



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/ 2015/PN.JKT.PST

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, di gedungnya yang khusus disediakan untuk itu di Jalan Bungur Besar Raya No.24, 26, 28 Jakarta Pusat telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:-----

PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE, Perseroan, diwakili oleh Rinaldi Mudahar, selaku Direktur Utama PT. Prudential Life Assurance, berkantor di Prudential Tower, Jl. Jend. Sudirman Kav. 79, Jakarta Selatan 12910, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya J. Cemby Hutapea, Avriline M. Hutahayan, Victor J. Zacharias, Christopher L.P. Simanjuntak, Bona Suryadi Naibaho dan Jek Girsang, Kewarganegaraan Indonesia, Para Advokat pada Kantor Advokat CEVRIL & CO, beralamat di Graha CEVRIL, Levels 1-1, Jl. Senopati Raya No. 6A, Jakarta Selatan 12110, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 17 November 2015, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;-----

MELAWAN

SOPHIA NANCY SUMAMPOUW, Warga Negara Indonesia, Karyawan, beralamat di Jalan Jeruk Bali I No. 2, Rt/Rw. 002/021, Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi, Jawa Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;-----

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;---

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;-----

Setelah mendengar keterangan dari pihak Penggugat;-----

Setelah memeriksa bukti-bukti dari pihak Penggugat yang diajukan di persidangan;-----

TENTANG DUDUK PERKARA

Halaman 1 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 1 Desember 2015, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 Desember 2015 dengan nomor registrasi: 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST, telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:-----

Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;-----

- 1 Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan *Letter of Appointment* No. 7268/PLA/AL/MS/IX/2010 tertanggal 2 September 2010, yang surat mana telah ditandatangani Tergugat sebagai penerimaan dan persetujuan Tergugat dan karenanya berlaku sebagai suatu Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat ("Perjanjian Kerja") (terlampir sebagai **Bukti P-1**);-----

Berdasarkan Perjanjian Kerja ini, Penggugat mempekerjakan Tergugat terhitung sejak 13 September 2010;-----

- 2 Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai *Assistant Manager - Partnership Distribution*, dengan upah sebagai berikut:-----

• Upah Pokok ----- : Rp 10.500.000,-

• *Car Allowance* ----- : Rp 4.000.000,-

Jumlah ----- : Rp 14.500.000,-

Besarnya upah Tergugat tersebut di atas tergambar dalam Slip Upah Tergugat untuk bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Juli 2015 (terlampir sebagai **Bukti P-2**);---

Peraturan Manajemen Kinerja;-----

- 3 Bahwa Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;-----

Karenanya, adalah hak Penggugat selaku pengusaha untuk memberikan perintah kerja dan menerima hasil pekerjaan, sebagaimana juga ditegaskan dalam Pasal 39 Paragraf ke-1 Peraturan Perusahaan Penggugat, yang menentukan bahwa:-----

"Perusahaan berhak:-----

1 ...;-----

2 **Mengatur dan mengelola Perusahaan dan Karyawan.**-----

3 ...";-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4 Bahwa perihal hak Penggugat selaku pengusaha untuk mengatur dan mengelola pekerjanya lebih lanjut diatur dalam:-----

a Peraturan Perusahaan (terlampir sebagai **Bukti P-3**); dan;-----

b Kebijakan Penggugat mengenai “MANAJEMEN KINERJA” (terlampir sebagai **Bukti P-4**), yang mana berdasarkan Pasal 3 ayat 2 Peraturan Perusahaan (*vide* Bukti P-3) merupakan satu kesatuan dengan Peraturan Perusahaan dan berlaku serta mengikat untuk semua pekerja perusahaan Penggugat, yang sehubungan dengan perkara *aquo* pada pokoknya mengatur hal-hal sebagai berikut:-----

b.1. Tujuan Kinerja (*Performance Objective*);-----

- Setiap karyawan wajib menyusun tujuan kinerja (*Performance Objective*) untuk didiskusikan dan disetujui oleh Manajer Lini dan/atau atasan dari karyawan;-----
- Karyawan wajib menyerahkan tujuan kinerja (*Performance Objective*) yang telah disetujui oleh Manajer Lini dan/atau atasan dari karyawan kepada Departemen HR sesuai dengan waktu, yakni pada awal tahun kalender, dan prosedur yang ditentukan oleh Departemen HR;-----
- Dari tujuan kinerja (*Performance Objective*) dimaksud, akan dilakukan penilaian kinerja tahunan;-----
- Penilaian kinerja terdiri dari 4 (empat) skala penilaian, yaitu:-----

(1)	O (<i>Outstanding</i>)	<i>Outstanding</i> atau ‘sangat baik’, di mana kinerja karyawan secara konsiste melebihi tujuan dan ekspektasi.
(2)	HE (<i>Highly Effective</i>)	<i>Highly Effective</i> atau ‘sangat efektif’, di mana kinerja karyawan sering kali melebihi tujuan dan ekspektasi.
(3)	E (<i>Effective</i>)	<i>Effective</i> atau ‘efektif’, di mana kinerja karyawan sesuai dengan semua tujuan dan ekspektasi, dan juga persyaratan jabatan, yang telah disetujui.
(4)	NI (<i>Need Improvement</i>)	<i>Need Improvement</i> atau ‘perlu perbaikan’, di mana kinerja karyawan tidak secara keseluruhan

Halaman 3 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memenuhi tujuan yang telah
disetujui.

b.2. Program Perbaikan Kinerja (*Performance Improvement Plan*);-----

- Karyawan yang memperoleh nilai kinerja *Need Improvement* atau ‘perlu perbaikan’ akan diberikan *Performance Improvement Plan* (PIP) atau ‘Program Perbaikan Kinerja’ yang disusun menggunakan formulir untuk itu dan disetujui oleh Manajer Lini dan Karyawan yang bersangkutan;-----
- Karyawan yang memperoleh nilai kinerja *Need Improvement* tidak akan mendapatkan kenaikan gaji dan bonus sesuai dengan kebijakan Kompensasi dan Benefit dari Perusahaan;-----
- *Performance Improvement Plan* (PIP) akan diberikan selama maksimum 4 (empat) periode, di mana periode pertama akan berlangsung selama dan dievaluasi setelah 3 (tiga) bulan, periode kedua akan berlangsung selama dan dievaluasi setelah 2 (dua) bulan, dan periode ketiga dan periode keempat akan berlangsung selama dan dievaluasi setelah 1 (satu) bulan;-----
- Apabila hasil evaluasi menyatakan bahwa karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dan tetap gagal meskipun telah diberikan kesempatan untuk memperbaikinya berdasarkan PIP, maka Perusahaan dapat memberikan Surat Peringatan, sebagaimana juga diatur dalam Pasal 7 Peraturan Perusahaan;-----

Pengenaan Surat Peringatan Pertama kepada Tergugat

- 5 Bahwa Pasal 6 Peraturan Perusahaan (*vide* Bukti P-3) menentukan sebagai berikut;-----

“(1) Untuk mendorong Karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang optimal, maka atasan Karyawan akan membicarakan dengan Karyawan target yang wajib dicapai serta persyaratan lain yang perlu diketahui dan dilaksanakan oleh Karyawan;-----

(2) Perusahaan secara berkala akan memperhatikan serta menilai prestasi kerja Karyawan.”;-----

