



PUTUSAN

Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

GYNDO RICADT NICOYADI SILABAN, Jenis Kelamin: Laki – Laki,
Tempat Tanggal Lahir: Dumai, 16 Juli 1986,
Alamat Saat Ini: Jln. Teropong Perum 6 Reen
Madinah blok A2, RT.003/RW.001 Kelurahan
Kubang Jaya, Kec. Siak H Kampar Riau Kode
Pos 28452, selanjutnya disebut sebagai
Penggugat;

Lawan

PT. MEGA CENTRAL FINANCE, yang berkedudukan di Jakarta Jalan
Let. Jend. S. Parman Kav.76 Jakarta dan
Kantor Cabang: Bangkinang, Jln. Teuku
Umar (Belakang Kantor Pos Bangkinang),
dalam hal ini diwakili oleh MELLY ARMEILIA
selaku Direktur Utama, memberikan kuasa
kepada RIZQA WALIDAIN HARAHAHAP selaku
kepala cabang Bangkinang PT. MEGA
CENTRAL FINANCE berdasarkan Surat
Kuasa Khusus tanggal 23 September 2024
yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan
Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 1
Oktober 2024 dengan nomor register
319/SK/PHI/2024/PN Pbr, selanjutnya disebut
sebagai **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 29
Agustus 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima
dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 1 dari 16 Putusan PHI Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr



Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 10 September 2024 dalam Register Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Duduk Perkara:

1. Bahwa PENGUGAT adalah karyawan tetap Atau Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang telah bekerja di perusahaan TERGUGAT dengan jabatan terakhir Koordinator Kolektor sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
2. Bahwa PENGUGAT mulai bekerja di tempat TERGUGAT terhitung sejak 21 November 2014 dengan masa kerja selama 10 tahun dengan jabatan terakhir Koordinator Kolektor dengan upah yang di terima oleh PENGUGAT Rp. 5.400.000;
3. Bahwa PENGUGAT bekerja di tempat TERGUGAT selalu bekerja dengan baik, loyal dan patuh serta tidak pernah melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan aturan yang ada di perusahaan;
4. Bahwa PENGUGAT terus menerus bekerja seperti biasanya hingga pada tanggal 6 Mei 2024 TERGUGAT sesuai dengan surat Nomor : 061/MAF/HRD/VI/2024 secara sepihak telah memutus hubungan kerja (PHK) terhadap PENGUGAT dengan dalil bahwa PENGUGAT tidak mencapai target performance yang di tetapkan oleh perusahaan;
5. Bahwa dalil dari TERGUGAT melakukan PHK terhadap PENGUGAT oleh karena PENGUGAT sudah 3 (tiga) kali memberi surat peringatan kepada TERGUGAT akan tetapi TERGUGAT tidak mencapai target sebagaimana keinginan PENGUGAT;
6. Bahwa oleh karena dasar dari PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 Jo UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Jo UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
7. Bahwa Oleh Karena PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan maka sudah layak TERGUGAT dihukum untuk membayar Hak-hak Pekerja sesuai ketentuan Pasal 40 PP 35 Tahun 2021 sebagaimana yang di anjurkan oleh DINAS PERINDUSTRIAN



DAN TENAGA KERJA PEMERINTAH KAB. KAMPAR kepada
TERGUGAT pada tanggal 12 Agustus 2024 yaitu :

- a. Uang Pesangon Sebesar 1 Kali ketentuan Pasal 40 AYAT 2
 - $1 \times 9 \times 5.093.000 = \text{Rp. } 45.837.000$
 - b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat 3
 - $1 \times 4 \times 5.093.000 = \text{Rp. } 20.372.000$
9. Bahwa Oleh karena tidak adanya itikad baik dan kesukarelaan dari TERGUGAT untuk menyelesaikan persoalan ini sehingga membuat persoalan ini semakin berlarut-larut maka sudah sewajarnya jika TERGUGAT dihukum untuk membayar upah proses sebesar $6 \times 5.093.000 = \text{Rp. } 30.558.000$ (Tiga Puluh Juta Lima Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Rupiah);
10. Bahwa adapun total jumlah keseluruhan hak-hak yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT sebesar Rp. 96. 787.000 (Sembilan Puluh Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Rupiah);
11. Bahwa oleh Karena Gugatan ini sudah didukung dengan fakta-fakta yang kebenarannya tidak terbantahkan lagi maka mohon kepada majelis untuk dapat menjalankan putusan terlebih dahulu walaupun TERGUGAT mengajukan upaya hukum baik perlawanan maupun kasasi ;

