11 April 2023 dan Surat Nomor 100/MTF-PKY/IV/2023 17 April 2023 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang bahwa terhadap bukti T-10 tentang Daftar Survey Divisi Sales dan Marketing di kantor Mandiri Tunas Finance Cabang Palangkaraya, terhadap bukti tersebut tidak didukung adanya bukti Pelanggaran dan Larangan dan Sanksi yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 33 Peraturan Perusahaan Mandiri Tunas Finance Tahun 2022-2024 dan sesuai Pasal 34 Jo 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, apabila Penggugat melakukan kesalahan atau kinerjanya tidak baik seharusnya diberikan Surat

Halaman 41 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Teguran dan Surat Peringatan karena selama Penggugat bekerja pada Tergugat, tidak ada bukti tertulis Penggugat pernah diberikan Surat Peringatan, serta tidak ada bukti tertulis yang menyatakan Penggugat wajib menyampaikan laporan harian pada absensinya, sehingga bukti T-10 tentang Data Mobile Survey Tim Sales dan Marketing MTF Palangka Raya tidak dapat dijadikan landasan hukum untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Penggugat;

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 dihitung 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 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 :  $1 \times 9 \times \text{Rp}4.461.510,00$  =  $\text{Rp}40.153.590,00$

Halaman 42 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

-Uang Penghargaan Masa Kerja:  $1 \times 3 \times \text{Rp}4.461.510,00 = \text{Rp}13.384.530,00$   
jumlah =  $\text{Rp}53.538.120,00$

-Uang Penggantian Hak

Cuti Tahunan yang belum diambil  $6/25 \times \text{Rp}4.461.510,00 = \text{Rp}1.070.762,00$   
jumlah seluruhnya =  $\text{Rp}54.608.882,00$

(lima puluh empat juta enam ratus delapan ribu delapan ratus delapan puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Pasal 157 A ayat (1) "*selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya*" ayat (3) "*Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan tingkatannya*", dan dengan telah dikeluarkannya bukti P-1 yang bersesuaian dengan bukti T-14 tentang Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/774/HI/VII/Nakertrans tanggal 18 Juli 2013 dan dengan anjuran tersebut dijadikan lampiran dalam mengajukan gugatan aquo maka upah proses yang harus dibayar oleh Tergugat dirasakan adil dan patut harus dibayar oleh Tergugat selama 3 (tiga) bulan dengan perhitungan sebagai berikut :  $3 \times \text{Rp}4.461.510,00 = \text{Rp}13.384.530,00$  (tiga belas juta tiga ratus delapan puluh empat ribu lima ratus tiga puluh rupiah), dengan demikian beralasan hukum bagi Majelis Hakim menyatakan sependapat dengan anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 565/774/HI/VII/Nakertrans tanggal 18 Juli 2013;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 2 yang menuntut menyatakan Surat Panggilan Pertama (I) Nomor: 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat Panggilan Kedua (II) Nomor: 094/MTF-PKY/IV/2023 adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum, dan petitum angka 3 yang menuntut menyatakan Surat Nomor: 100/MTF-PKY/IV/2023 Perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja an. Rolancon Habeahan adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum, petitum angka 4 yang menuntut menyatakan tindakan Tergugat terhadap Penggugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak, petitum angka 5 yang menuntut menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus terhitung Putusan ini dibacakan, Majelis Hakim telah mempertimbangkan Surat yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat yaitu Surat Panggilan Pertama (I) Nomor: 088/MTF-PKY/IV/2023 dan Surat