- 6 Bahwa untuk periode tahun 2014, hasil Penilaian Kinerja Tahunan, yang mana dikenal sebagai *Annual Performance Rating* (APR), atas nama Tergugat adalah *Need Improvement* (NI) atau Perlu Perbaikan;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penilaian Kinerja Tahunan, yang mana dikenal sebagai *Annual Performance Rating* (APR), tersebut dibuat dalam bentuk sistem komputerisasi dengan nama *Performance Appraisal and Development Form* (terlampir sebagai **Bukti P-5**);-----

7 Bahwa mengacu kepada ketentuan Pasal 6 ayat 1 Peraturan Perusahaan Penggugat tersebut dan sesuai dengan kebijakan Penggugat mengenai MANAJEMEN KINERJA, adalah wajib bagi atasan langsung dari Tergugat dan Tergugat untuk mengadakan pembicaraan dalam rangka menyusun dan mengajukan Program Perbaikan Kinerja, yang mana dikenal sebagai *Performance Improvement Plan* (PIP), yang perlu diketahui dan dilaksanakan oleh Tergugat;-----

8 Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 ayat 1 Peraturan Perusahaan tersebut dan sesuai dengan kebijakan Penggugat mengenai MANAJEMEN KINERJA;-----

a Atasan langsung dari Tergugat telah meminta Tergugat untuk segera berdiskusi dalam rangka menyusun dan mengajukan *Performance Improvement Plan* (PIP) atas nama Tergugat;-----

Namun, atas *Performance Improvement Plan* (PIP) yang diterimanya dari atasan langsungnya saat itu, Tergugat menyatakan bahwa ia belum bersedia menandatangani;-----

b Atasan langsung dari Tergugat juga telah kembali mengingatkan dan meminta Tergugat untuk menandatangani dan mengajukan *Performance Improvement Plan* (PIP) yang pernah diterima oleh Tergugat. Hal ini adalah sebagaimana juga diingatkan oleh Bagian *Human Resources* (HR) Perusahaan Penggugat kepada atasan langsung dari Tergugat dan Tergugat;-----

c Dengan *e-mail* berturut-turut tertanggal 4 Desember 2014, 16 Desember 2014, 9 Januari 2015 dan 12 Januari 2015, Bagian *Human Resources* (HR) Perusahaan mengeluarkan pemberitahuan dan peringatan kepada atasan langsung dan *Head of Department* dari Tergugat sebagai karyawan yang memiliki penilaian *Need Improvement* (NI), untuk segera melengkapi dan mengirimkan *Performance Improvement Plan* (PIP) atas nama Tergugat;-----

9 Bahwa setelah mendapat teguran beberapa kali, akhirnya Tergugat menandatangani *Performance Improvement Plan* (PIP) pada tanggal 14 Januari 2015 dan atasan langsungnya mengirimkan *Performance Improvement Plan* (PIP) tersebut kepada Bagian *Human Resources* (HR) Perusahaan pada 22 Januari 2015;-----

Halaman 5 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam *Performance Improvement Plan* (PIP) tersebut, terdapat 4 (empat) aspek atau point dari kinerja Tergugat yang harus diperbaiki, yakni:-----

- a *Business development*;-----
- b *Mampower development*;-----
- c *Relationship development*;-----
- d *Mandatory*;-----

MOHON AKTA:-----

Bahwa dengan telah menyusun dan mengajukan *Performance Improvement Plan* (PIP), adalah terbukti dan tidak dapat disangkal lagi kebenarannya bahwa Tergugat telah mengakui dan menundukkan dirinya atas hasil penilaian kinerja *Need Improvement* (NI) yang diberikan kepadanya;-----

10 Bahwa penyusunan *Performance Improvement Plan* (PIP) sepatutnya dilihat sebagai pemberian kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja, yang sebelumnya telah dinyatakan tidak mampu melaksanakan tugasnya berdasarkan *Annual Performance Rating* (APR), karena *Performance Improvement Plan* (PIP) adalah persyaratan awal dalam perbaikan kinerja dimaksud;-----

Pasal 7 ayat 1 Peraturan Perusahaan (*vide* Bukti P-3) menentukan sebagai berikut:---

“Apabila berdasarkan penilaian Perusahaan, Karyawan dinyatakan tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan tetap gagal meskipun telah diberi kesempatan untuk memperbaiki selama 3 (tiga) bulan, maka Perusahaan dapat memberikan Surat Peringatan I (pertama) kepada Karyawan.”;-----

11 Bahwa setelah atasan langsung dari Tergugat melakukan penilaian selama 3 (tiga) bulan sebagaimana ditentukan, didapatkan bahwa Tergugat belum memenuhi perbaikan kinerja atas keempat aspek atau point sebagaimana tersebut di atas dan dengan demikian, Tergugat dianggap tetap gagal memperbaiki kinerjanya (terlampir sebagai **Bukti P-6**);-----

12 Bahwa karenanya, berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat 1 Peraturan Perusahaan itu pula, Penggugat memberikan Surat Peringatan Pertama tertanggal 29 Mei 2015 kepada Tergugat (terlampir sebagai **Bukti P-7**);-----

Bahwa pemberian Surat Peringatan Pertama ini dilaksanakan dalam suatu pertemuan pada 29 Mei 2015, di mana atasan langsung dari Tergugat memberikan kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat hasil penilaian selama 3 (tiga) bulan sebagaimana ditentukan (terlampir sebagai **Bukti P-8**);-----

Tergugat tidak berhak atas kenaikan upah dan bonus, karena hasil Penilaian Kinerja Tahunan (Annual Performance Rating) untuk periode tahun 2014 atas nama Tergugat adalah Need Improvement (NI);-----

13 Bahwa Pasal 18 ayat 2 butir 2.1. Peraturan Perusahaan (vide Bukti P-3) menentukan bahwa:-----

“Perusahaan dapat melakukan peninjauan Upah Karyawan secara berkala. Dalam melakukan peninjauan Upah, Perusahaan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:--

2.1. prestasi kerja/kinerja dan produktifitas Karyawan melalui metode penilaian prestasi kerja yang berlaku di Perusahaan.”-----

Bahwa Pasal 33 butir 1 Peraturan Perusahaan (vide Bukti P-3) menentukan bahwa:--

“Dengan memperhatikan keadaan keuangan Perusahaan, Perusahaan atas kebijakannya dapat mempertimbangkan untuk memberikan bonus kepada Karyawan yang berprestasi;-----

Pemberian bonus didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:-----

1 Bonus bukan mutlak hak Karyawan namun diberikan atas dasar prestasi Karyawan kerja Perusahaan dan Karyawan.”-----

Bahwa dari ketentuan-ketentuan Peraturan Perusahaan tersebut di atas, nyata-nyata diatur bahwa peninjauan upah dan pemberian bonus adalah didasarkan atau tergantung kepada prestasi kerja/kinerja Tergugat;-----

14 Bahwa lebih lanjut mengenai peninjauan upah dan pemberian bonus, kebijakan Penggugat mengenai MANAJEMEN KINERJA (vide Bukti P-4) menentukan bahwa:-----

“Karyawan yang memperoleh nilai “Need Improvement” tidak akan mendapat kenaikan gaji atau bonus sesuai dengan kebijakan Kompensasi dan Benefit dari Perusahaan.”;-----

15 Bahwa karena hasil Penilaian Kinerja Tahunan (Annual Performance Rating) untuk periode tahun 2014 atas nama Tergugat adalah Need Improvement (NI), dengan berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, Tergugat tidak berhak dan karenanya tidak diberikan kenaikan upah dan bonus oleh Penggugat;-----

Pengenaan Surat Peringatan Kedua kepada Tergugat

Halaman 7 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16 Bahwa berdasarkan kebijakan Penggugat mengenai MANAJEMEN KINERJA