PERMOHONAN

Bahwa berdasarkan Fakta-fakta yang PENGUGAT uraikan dalam Gugatan ini PENGUGAT bermohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk memutuskan sebagai berikut :

PETITUM

1. Mengabulkan Gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan batal surat keputusan TERGUGAT Nomor: 061/MAF/HRD/VI/2024 Tanggal 06 Mei 2024;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar jumlah keseluruhan hak-hak PENGUGAT sebesar Rp. 96. 787.000 (Sembilan Puluh Enam Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Tujuh Ribu Rupiah);
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa RP. 500.000,-hari atas keterlambatan pembayaran sejak perkara ini diputus.
5. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu (oitverbaar bij voorraad) meskipun ada perlawanan dan kasasi.



Apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir sendiri di Persidangan dan Tergugat menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat kecuali yang diakui kebenarannya oleh Tergugat.
2. Bahwa Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat yang telah bekerja sejak Juni 2014 dengan jabatan terakhir Koordinator Kolektor PT. Mega Auto Finance Pos Plamboyan.
3. Bahwa Perlu Tergugat jelaskan terlebih dahulu bahwa Tergugat adalah Perusahaan Pembiayaan Kendaraan bermotor dimana Penggugat bekerja dengan jabatan terakhir sebagai koordinator kolektor ada target yang harus dicapai setiap bulannya, apabila mencapai target maka akan mendapatkan insentif namun apabila tidak mencapai target maka akan diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan PHK.
4. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil gugatan Penggugat poin 3 pada halaman 2 dimana tidak benar Penggugat selalu bekerja baik karena Penggugat sejak Juli 2023 sampai Februari 2024 tidak mencapai target yang telah ditentukan sehingga Penggugat diberikan Surat Peringatan 1 sampai Surat Peringatan 3 karena tidak mencapai target.
5. Bahwa Penggugat setelah diberikan pembinaan melalui Surat Peringatan 1 sampai Surat Peringatan 3 namun tidak menunjukkan perbaikan,
6. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Gugatan Penggugat poin 5,6, dan 7 pada halaman 2 karena Penggugat telah melanggar peraturan Perusahaan Pasal 32 ayat (7), Pasal 41 ayat (1) huruf (L) dan ayat (2,3,4,5) Peraturan Perusahaan dan telah diberikan Surat Peringatan 1,2 dan 3 maka dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja.



7. Bahwa PHK yang dilakukan telah sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021.
8. Bahwa karena PHK terhadap Penggugat sudah sesuai maka Hak yang didapat Penggugat berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021
9. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil gugatan Penggugat poin 9 pada halaman 3 Gugatan karena PHK terhadap Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang undangan maka Penggugat tidak berhak atas upah proses.
10. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja disebutkan :
 - 1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
 - 2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
 - 3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha baru akan tetap melaksanakan kewajibannya apabila Penggugat selaku karyawan juga melakukan kewajibannya. Halmana sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Perlu diketahui setelah dilakukan PHK."

Penggugat juga sudah tidak pernah masuk kerja sejak tanggal 11 Juni 2024 sehingga apabila Penggugat meminta Upah Proses adalah sangat tidak berdasar karena Upah Proses dapat diberikan apabila pihak Pekerja masih tetap menjalankan atau melakukan Pekerjaannya. Sehingga sudah sepatutnya permintaan upah proses ini tidak dapat dikabulkan.

11. Bahwa, Berdasarkan alasan-alasan sebagai terurai di atas, perkenankan TERGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru agar berkenan menjatuhkan putusan :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Mengabulkan dalil-dalil Tergugat untuk seluruhnya.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sah secara hukum.



4. Menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Atau:

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru menjatuhkan Putusan lain yang bijaksana dan seadil-adilnya menurut hukum dan keadilan (*ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 16 Oktober 2024 dan atas Replik tersebut Tergugat mengajukan Duplik pada tanggal 22 Oktober 2024;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda **P-1** sampai dengan **P-5** yang telah dibubuhi materai cukup dan telah diperiksa yang mana sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. P-1: Fotokopi Surat Pemberhentian Sebagai Karyawan tetap PT.MEGA AUTO FINANCE;
2. P-2: Fotokopi Kartu tanda Karyawan di PT.MEGA AUTO FINANCE
3. P-3: Fotokopi Slip Gaji pada bulan maret tahun 2024;
4. P-4: Fotokopi Slip Gaji pada bulan April tahun 2024;
5. P-5: Fotokopi Slip Gaji pada bulan Mei tahun 2024;

Menimbang bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi di persidangan yang bernama **Yogi Pratama** yang dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut;

Yogi Pratama

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena dulu sama-sama bekerja di perusahaan Tergugat
- Saksi kenal dengan Tergugat karena pernah bekerja sebagai Karyawan di PT. Mega Auto Finance;
- Bahwa Pada waktu Saksi bekerja di PT. Mega Auto Finance pada tahun 2023 Penggugat sebagai Koordinator Kolektor PT. Mega Auto Finance;
- Setahu Saksi Penggugat di PHK tahun 2024, bulannya lupa
- Bahwa Penggugat merupakan atasan Saksi yang bertugas mengontrol pekerjaan di lapangan;



- Pada waktu bekerja di lapangan setahu Saksi ada juga target yang belum terpenuhi oleh Penggugat selaku Koordinator Kolektor PT. Mega Auto Finance;
- Kalau tidak tercapai target Koordinator dan kolektor diberi surat peringatan;
- Saksi tahu Penggugat ada diberi Surat Peringatan oleh Tergugat (PT. Mega Auto Finance);
- Penggugat di PHK karena tidak perform (tidak mencapai target);
- Saksi pernah melihat Surat Pemberhentian sebagai Karyawan Tetap PT. Mega Auto Finance terhadap Penggugat karena tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh Perusahaan;
- Setahu Saksi, Penggugat berhenti bekerja dari PT. Mega Auto Finance pada tahun 2024;

Menimbang bahwa untuk mempertahankan sangkalannya/bantahannya Tergugat telah pula mengajukan bukti-bukti surat bertanda **T-1** sampai dengan **T-11** yang telah dibubuhi materai cukup dan telah diperiksa yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. T-1: Fotokopi dari fotokopi Surat Peringatan I;
2. T-2: Fotokopi dari fotokopi Surat Peringatan II
3. T-3: Fotokopi dari fotokopi Surat Peringatan III
4. T-4: Fotokopi dari fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
5. T-5: Fotokopi dari fotokopi Memo Internal No :950/RISK/MP/II/2023 tentang Perhitungan Performance dan Insentif Kordinator Kolektor dan Kolektor;
6. T-6: Fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Mega Auto Finance 2022-2024;
7. T-7: Fotokopi dari fotokopi Slip Gaji bulan Juni 2024 atas nama Penggugat
8. T-8: Print out Performance Penggugat bulan Juli 2023;
9. T-9: Print out Performance Penggugat bulan Agustus - September 2023;
10. T-10: Print out Performance Penggugat bulan Januari – Februari 2024;
11. T-11: Rekomendasi PHK;



Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan Saksi di Persidangan walaupun sudah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap di Perusahaan Tergugat sejak tanggal bulan Juni 2014 dengan jabatan terakhir Koordinator Kolektur;
2. Bahwa Penggugat menerima upah sejumlah Rp5.400.000,00 per bulannya;
3. Bahwa Penggugat sudah berhenti bekerja sejak tanggal 11 Juni 2024;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan karena Penggugat tidak mencapai target dan telah diberi peringatan sebanyak 3 (tiga) kali kepada Penggugat dan Penggugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sehingga Penggugat menuntut hak-haknya dibayarkan oleh Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat setelah diberikan pembinaan melalui Surat Peringatan 1 sampai Surat Peringatan 3 karena tidak mencapai target namun tidak menunjukkan perbaikan dan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 32 ayat (7), Pasal 41 ayat (1) huruf (L) dan ayat (2,3,4,5) Peraturan Perusahaan dan telah diberikan Surat Peringatan 1, 2 dan 3 maka dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan telah sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 maka hak yang didapat Penggugat berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021.