Halaman 43 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panggilan Kedua (II) Nomor: 094/MTF-PKY/IV/2023 adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum, Surat Nomor:100/MTF-PKY/IV/2023 Perihal Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja an. Penggugat Tidak Sah dan Batal Demi Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak termasuk katagori mangkir maka pemutusan hubungan kerjanya merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan kedua belah pihak tidak ingin melanjutkan hubungan kerja karena tidak mencerminkan hubungan yang harmonis yang dirasakan adil dan patut pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat haruslah terhitung sejak putusan diucapkan, dengan demikian Petitem angka 2, Petitem angka 3, Petitem angka 4 dan Petitem angka 5 haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 6 yang menuntut menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat sebesar Rp68.764.415,00 (enam puluh delapan juta tujuh ratus enam puluh empat ribu empat ratus lima belas rupiah) dan petitum angka 7 uang menuntut upah proses sebesar Rp54.138.120,00 (lima puluh empat juta seratus tiga puluh delapan ribu seratus dua puluh rupiah), Majelis Hakim telah mempertimbangkan hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat seluruhnya berjumlah Rp54.608.882,00 (lima puluh empat juta enam ratus delapan ribu delapan ratus delapan puluh dua rupiah) dan Upah proses Rp13.384.530,00 (tiga belas juta tiga ratus delapan puluh empat ribu lima ratus tiga puluh rupiah) sehingga jumlah seluruhnya Rp67.993.412,00 (enam puluh tujuh juta sembilan ratus sembilan puluh tiga ribu empat ratus dua belas rupiah), dengan demikian petitum angka 6 dan angka 7 haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 8 yang menuntut menghukum Tergugat menerbitkan surat pengalaman kerja atas nama penggugat dan memberikannya kepada Penggugat paling lambat 7 hari terhitung sejak putusan dibacakan, Majelis Hakim berpendapat surat pengalaman bekerja bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskannya karena kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dalam ketentuan Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian petitum angka 8 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 9 yang menuntut menyatakan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi (uit voerbaar bij voeraad), Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut tidak didasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR Jo Surat

Halaman 44 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 2000 Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2001, dengan demikian petitum angka 9 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 10 yang menuntut menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sejumlah Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) perhari terhitung sejak putusan berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim berpendapat uang paksa tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar sejumlah uang Vide Pasal 225 HIR Jo Putusan Mahkamah Agung RI NO.791 K/SIP/1978, dengan demikian petitum angka 10 haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum angka 11 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 sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) biaya perkara dibebankan kepada Negara, maka dalam perkara a quo biaya perkara sejumlah Rp110.000,00 (seratus sepuluh ribu rupiah), dengan demikian petitum angka 11 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 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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat tentang Surat Panggilan Pertama (I) Nomor 088/MTF-PKY/IV/2023 tanggal 5 April 2023, Surat Panggilan Kedua (II) Nomor 094/MTF-

Halaman 45 dari 47 hal Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN PIK



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKY/IV/2023 tanggal 11 April 2023 dan Surat Nomor 100/MTF-PKY/IV/2023 17 April 2023 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan;

4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat seluruhnya berjumlah Rp67.993.412,00 (enam puluh tujuh juta sembilan ratus sembilan puluh tiga ribu empat ratus dua belas rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut :

Uang Pesangon: 1x 9x Rp4.461.510,00 =Rp40.153.590,00

Uang Penghargaan Masa Kerja:1x3xRp4.461.510,00 = Rp13.384.530,00

Uang Penggantian Hak:

Cuti Tahunan yang belum diambil = Rp1.070.762,00

Upah Proses 3 (tiga) bulan = Rp13.384.530,00

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp110.000,00 (seratus sepuluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada hari Senin, tanggal 29 Januari 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 1 Februari 2024, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Efrain, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat 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.

Halaman 46 dari 47 hal Putusan Nomor 21/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

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

Panitera Pengganti,

Efraim, S.H.

## Perincian Biaya:

Materai	: Rp10.000,00
Redaksi	: Rp -
Biaya Proses ATK	: Rp -
PNBP/Leges	: Rp -
Biaya Pemanggilan	: <u>Rp100.000,00 +</u>
Jumlah	: Rp110.000,00

(seratus sepuluh ribu rupiah)

### Disclaimer

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