(*vide* Bukti P-4), seluruh karyawan diwajibkan untuk membuat *Performance Objective* (PO) pada awal tahun, dan kemudian mengajukan *Performance Objective* (PO) dimaksud ke Bagian *Human Resources* (HR) melalui sistem e-APR;-----

17 Bahwa pada tanggal 18 Maret 2015, Tergugat mengajukan *Performance Objective* (PO) atas namanya melalui sistem e-APR;-----

18 Bahwa atas *Performance Objective* (PO) atas nama Tergugat yang telah diajukan tersebut, atasan langsung dari Tergugat melakukan *review*, dengan berkonsultasi kepada Bagian *Human Resources* (HR), dan mendapatkan bahwa *Performance Objective* (PO) atas nama Tergugat yang telah diajukan tersebut tidak sesuai dengan tingkat jabatan Tergugat sebagai Assistant Manager, karena pekerjaan atau rencana kerja dalam *Performance Objective* (PO) atas nama Tergugat tersebut sifatnya lebih kepada administratif dan tidak mencakup tanggung jawab lainnya seperti yang dimiliki oleh karyawan lainnya dengan tingkat jabatan yang sama, yakni selaku Assistant Manager;-----

19 Bahwa pada tanggal 20 Maret 2015, atasan langsung dari Tergugat mengembalikan *Performance Objective* (PO) atas nama Tergugat yang telah diajukan tersebut dan kemudian memberikan *Performance Objective* (PO) dengan penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja yang sesuai dengan tingkat jabatan Tergugat sebagai Assistant Manager, yang adalah mencakup:-----

a *Business Development*:-----

- *Monitoring & coordination any program/campaign that is run in bank partner*:::-----
 - *Monitoring ACR approval process*;-----
 - *Monitoring ACR/reward realization*;-----
 - *Monitoring reward delivery*;-----
- *Prepare any document needed on business considering sign off (internal memo)*;-----

b *Production Report*:-----

- *Weekly report pipeline for branch for all regional summary*;-----
- *Weekly bank partner national dashboard performance*;-----

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

Namun, Tergugat menyatakan tidak setuju atas penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja dalam *Performance Objective* (PO) atas namanya tersebut, yang pernyataan mana disampaikan secara tertulis dan dengan ditandatangani oleh Tergugat (terlampir sebagai **Bukti P-9**);-----

20 Bahwa pada tanggal 20 Maret 2015 itu juga, *Chief Partnership Distribution Officer*, yang adalah kepala dari departemen di mana Tergugat ditugaskan, memanggil dan menjelaskan kepada Tergugat atas penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja dalam *Performance Objective* (PO) atas nama Tergugat dimaksud;-----

Namun, Tergugat tetap tidak menerima *Performance Objective* (PO) dengan penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja yang sesuai dengan tingkat jabatan Tergugat sebagai Assistant Manager dimaksud (terlampir sebagai **Bukti P-10**);-----

21 Bahwa dengan *e-mail* tertanggal 12 Maret 2015, Bagian *Human Resources* (HR) Perusahaan Penggugat mengeluarkan pemberitahuan dan peringatan kepada seluruh karyawan, yang dalam hal ini termasuk Tergugat, untuk segera melengkapi dan mengajukan *Performance Objective* (PO) melalui sistem e-APR (terlampir sebagai **Bukti P-11**);-----

22 Bahwa setelah beberapa lama dari pemberitahuan tersebut, pada 6 April 2015 Tergugat melengkapi dan mengirimkan *Performance Objective* (PO) melalui sistem e-APR;-----

Namun, *Performance Objective* (PO) yang dikirimkan melalui sistem e-APR tersebut tidak mencantumkan tambahan pekerjaan sebagaimana diberikan. Bahkan, Tergugat menghilangkan beberapa pekerjaan yang sebelumnya telah diajukannya. Karenanya, pada 9 April 2015 atasan langsung dari Tergugat mengembalikan *Performance Objective* (PO) dimaksud kepada Tergugat untuk diperbaiki kembali;-----

Adapun beberapa pekerjaan yang sebelumnya telah disetujui dan dihilangkan oleh Tergugat adalah:-----

- Dalam bagian *Business Development*, dihilangkan item berikut ini:
 - a *Sales team event/gathering/marketing support*;-----
 - b *FSC asset development*;-----
- Dalam *Personal Development*, dihilangkan item berikut ini:-----
 - a *Office computer training*;-----

Halaman 9 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b *Accuracy report*;

c *Attendance and discipline*;

*sebelum cuti info ke atasan, datang terlambat info ke atasan;

23 Bahwa, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya di atas:

- Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Karenanya, adalah hak Penggugat selaku pengusaha untuk memberikan perintah kerja dan menerima hasil pekerjaan, sebagaimana juga ditegaskan dalam Pasal 39 Peraturan Perusahaan bahwa Penggugat selaku pengusaha berhak untuk mengatur dan mengelola Karyawan;
- Perihal hak Penggugat untuk mengatur dan mengelola Karyawan lebih lanjut diatur dalam *HR Policy*, yang berdasarkan Pasal 3 ayat 2 Peraturan Perusahaan merupakan satu kesatuan dengan Peraturan Perusahaan dan berlaku serta mengikat untuk semua karyawan, di mana diantaranya mengatur mengenai kewajiban seluruh karyawan untuk membuat *Performance Objective* (PO) pada awal tahun;

Bahwa karenanya *Performance Objective* (PO) sepatutnya dilihat sebagai penegasan atas kumpulan pekerjaan dari suatu jabatan dan karenanya harus sesuai dengan tingkatan jabatan, yang wajib dilaksanakan oleh karyawan;

Bahwa dengan demikian, penolakan Tergugat atas *Performance Objective* (PO) dengan penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja yang sesuai dengan tingkat jabatan Tergugat sebagai *Assistant Manager* dianggap sebagai penolakan atas pekerjaan atau perintah yang diberikan oleh Penggugat, yang dapat dikenakan hukuman berupa Surat Peringatan Pertama sebagaimana diatur dalam 42 Paragraf 1 ayat 10 Peraturan Perusahaan (*vide* Bukti P-3);

24 Namun, Penggugat masih memberikan kesempatan kepada Tergugat, di mana pada 29 Mei 2015 *Human Resources Department* Perusahaan Penggugat mengadakan pertemuan dengan Tergugat untuk tujuan agar Tergugat dapat melengkapi dan mengajukan *Performance Objective* (PO);

Namun, dalam pertemuan tersebut, Tergugat tetap menolak untuk melengkapi dan mengajukan *Performance Objective* (PO) dengan penyesuaian berupa tambahan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjaan atau rencana kerja yang sesuai dengan tingkat jabatannya sebagai

Assistant Manager (terlampir sebagai **Bukti P-12**);-----

25 Bahwa karenanya;-----

- Sebagaimana Tergugat sedang menjalani sanksi berupa Surat Peringatan Pertama karena kegagalannya untuk memperbaiki kinerja meskipun telah diberikan kesempatan oleh Penggugat sebagaimana dimaksud di atas; dan;-
- Mengacu kepada Pasal 42 Paragraf 2 ayat 1 Peraturan Perusahaan menentukan bahwa Karyawan yang melakukan pelanggaran berikut ini dikenakan sanksi Surat Peringatan II (Kedua);-----

“Melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan Surat Peringatan I (pertama) saat berlakunya Surat Peringatan I (pertama)”-----

dengan surat tertanggal 1 Juni 2015, Penggugat mengenakan Surat Peringatan Kedua kepada Tergugat, yang surat mana diberikan kepada Tergugat pada 3 Juni 2015 (terlampir **Bukti P-13**);-----