Bahwa berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan di antara para pihak adalah dalil-dalil gugatan yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: "*Menyatakan batal surat keputusan TERGUGAT Nomor: 061/MAF/HRD/VI/2024 Tanggal 06 Mei 2024*";

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

Apakah pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah kebenarannya oleh Tergugat maka sesuai ketentuan Pasal 283 R.Bg Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti **P-1** sampai dengan **P-5** dan Saksi yaitu **Yogi Pratama**;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti **T-1** sampai dengan **T-11**, akan tetapi tidak mengajukan Saksi di Persidangan;

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

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat **P-1** identik dengan **T-4** yaitu berupa Surat Pemberhentian Sebagai Karyawan tetap PT. MEGA AUTO FINANCE terhadap Penggugat pada tanggal 6 Mei 2024 yang berlaku terhitung mulai tanggal 11 Juni 2024 dengan alasan pemberhentian karena tidak mencapai target Performance yang ditetapkan perusahaan, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Yogi Pratama** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat di PHK karena tidak perform (tidak mencapai target) yang ditetapkan oleh Perusahaan, lebih lanjut Saksi menerangkan pernah melihat Surat Pemberhentian sebagai Karyawan Tetap PT. Mega Auto Finance terhadap Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa alasan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena Penggugat tidak mencapai target Performance yang telah ditetapkan perusahaan;



Menimbang bahwa sesuai bukti **P-3, P-4 dan P-5** yaitu berupa slip gaji Penggugat masing-masing bulan Maret 2024, April 2024 dan bulan Mei 2024 dengan rincian Gaji Pokok Rp3.643.000,- Fasilitas Penempatan Rp700.000,- Tunjangan 1 Rp700.000,- Tunjangan HP Rp100.000,- Tunjangan Jabatan Rp750.000,- UTM Rp500.000,- Incentive Rp 544.000,- yang jika ditotal keseluruhan rata-rata per bulannya sejumlah Rp6.000.000,00 (enam juta), bila dihubungkan dengan Anjuran Nomor 567/Perinaker-PHIK/1060 tanggal 12 Agustus 2024 yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat, pada bagian A. Keterangan Pekerja angka 2 bahwa gaji Penggugat adalah sejumlah Rp5.400.000,00 (lima juta empat ratus ribu rupiah), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa upah Penggugat adalah sejumlah Rp5.400.000,00 (lima juta empat ratus ribu rupiah) yang akan dijadikan dasar perhitungan hak-hak Penggugat;

Menimbang bahwa sesuai bukti **T-1** yaitu berupa Surat Peringatan I terhadap Penggugat tanggal 30 Agustus 2023 diberikan dengan berdasarkan kesalahan-kesalahan/ pelanggaran-pelanggaran berupa tidak mencapai target performance bulan Juli 2023, bukti **T-2** Surat Peringatan II terhadap Penggugat tanggal 30 Oktober 2023 diberikan dengan berdasarkan kesalahan-kesalahan/ pelanggaran-pelanggaran berupa tidak mencapai target performance rata-rata Agustus – September 2023; bukti **T-3** yaitu berupa Surat Peringatan III terhadap Penggugat tanggal 28 Maret 2024 yang diberikan dengan berdasarkan kesalahan-kesalahan/ pelanggaran-pelanggaran berupa tidak mencapai target performance rata-rata Januari – Februari 2023, yang mana surat peringatan tersebut berlaku selama 6 (enam) bulan, bila dihubungkan dengan keterangan Saksi **Yogi Pratama** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat ada diberi Surat Peringatan oleh Tergugat (PT. Mega Auto Finance). Majelis Hakim menemukan fakta bahwa terhadap Penggugat telah diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) dengan alasan karena tidak mencapai target performance yang telah ditetapkan perusahaan Tergugat;