Pengenaan Surat Peringatan Ketiga kepada Tergugat;-----

26 Bahwa dengan *e-mail* tertanggal 3 Juni 2015, atasan langsung Tergugat kembali meminta Tergugat untuk hadir menemuinya pada 4 Juni 2015 guna membicarakan mengenai *Performance Objective* (PO) yang sampai dengan tanggal *e-mail* tersebut masih belum dilaksanakan oleh Tergugat (terlampir sebagai **Bukti P-14**);-----

27 Bahwa atas *e-mail* dari atasan langsungnya tersebut, Tergugat menjawabnya dengan *e-mail* tertanggal 4 Juni 2015 (terlampir sebagai **Bukti P-15**) dengan menyatakan:-----

“Seperti yang sudah saya sampaikan kembali diawal pembicaraan dari tanggal 18 Maret 2015 sampai dengan pertemuan tanggal 29 Juni 2015 saya tidak menyetujui PO APR ini dan sudah saya tanda tangan berkasnya pada PO APR tersebut.”;-----

28 Bahwa dengan tidak menghadiri pertemuan yang diminta oleh atasan langsungnya tersebut dan dengan juga kembali menyatakan menolak atas *Performance Objective* (PO) dengan penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja yang sesuai dengan tingkat jabatannya sebagai *Assistant Manager*, Tergugat telah kembali melakukan penolakan atas pekerjaan atau perintah yang diberikan oleh Penggugat selaku pengusaha, yang dapat dikenakan hukuman berupa Surat Peringatan sebagaimana diatur dalam 42 Paragraf 1 ayat 10 Peraturan Perusahaan;-

Halaman 11 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST

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

29 Bahwa karenanya,;-----

- Sebagaimana Tergugat sedang menjalani sanksi berupa Surat Peringatan Kedua sebagaimana dimaksud di atas; dan;-----
- Mengacu kepada Pasal 42 Paragraf 3 ayat 1 Peraturan Perusahaan menentukan bahwa Karyawan yang melakukan pelanggaran berikut ini dikenakan sanksi Surat Peringatan III (Ketiga);-----

“Melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan Surat Peringatan I (pertama) atau II (kedua) saat berlakunya Surat Peringatan II (kedua)”;-----

dengan surat tertanggal 10 Juni 2015, Perusahaan mengenakan Surat Peringatan Ketiga kepada Tergugat, yang surat mana diberikan kepada Tergugat pada 11 Juni 2015 (terlampir sebagai **Bukti P-16**);-----

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat;-----

30 Bahwa dalam Surat Peringatan Ketiga tertanggal 10 Juni 2015 tersebut di atas, Penggugat juga telah memerintahkan kembali Tergugat untuk menyusun dan menyerahkan *Performance Objective* (PO) dimaksud kepada melalui *Chief Partnership Distribution Officer* atau *Human Resources Department* selambatnya pada 16 Juni 2015 (*vide* **Bukti P-16**);

31 Bahwa hingga lewatnya tanggal 16 Juni 2015 tersebut, Tergugat tidak dan karenanya juga dianggap menolak untuk mengajukan *Performance Objective* (PO) dimaksud;-----

32 Bahwa karenanya, Tergugat kembali telah melakukan penolakan atas pekerjaan atau perintah yang diberikan oleh Penggugat selaku pengusaha, yang merupakan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 Paragraf ke-1 ayat 10 Peraturan Perusahaan; dan pelanggaran ini dilakukan kembali oleh Tergugat setelah diberikan dan dalam masa berlakunya Surat Peringatan Ketiga sebagaimana tersebut di atas;-----

33 Bahwa Pasal 43 angka 11 Peraturan Perusahaan (*vide* **Bukti P-3**) menentukan bahwa Penggugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal karyawan menolak perintah kerja yang layak walau telah diberikan Surat Peringatan III (ketiga);-----

34 Bahwa berdasarkan 43 angka 11 Peraturan Perusahaan tersebut dan dengan surat tertanggal 17 Juni 2015 No. 3348/PLA/SPS/AS/2015, Penggugat memutuskan untuk melakukan PHK terhadap Tergugat (terlampir sebagai **Bukti P-17**);-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Besarnya Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian

Hak;-----

35 Bahwa Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:-----

“(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;-----

(2) ...;-----

(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh 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 sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”-----

Ketentuan tersebut di atas juga ditegaskan dalam Pasal 43 angka 15 butir 15.3 Peraturan Perusahaan (vide Bukti P-3), yang menyebutkan bahwa:-----

“Karyawan yang hubungan kerjanya diputuskan setelah diberikan Surat Peringatan III;-----

Karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya setelah diberikan Surat Peringatan III (ketiga) akan menerima pembayaran berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 (3) dan uang penggantian hak dalam Pasal 156 (4) UU No. 13/2003.”;-----

36 Bahwa Pasal 47 ayat 1 Peraturan Perusahaan (vide Bukti P-3) menentukan bahwa:-

“Perusahaan berhak untuk memperhitungkan semua kewajiban keuangan Karyawan kepada Perusahaan yang masih tertinggal dari pembayaran yang menjadi hak Karyawan atas berakhirnya hubungan kerja.”;-----

Bahwa terhitung sampai dengan tanggal gugatan ini, Tergugat masih memiliki kewajiban pembayaran kepada Penggugat untuk penggantian kehilangan *Handphone* Perusahaan sebesar Rp.440.000,- (empat ratus empat puluh ribu Rupiah);-----

37 Bahwa karenanya, berdasarkan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 43 angka 15 butir 15.3 dan Pasal 47 ayat 1 Peraturan Perusahaan tersebut, dengan pemutusan hubungan kerja terhitung sejak tanggal gugatan ini

Halaman 13 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan, perhitungan besarnya Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja

dan Uang Penggantian Hak untuk Tergugat adalah sebagai berikut:-----

NO	PEMBAYARAN	RINCIAN			JUMLAH
1.	Uang Pesanon	6	x	Rp. 14.500.000,-	Rp. 87.000.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	2	x	Rp. 14.500.000,-	Rp. 29.000.000,-
3.	Uang Penggantian Hak:				
	a. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan	15%	x	Rp.116.000.000,-	Rp. 17.400.000,-
Jumlah:					Rp.133.400.000,-
KEWAJIBAN PEMBAYARAN					
Penggantian Kehilangan <i>Handphone</i> Perusahaan					Rp. 440.000,-
TOTAL PEMBAYARAN					Rp.132.960.000,-

Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat mohon kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atau Majelis Hakim yang memeriksa perkara *aquo*, berkenan memutuskan sebagai berikut:-----

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;-----
- 2 Menyatakan bahwa tindakan Penggugat mengenakan Surat Peringatan Pertama tertanggal 29 Mei 2015, Surat Peringatan Kedua tertanggal 1 Juni 2015 dan Surat Peringatan Ketiga tertanggal 10 Juni 2015 terhadap Tergugat adalah sah dan sesuai dengan Peraturan Perusahaan Penggugat; -----
- 3 Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran menolak perintah kerja yang layak walau telah diberikan Surat Peringatan Ketiga, yang memberikan hak kepada Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 angka 11 Peraturan Perusahaan Penggugat;-----
- 4 Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat dihitung sejak tanggal gugatan ini didaftarkan, dengan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diperhitungkan dengan kewajiban pembayaran Tergugat kepada Penggugat seluruhnya adalah sebesar Rp.132.960.000,- (seratus tiga puluh dua juta sembilan ratus enam puluh ribu Rupiah);-----
- 5 Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain, mohon suatu putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).-----

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan Penggugat hadir diwakili Kuasanya J. Cemby Hutapea dan kawan-kawan berdasarkan surat Kuasa Khusus tertanggal 17 November 2015, sedangkan Tergugat tidak hadir dan tidak menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya meskipun telah dipanggil secara sah dan patut oleh Jurusita Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagaimana diuraikan dalam berita acara/Relaas panggilan Nomor : 297/PHI.G/2015/PN.JKT.PST., untuk hadir dipersidangan pada tanggal 10 Maret 2016, dan ternyata tidak hadirnya itu bukan disebabkan oleh suatu halangan yang sah. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat dengan sengaja tidak ingin menggunakan haknya untuk membela kepentingannya tersebut ;-----

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat - alat bukti surat yang bermaterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya dimana sebagian alat bukti cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya, dan diberi tanda P-1 s/d P-19 yaitu :-----

- 1 Bukti P-1 : Foto copy *Letter of Appointment* No. 7268/PLA/AL/MS/IX/2010, tertanggal 2 September 2010;-----
- 2 Bukti P-2 : Foto copy Slip Upah Tergugat untuk bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Juli 2015;-----
- 3 Bukti P-3 : Foto copy Peraturan Perusahaan Penggugat Periode 2014 - 2016;
- 4 Bukti P-4 : Foto copy Kebijakan Penggugat mengenai "MANAJEMEN KINERJA";
- 5 Bukti P-5 : Foto copy *Performance Appraisal and Development Form* atas nama Tergugat untuk Periode Tahun 2014;-----
- 6 Bukti P-6A : Foto copy *Performance Improvement Plan (PIP) Report* atas nama Tergugat untuk Penilaian (Review) untuk jangka waktu 14 Januari 2015 – 15 Februari 2015;-----
- 7 Bukti P-6B : Foto copy *Performance Improvement Plan (PIP) Report* atas nama Tergugat untuk Penilaian (Review) untuk jangka waktu 16 Februari 2015 – 15 Maret 2015;

Halaman 15 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8 Bukti P-6C : Foto copy *Performance Improvement Plan (PIP) Report* atas nama Tergugat untuk Penilaian (Review) untuk jangka waktu 16 Maret 2015 - 15 April 2015;

9 Bukti P-7 : Foto copy Surat Peringatan Pertama tertanggal 29 Mei 2015;---

10 Bukti P-8 : Foto copy Risalah Pertemuan 29 Mei 2015;-----

11 Bukti P-9 : Foto copy *APR Supporting Document* atas nama Tergugat berisikan *Performance Objective (PO)* Periode 2015;-----

12 Bukti P-10 : Foto copy *e-mail* tertanggal 12 Maret 2015 dari Bagian *Human Resources (HR)* Perusahaan Penggugat kepada seluruh karyawan;-----

13 Bukti P-11A : Foto copy Risalah Pertemuan 29 Mei 2015;-----

14 Bukti P-11B : Foto copy *Personal Objective Setting*, dengan catatan dan tandatangan Tergugat tertanggal 29 Mei 2015;-----

15 Bukti P-12 : Foto copy Surat Peringatan Kedua tertanggal 1 Juni 2015, yang diberikan kepada Tergugat pada 3 Juni 2015;-----

16 Bukti P-13 : Foto copy *e-mail* tertanggal 3 Juni 2015 dari Retna Widayati selaku atasan langsung dari Tergugat kepada Tergugat;-----

17 Bukti P-14 : Foto copy *e-mail* tertanggal 4 Juni 2015 dari Tergugat kepada Retna Widayati selaku atasan langsung dari Tergugat;-----

18 Bukti P-15 : Foto copy Surat Peringatan Ketiga tertanggal 10 Juni 2015, yang diberikan kepada Tergugat pada 11 Juni 2015;-----

19 Bukti P-16 : Foto copy Surat Penggugat No. 3348/PLA/SPS/AS/2015 tertanggal 17 Juni 2015 kepada Tergugat, Perihal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan Skorsing serta Undangan Perundingan Bipartit;-----

20 Bukti P-17A : Foto copy slip Upah Tergugat untuk bulan Desember 2015;-----

21 Bukti P-17B : Foto copy slip Upah Tergugat untuk bulan Januari 2016;-----

22 Bukti P-17C : Foto copy slip Upah Tergugat untuk bulan Pebruari 2016;-----

23 Bukti P-18 : Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Tergugat;-----

24 Bukti P-19 : Foto copy Surat Kuasa Khusus No.: 05/SKK/WWP/VI/15 tertanggal 19 Juni 2015;-----

Menimbang, bahwa kesemua alat bukti Penggugat tersebut diatas yang telah sesuai dengan aslinya, serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan yang terdapat dalam **Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985**

tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun

2000 serta berdasarkan **Pasal 1888 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**, alat bukti

surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis, sedangkan

terhadap alat bukti surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya akan

tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat tersebut dapat

dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide* **Yurisprudensi Putusan Mahkamah**

Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);-----

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut : -----

1. **Saksi EVA SURYANI**, Tanggal lahir Jakarta 03 Mei 1966, pekerjaan Mengurus Rumah Tangga, alamat Jalan Karya Utama No.31, RT/RW. 001/003, Kelurahan Srengseng, Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat, dibawah sumpah saksi pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:-----

- Bahwa saksi adalah karyawan tetap PT. Prudential Life Assurance pada bagian SDM, saksi berkerja sudah 11 tahun;-----
- Bahwa saksi menerangkan mengenal Tergugat karena sama-sama karyawan di PT. Prudential Life Assurance;-----
- Bahwa saksi mengetahui Tergugat bekerja di PT. Prudential Life Assurance sejak Tahun 2010, sebagai karyawan tetap di bagian Partnership Distribution;-----
- Bahwa saksi mengetahui Tergugat mempunyai masalah di PT. Prudential Life Assurance tempat bekerja Tergugat yaitu : Tergugat tidak memberikan laporan penyusunan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan kepada setiap karyawannya;-----
- Bahwa Tergugat dalam membuat laporan penyusunan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan kepada setiap karyawannya selalu salah dan tidak pernah dilakukan pengecekan ulang;-----
- Bahwa saksi mengetahui Tergugat pernah dilakukan pembinaan oleh atasan langsung Tergugat yaitu Kresna Weda tetapi tidak ada perubahan;-----
- Bahwa Tergugat pernah dilakukan pembinaan 3 (tiga) bulan pertama dinilai oleh atasannya tidak berhasil selanjutnya diberikan Surat Peringatan 1 (pertama);-----