Menimbang bahwa sesuai bukti **T-5** yaitu berupa Memo Internal No: 950/RISK/MP/II/2023 tentang Perhitungan Performance dan Insentif Koordinator Kolektor dan Kolektor, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah mengeluarkan Memo Internal Perihal: Perhitungan Performance dan Insentif Koordinator Kolektor dan Kolektor dan termasuk juga penilaian terhadap karyawan yang berlaku sejak Februari 2023 dan diupdate Kembali pada Desember 2023 jika ada perubahan. Yang mana pada huruf B. Insentif Dan Performance Koordinator Kolektor, angka 3. Penilaian Karyawan KKWT & Karyawan Permanent (Koordinator Kolektor) disebutkan:



"Penilaian Koordinator Kolektor di dasarkan pada Nilai Performancew Koordinator dengan target sebagai berikut:

Jabatan Koordinator Kolektor, Target Performance 85%.

Mekanisme Pemberian SP Koordinator Kolektor:

1. Surat Peringatan 1 (SP 1)
 1. Koordinator Kolektor akan dievaluasi per 2 bulan dengan perhitungan rata-rata performace pada periode tersebut.
 2. Apabila performance rata-rata per 2 bulan tidak target maka akan dikenakan SP 1
 3. Apabila Targer maka penilaian dilakukan evaluasi di periode 2 bulan berikutnya
2. Surat Peringatan 2 (SP 2)

Koordinator yang telah mendapat SP 1 dan tetap tidak target pada periode 2 bulan berikutnya akan dikenakan SP 2
3. Surat Peringatan 3 (SP 3)
 1. Koordinator Kolektor yang telah mendapat SP 2 dan tetap tidak target pada period 2 bulan berikutnya akan dikenakan SP 3
 2. Koordinator Kolektor yang telah mendapat SP 3 dan tetap tidak target pada periode 3 bulan berikutnya akan mendapatkanm sanksi Demosi
4. Penghapusan Surat Peringatan
SP akan hilang apabila masa berlaku SP sudah habis yaitu 6 bulan.

Menimbang bahwa sesuai bukti **T-6** yaitu berupa Peraturan Perusahaan PT. Mega Auto Finance 2022-2024, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilaksanakan melalui sarana hubungan kerja berupa Peraturan Perusahaan Tergugat Periode 2022 – 2024 yang diantaranya memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja dan salah satunya telah mengatur ketentuan mengenai Pelanggaran Tata Tertib dan Kewajiban Karyawan dalam Pasal 32 ayat (7) disebutkan: *Seluruh Karyawan wajib untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab demi kemajuan Perusahaan, seperti memenuhi target pekerjaan dan/atau standar prestasi kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan.* Kemudian terhadap pekerja/karyawan yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 32 ayat (7) Peraturan Perusahaan dimaksud, maka terhadap pekerja yang bersangkutan akan diberi sanksi sebagaimana ketentuan dalam Pasal 40 yang pada pokoknya mengatur sebagai berikut:

Pasal 40

- (1) Peringatan tertulis dapat dikenakan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin dan pencapaian target kinerja yang ditentukan oleh Perusahaan. Perusahaan memiliki kewenangan untuk menentukan berat ringannya pelanggaran disiplin dan pencapaian target kinerja yang ditentukan.
- (2) Peringatan diberikan secara tertulis serta berurutan dan terdiri dari 3 (tiga) tingkatan:
 - Peringatan I (Pertama)
 - Peringatan II (Kedua)
 - Peringatan III (ketiga) atau terakhir



- (3) Masa berlaku setiap tingkatan Surat Peringatan ditentukan untuk jangka waktu maksimal 6 (enam) bulan sejak tanggal Surat Peringatan dikeluarkan.