Halaman 17 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sejak 17 Juni 2015 Tergugat sudah tidak pernah datang ke kantor lagi tetapi gaji tetap dibayarkan penuh oleh perusahaan melalui transfer;-----
- Bahwa saksi mengetahui 3 (tiga) bulan kedua Tergugat diberikan kesempatan tetap tidak memperbaiki sampai batas maksimal Tergugat tidak membuat laporan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan dan Tergugat tidak masuk kerja selanjutnya dikeluarkan Surat Peringatan 2 (kedua);---
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat setelah diberikan Surat Peringatan 2 (kedua) Tergugat tetap melakukan pelanggaran yaitu menolak perintah kerja dari atasan langsung Tergugat yaitu Kresna Weda, kemudian Tergugat di berikan Surat Peringatan ke-3 (ketiga) ;-----
- Bahwa setelah diberikan Surat Peringatan ke-3 (ketiga) Tergugat tetap dipanggil untuk diadakan perundingan antara Perusahaan dengan Tergugat akan tetapi Tergugat tetap tidak bersedia membuat laporan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan;-----
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat telah menerima Surat Peringatan ke-1 (pertama), Surat Peringatan ke-2 (kedua) dan Surat Peringatan ke-3 (ketiga) akan tetapi tidak bersedia menandatangani Surat Peringatan tersebut;-----
- Bahwa sepengetahuan saksi identitas Tergugat yang terdaftar di Perusahaan adalah beralamat di Jl. Jeruk Bali I No.2 Rt/RW. 002/021, Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat;-----
- Bahwa sepengetahuan saksi Perusahaan pernah menawarkan uang pesangon kepada Tergugat sebesar 1 (satu) kali akan tetapi Tergugat meminta 2 (dua) kali; -

2. **Saksi RETNO SETYO UTAMI HARYONO**, Tanggal lahir Jakarta 01 Maret 1970, pekerjaan Karyawan Swasta, alamat Jalan Bekasi Timur II Dalam No.5, RT/RW. 016/004, Kelurahan Rawa Bunga, Kecamatan Jatinegara, Jakarta Timur, dibawah sumpah saksi pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:-----

- Bahwa saksi adalah karyawan tetap PT. Prudential Life Assurance pada bagian SDM, saksi berkerja sudah 15 tahun;-----
- Bahwa saksi menerangkan mengenal Tergugat karena sama-sama karyawan di PT. Prudential Life Assurance;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui Tergugat bekerja di PT. Prudential Life Assurance sejak Tahun 2010, sebagai karyawan tetap di bagian Partnership Distribution;-----
- Bahwa saksi mengetahui Tergugat mempunyai masalah di PT. Prudential Life Assurance tempat bekerja Tergugat yaitu : Tergugat tidak memberikan laporan penyusunan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan kepada setiap karyawannya;-----
- Bahwa Tergugat dalam membuat laporan penyusunan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan kepada setiap karyawannya selalu salah dan tidak pernah dilakukan pengecekan ulang;-----
- Bahwa saksi mengetahui Tergugat pernah dilakukan pembinaan oleh atasan langsung Tergugat yaitu Kresna Weda tetapi tidak ada perubahan;-----
- Bahwa Tergugat pernah dilakukan pembinaan 3 (tiga) bulan pertama dinilai oleh atasannya tidak berhasil selanjutnya diberikan Surat Peringatan 1 (pertama);-----
- Bahwa setahu saksi Tergugat datang ke kantor tidak tepat waktu, tidak disiplin dan pada saat jam istirahat Tergugat selalu molor waktunya;-----
- Bahwa sejak 17 Juni 2015 Tergugat sudah tidak pernah datang ke kantor lagi tetapi gaji tetap dibayarkan penuh oleh perusahaan melalui transfer;-----
- Bahwa saksi mengetahui 3 (tiga) bulan kedua Tergugat diberikan kesempatan tetap tidak memperbaiki sampai batas maksimal Tergugat tidak membuat laporan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan dan Tergugat tidak masuk kerja selanjutnya dikeluarkan Surat Peringatan 2 (kedua);---
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat setelah diberikan Surat Peringatan 2 (kedua) Tergugat tetap melakukan pelanggaran yaitu menolak perintah kerja dari atasan langsung Tergugat yaitu Kresna Weda, kemudian Tergugat di berikan Surat Peringatan ke-3 (ketiga) ;-----
- Bahwa setelah diberikan Surat Peringatan ke-3 (ketiga) Tergugat tetap dipanggil untuk diadakan perundingan antara Perusahaan dengan Tergugat akan tetapi Tergugat tetap tidak bersedia membuat laporan tujuan kerja (Performance Objective) yang diwajibkan oleh Perusahaan;-----
- Bahwa sepengetahuan saksi Tergugat telah menerima Surat Peringatan ke-1 (pertama), Surat Peringatan ke-2 (kedua) dan Surat Peringatan ke-3 (ketiga) akan tetapi tidak bersedia menandatangani Surat Peringatan tersebut;-----

Halaman 19 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sepengetahuan saksi identitas Tergugat yang terdaftar di Perusahaan adalah beralamat di Jl. Jeruk Bali I No.2 Rt/RW. 002/021, Kelurahan Kota Baru, Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat;-----

- Bahwa sepengetahuan saksi Perusahaan pernah menawarkan uang pesangon kepada Tergugat sebesar 1 (satu) kali akan tetapi Tergugat meminta 2 (dua) kali; -

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 17 Maret 2016;-----

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang termuat dalam Berita Acara persidangan dan guna menyingkat putusan, berita acara tersebut harus dianggap dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;-----

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat tidak mengajukan apa-apa lagi dalam persidangan ini dan mohon Putusan;-----

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa selama persidangan Tergugat tidak pernah hadir dan ia tidak menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya, padahal ia telah dipanggil secara sah dan patut oleh Jurusita Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, maka Majelis Hakim akan memutus perkara *a quo* dengan tanpa hadirnya Tergugat (Verstek);-----

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan menelaah gugatan Penggugat secara cermat dan teliti, Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa substansi gugatan Penggugat adalah mohon agar Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan kewajiban Penggugat untuk membayar kepada Tergugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak total keseluruhan berjumlah Rp. 132.960.000,- (sertaus tiga puluh dua juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah);-----

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut di atas, sebagaimana dilampirkan dalam surat gugatan perihal Surat Anjuran dari Mediator pada kantor Disnakertrans Jakarta Pusat No. 362/-1835.3 tetanggal 25 September 2015, diperoleh fakta bahwa terhadap perkara *aquo* telah ditempuh prosedur berupa telah dilakukannya upaya mediasi sesuai ketentuan perundang- undangan yang yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004;-----

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan Tergugat bekerja pada Penggugat terhitung sejak tanggal 13 September 2010, berdasarkan Letter Appointment No. 7768/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PLA/AL/MS/IX/2010 dengan jabatan terakhir Tergugat sebagai Assistant Manager- Partnership Distribution, dan gaji terakhir Tergugat per bulan sebesar Rp. 14.500.000,- (*Empat belas juta lima ratus ribu rupiah*);-----

Menimbang, bahwa berdasarkan Letter of Appointment atau Surat Pengangkatan tertanggal 2 September 2010 (vide bukti P-1 dan terjemahannya), diperoleh fakta bahwa Tergugat diangkat menjadi karyawan tetap oleh Penggugat terhitung sejak tanggal 13 September 2010, dan berdasarkan Slip Gaji Tergugat untuk bulan Januari sampai dengan Juli 2015 diperoleh fakta bahwa jabatan Tergugat sebagai Assistant Manager dan berdasarkan slip gaji Tergugat untuk bulan Februari 2016 (vide bukti P-17C) diperoleh fakta bahwa upah terakhir Tergugat untuk bulan Februari 2016 adalah sebesar Rp. 14.500.000,- (*empat belas juta lima ratus ribu rupiah*) yang terdiri dari upah pokok sebesar Rp. 10.500.000,- ditambah tunjangan tetap berupa Car Allowance sebesar Rp. 4.000.000,- (*empat juta rupiah*);-----

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah bersifat tetap, dengan masa kerja Tergugat dihitung sejak tanggal 13 September 2010, jabatan terakhir Penggugat sebagai Assistant Manager, dan gaji terakhir Penggugat sebesar Rp. 14.500.000,- (*empat belas juta lima ratus ribu rupiah*);-----

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku *i.c* UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Peraturan Perusahaan yang berlaku di perusahaan;-----

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan memeriksa terlebih dahulu bukti-bukti dan keterangan berkaitan dengan alasan Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat apakah alasan PHK tersebut dapat dibenarkan secara hukum ataukah tidak;-----

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat melalui Surat Pemberitahuan PHK dan Skorsing No: 3348/PLA/SPS/AS/2015 tertanggal 17 Juni 2015 (vide bukti P-16) dikarenakan Penggugat kembali melakukan pelanggaran dalam masa berlakunya Surat Peringatan Ketiga tertanggal 10 Juni 2015, dan dari Surat PHK tersebut diperoleh fakta bahwa Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (11) Peraturan Perusahaan dikarenakan Penggugat kembali melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud Pasal 42 paragraf ke-1 ayat 10 Peraturan Perusahaan dalam masa berlakunya

Halaman 21 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Peringatan Ketiga tertanggal 10 Juni 2015, dan meskipun Penggugat telah memberikan kesempatan dalam masa berlaku surat peringatan ketiga tersebut sampai dengan tanggal 16 Juni 2015 untuk melengkapi dan mengajukan *Performance Objective* (PO) sebagaimana dimaksud dalam SP Ketiga namun Tergugat tetap tidak menyerahkan PO dimaksud;-----

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan memeriksa terlebih dahulu bukti-bukti berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan Tergugat yang menjadi dasar PHK oleh Penggugat yaitu karena Penggugat kembali melakukan pelanggaran dalam masa berlakunya Surat Peringatan Ketiga sebagaimana dimaksud Pasal 42 paragraf ke-1 ayat 10 Peraturan Perusahaan untuk menentukan apakah PHK tersebut dapat dibenarkan secara hukum atau tidak;-----

Menimbang, bahwa merujuk isi ketentuan Pasal 43 Peraturan Perusahaan 2014-2016 (vide bukti P-3) tentang Kesalahan Yang Dikenakan Sanksi PHK, dalam ayat (11) yang menyebutkan “Menolak perintah kerja yang layak atau mutasi walau telah diberikan Surat Peringatan III (ketiga)”;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 42 Peraturan Perusahaan 2014-2016 (vide bukti P-3) tentang kesalahan yang dikenakan sanksi Surat Peringatan, pada pokoknya menyatakan sebagai berikut : -----

- dalam Paragraf ke-1 ayat (10), disebutkan bahwa “karyawan akan dikenakan sanksi Surat Peringatan I (pertama) apabila menolak melaksanakan perintah kerja yang layak dari atasan”;-----
- dalam Paragraf ke-2 ayat (1) disebutkan bahwa “karyawan akan dikenakan sanksi Surat Peringatan II (kedua) apabila melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan Surat Peringatan I (pertama) saat berlakunya Surat Peringatan I (pertama);-----
- dalam Paragraf ke-3 ayat (2), bahwa “karyawan akan dikenakan sanksi Surat Peringatan III (ketiga) apabila menolak melaksanakan perintah kerja yang layak atau mutasi walau telah diberikan Surat Peringatan II (kedua)”;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat telah melakukan PHK terhadap Tergugat dikarenakan Tergugat kembali melakukan pelanggaran berupa menolak perintah kerja yang layak untuk melengkapi dan mengajukan *Performance Objective* (PO) dalam masa berlakunya Surat Peringatan (SP) III yang diberikan kepada Tergugat karena Tergugat kembali melakukan pelanggaran dalam masa berlakunya SP I (pertama) dan SP

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

II (kedua), dan dalam perkara ini Majelis Hakim akan memeriksa bukti-bukti dan keterangan berkaitan dengan adanya surat peringatan-surat peringatan tersebut;-----

Menimbang, bahwa merujuk isi Surat Peringatan Pertama tertanggal 29 Mei 2015 yang telah diterima oleh Tergugat (vide bukti P-7), diperoleh fakta bahwa Penggugat telah memberikan Surat Peringatan Pertama kepada Tergugat dikarenakan berdasarkan rencana *Performance Improvement Plan* (PIP) dan hasil *review* atas kinerja Tergugat sampai dengan bulan Maret 2015 ternyata Tergugat tidak berhasil memenuhi target perbaikan sebagaimana telah disepakati dalam rencana PIP Tergugat, sehingga Tergugat dianggap gagal dan tidak mampu melaksanakan tugas meskipun telah diberikan kesempatan untuk memperbaiki selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Januari sampai dengan Maret 2015, karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Perusahaan, Penggugat memberikan SP Pertama kepada Tergugat yang berlaku selama 6 (enam) bulan;-----

Menimbang, bahwa sebagaimana isi ketentuan Pasal 6 Peraturan Perusahaan (vide bukti P-3) yang menyatakan sebagai berikut :-----

Ayat (1) : “Untuk mendorong karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Maka atasan karyawan akan membicarakan dengan karyawan target yang wajib dicapai serta persyaratan lain yang perlu diketahui dan dilaksanakan oleh karyawan”;-----

Ayat (2) : “Perusahaan secara berkala akan memperhatikan serta menilai prestasi kerja karyawan”;-----

Menimbang, bahwa merujuk isi ketentuan Manajemen Kinerja (vide bukti P-4) yang berlaku di perusahaan (Penggugat), dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:---

- Tujuan Kinerja (*Performance Objective*) adalah merupakan seperangkat tujuan yang harus dicapai oleh setiap karyawan yang ditetapkan untuk mengakomodasi tujuan departemen, dimana setiap karyawan wajib menyusun tujuan kinerja untuk didiskusikan dan disetujui oleh manajer lini atau atasan karyawan dan selanjutnya diserahkan ke Departemen HR;-----
- Penilaian Kinerja terdiri dari 4 (empat) skala penilaian (skala rating), yaitu NI (Needs Improvement), E (Effective), HE (Highly Effective) dan O (Outstanding);-
- Karyawan yang memperoleh nilai kinerja “*Need Improvement/NI*” (perlu perbaikan) akan diberi *Performance Improvement Plan* (PIP) atau Program Perbaikan Kinerja yang disusun dan distujui oleh Manajer Lini dan karyawan

Halaman 23 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang bersangkutan, dan karyawan tersebut tidak akan mendapat kenaikan gaji atau bonus sesuai dengan kebijakan kompensasi dan benefit dari perusahaan;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan Performance Appraisal and Development Form atas nama Tergugat (vide bukti P-5) diperoleh fakta bahwa Performance Rating terhadap Tergugat untuk periode tahun 2014 adalah Need Improvement (NI) hal mana juga dibenarkan oleh saksi Eva Suryani di dalam persidangan;-----

Menimbang, bahwa merujuk isi ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Perusahaan 2014-2016 (vide bukti P-3) tentang Program penilaian prestasi kerja, dalam ayat (1) menyebutkan “Apabila berdasarkan penilaian perusahaan karyawan dinyatakan tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan tetap gagal meskipun telah diberikan kesempatan untuk memperbaiki selama 3 (tiga) bulan, maka perusahaan dapat memberikan Surat Peringatan I (pertama) kepada karyawan”;-----