Menimbang bahwa sesuai bukti **T-8** yaitu berupa Performance Penggugat bulan Juli 2023, bukti **T-9** yaitu berupa Performance Penggugat bulan Agustus - September 2023, bukti **T-10** yaitu berupa Performance Penggugat bulan Januari – Februari 2024 dan **T-11** yaitu berupa Rekomendasi PHK, bila dihubungkan dengan keterangan Saksi **Yogi Pratama** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat di PHK karena tidak perform (mencapai target), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pada bulan Juli 2023, bulan Agustus - September 2023 dan bulan Januari – Februari 2024 Penggugat tidak mencapai target dan telah diberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III yang kemudian pada bulan Maret 2024 keluar rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta persidangan diketahui Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat sejak tanggal bulan Juni 2014 yang diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 11 Juni 2024 karena alasan Penggugat tidak mencapai target Performance yang ditetapkan Perusahaan maka masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah selama 10 (sepuluh) tahun dengan jabatan terakhir sebagai Koordinator Kolektor;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian gugatan dan jawab-jinawab dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat awal perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah bahwa Penggugat tidak mencapai target Performance yang ditetapkan Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 32 ayat (7) dan dapat dikenakan sanksi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Perusahaan Tergugat yaitu berupa pemberian Surat Peringatan Pertama (SP 1), Surat Peringatan Kedua (SP 2) dan Surat Peringatan Ketiga (SP 3);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan 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 k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, disebutkan bahwa: *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: k Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya*



telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan karena Penggugat melakukan pelanggaran dan terhadap pelanggaran tersebut telah diberikan Surat Peringatan Pertama (SP 1), Surat Peringatan Kedua (SP 2) dan Surat Peringatan Ketiga (SP 3) maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sah menurut hukum yaitu sejak Tergugat mengeluarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berdasarkan Surat Nomor: 061/MAF/HRD/VI/2024 Tanggal 06 Mei 2024, dengan demikian petitum angka 2 gugatan Penggugat dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat belum membereskan hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut maka Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) jo pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 52

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan 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 maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka hak-hak penggugat sesuai masa kerja selama 10 (sepuluh) tahun adalah sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon = $0.5 \times 9 \times \text{Rp}5.400.000,00$ = **Rp 24.300.000,00**
- b. Uang Penghargaan Masa kerja = $4 \times \text{Rp}5.400.000,00$ = **Rp21.600.000,00** +
Jumlah = **Rp 45.900.000,00**

(empat puluh lima juta sembilan ratus ribu rupiah);

Menimbang bahwa Penggugat menuntut Tergugat agar dihukum untuk membayar upah proses selama 6 bulan upah, oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena alasan pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan pemutusan



hubungan kerja tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku maka Penggugat tidak berhak atas upah proses. Dengan demikian petitum angka 3 gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk Sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp500.000,00 setiap hari keterlambatan pembayaran sejak perkara ini diputus, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat tidak cukup beralasan menurut hukum, karena sesuai Pasal 606a RV Juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa. maka permohonan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 5 gugatan Penggugat yaitu agar putusan dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bij Vooraad*) meskipun ada perlawanan dan kasasi, oleh karena terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum dan guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila di kemudian hari terdapat putusan yang berbeda, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 5 tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah **Rp67.000,00 (enam puluh tujuh ribu rupiah)**;

Memperhatikan Pasal 283 R.Bg, Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 36 huruf k, Pasal 52 ayat (1), Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian



Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat pemutusan hubungan kerja kualifikasi melakukan pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan Tergugat Nomor:061/MAF/HRD/VI/2024 tanggal 06 Mei 2024 sah menurut hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 11 Juni 2024 berdasarkan putusan ini karena melakukan pelanggaran;
4. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa kerja sejumlah **Rp 45.900.000,00 (empat puluh lima juta sembilan ratus ribu rupiah);**
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah **Rp67.000,00 (enam puluh tujuh ribu rupiah);**
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Senin, tanggal 2 Desember 2024, oleh kami, RONI SUSANTA, S.H., M.H, sebagai Hakim Ketua, RUSTAN SINAGA, S.H., M.H. ARSYAWAL, S.E., S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr tanggal 2 Desember 2024, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 10 Desember 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Hj. SURYANI AFAN, S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

RUSTAN SINAGA, S.H., M.H.

RONI SUSANTA, S.H., M.H



ARSYAWAL, S.E., S.H.

Panitera Pengganti,

HJ. SURYANI AFAN, S.H.

Perincian Biaya:

- | | |
|--------------------------------|-----------------|
| 1. Biaya Pemanggilan Tergugat | : Rp17.000,00 |
| 2. ATK | : Rp50.000,00 + |
| Jumlah | : Rp67.000,00 |
| (enam puluh tujuh ribu rupiah) | |