Menimbang, bahwa sebagaimana Risalah Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 29 Mei 2015 (vide bukti P-8), diperoleh fakta bahwa Tergugat meskipun telah diberikan kesempatan selama 3 (tiga) bulan untuk memperbaiki kinerjanya, namun berdasarkan penilaian atas hasil PIP dianggap telah gagal untuk memperbaiki kinerjanya, sehingga Perusahaan berhak untuk memberikan Surat Peringatan I kepada Tergugat;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa dikarenakan penilaian kinerja Tergugat dengan rating Need Improvement (NI) dan Rencana Performance Improvement Plan (PIP) Tergugat sebagaimana dalam pertimbangan diatas, ternyata Tergugat tidak berhasil memenuhi target perbaikan sebagaimana PIP dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan yang mana juga dikuatkan oleh keterangan saksi Eva Suryani di dalam persidangan yang menyatakan tidal ada perubahan dalam kinerja Tergugat dalam 3 (tiga) bulan pertama untuk memperbaiki kinerjanya, karenanya menurut Majelis Hakim tindakan Penggugat memberikan Surat Peringatan I (pertama) kepada Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Perusahaan dapat dibenarkan;-----

Menimbang, bahwa memperhatikan isi Surat Peringatan Kedua tertanggal 1 Juni 2015 (vide bukti P-12), diperoleh fakta bahwa Penggugat telah memberikan SP Kedua kepada Tergugat dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:-----

- Bahwa Tergugat menolak untuk melengkapi dan mengajukan *Performance Objective* (PO) dengan penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja yang sesuai dengan tingkat jabatan Tergugat sebagai Assistant Manager dan tetap menolak meskipun telah diberikan juga kesempatan melalui pertemuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara Penggugat dengan Tergugat untuk melengkapi dan mengajukan PO pada tanggal 29 Mei 2015 dengan pernyataan penolakan secara tertulis oleh Tergugat pada Form Personal Objective Setting (vide bukti P-11B);-----

- Bahwa karena Tergugat telah sedang menjalani saksi Surat Peringatan Pertama dikarenakan pelanggaran berupa kegagalan untuk memperbaiki kinerja meskipun telah diberikan kesempatan oleh Penggugat, dan karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 42 Paragraf ke-2 ayat (1) Peraturan Perusahaan, Penggugat memberikan SP Kedua kepada Tergugat yang berlaku selama 6 (enam) bulan;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis berpendapat bahwa penolakan Tergugat untuk melengkapi dan mengajukan *Performance Objective* (PO) dengan penyesuaian berupa tambahan pekerjaan atau rencana kerja yang sesuai dengan tingkat jabatan Tergugat sebagai Assistant Manager yang diminta oleh Penggugat merupakan tindakan penolakan terhadap perintah kerja yang layak dari atasan atau perusahaan dengan sanksi Surat Peringatan II (kedua) sebagaimana diatur dalam Pasal 42 Paragraf ke-2 ayat (1) Peraturan Perusahaan sehingga tindakan Penggugat yang memberikan surat peringatan II (kedua) terhadap Tergugat dapatlah dibenarkan;-----

Menimbang, bahwa memperhatikan isi Surat Peringatan Ketiga tertanggal 10 Juni 2015 (vide bukti P-15), diperoleh fakta bahwa Penggugat telah memberikan SP Ketiga kepada Tergugat dengan alasan-alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:-----

- Merujuk Surat Peringatan Kedua tertanggal 1 Juni 2015, dimana Tergugat tidak bersedia untuk bertemu dan tetap tidak mengajukan *Performance Objective* (PO) meskipun Penggugat pada tanggal 3 Juni 2015 secara tertulis telah meminta Tergugat untuk membicarakan perihal PO Penggugat;-----
- Bahwa karenanya Tergugat telah kembali melakukan pelanggaran setelah diberikan dan dalam masa berlakunya Surat Peringatan Kedua, dan berdasarkan ketentuan Pasal 42 Paragraf ke-3 ayat (1) Peraturan Perusahaan, Penggugat memberikan SP Ketiga kepada Tergugat yang berlaku selama 6 (enam) bulan;-----
- Penggugat memerintahkan Tergugat untuk menyusun dan menyerahkan PO kepada perusahaan selambat-lambatnya tanggal 16 Juni 2015;-----

Menimbang, bahwa sebagaimana keterangan saksi Retno Setya Utami Haryono di dalam persidangan, yang menyatakan PO APR merupakan indikator penilaian dimana setiap pekerja harus membuat PO APR tersebut;-----

Halaman 25 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sebagaimana undangan Penggugat kepada Tergugat melalui surat elektronik (email) diperoleh fakta bahwa Penggugat telah mengundang Tergugat untuk berdiskusi tanggal 4 Juni 2015 mengenai Performance Objective Setting 2015 yang merupakan kewajiban semua karyawan tetapi belum juga dilaksanakan oleh Tergugat, dan faktanya Tergugat memang menyatakan dalam surat elektronik (email) yang ditujukan kepada Penggugat bahwa Tergugat sejak awal pembicaraan dari tanggal 18 Maret 2015 sampai dengan pertemuan tanggal 29 Juni 2015 tidak menyetujui PO APR tersebut, sehingga Majelis berkesimpulan bahwa Tergugat memang menolak melaksanakan perintah Penggugat untuk menyusun PO (Performance Objective) yang menurut Majelis merupakan tindakan penolakan atas perintah kerja yang layak yang diberikan oleh atasan dimana tindakan tersebut dilakukan Tergugat dalam masa berlakunya Surat Peringatan II (kedua). Dan atas tindakan tersebut sesuai Pasal 42 Paragraf ke-3 ayat (1) Peraturan Perusahaan, Penggugat dapat memberikan SP Ketiga kepada Tergugat, oleh karenanya menurut Majelis Hakim tindakan Penggugat memberikan Surat Peringatan III (ketiga) pada tanggal 10 Juni 2015 terhadap Tergugat memiliki alasan hukum yang tepat dan dapat dibenarkan;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Surat Peringatan I (pertama) tertanggal 29 Mei 2015, Surat Peringatan II (kedua) tertanggal 1 Juni 2015 dan Surat Peringatan III (ketiga) tertanggal 10 Juni 2015 yang diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat atas pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 42 Peraturan Perusahaan 2014-2016 adalah sah dan dapat dibenarkan, karenanya petitum Penggugat angka (2) harus dikabulkan;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas diperoleh fakta bahwa dalam masa berlaku Surat Peringatan III (Ketiga), dimana Tergugat diberikan batas waktu untuk melengkapi dan mengajukan Performance Objective (PO) dimaksud namun sampai dengan tanggal 16 Juni 2015 secara nyata-nyata Tergugat tidak menyerahkan PO dimaksud sehingga dianggap menolak mengajukan PO dimaksud, oleh karena itu sesuai dengan ketentuan Pasal 43 angka (11) Peraturan Perusahaan, Penggugat berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat, disamping itu dalam perkara *aquo* sebagaimana keterangan saksi Retno Setyo Utami dalam persidangan yang menyatakan bahwa Tergugat sesungguhnya menerima pemutusan hubungan kerja dari Penggugat namun menuntut pesangon sebesar 2 (dua) kali dari yang ditawarkan Penggugat, sehingga menurut Majelis Hakim adalah adil untuk mengabulkan petitum Penggugat agar Majelis menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, karenanya Majelis Hakim menyatakan PUTUS hubungan

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

kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan sehingga atas petitum Penggugat angka (3) haruslah dikabulkan;-----

Menimbang, bahwa dikarenakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan, maka atas pemutusan hubungan kerjanya, berdasarkan pasal 161 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 Penggugat berhak atas kompensasi yang wajib dibayar oleh Tergugat yang terdiri dari 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 sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003;-----

Menimbang, bahwa Penggugat telah memberikan skorsing terhadap Tergugat selama proses permutasian hubungan kerja melalui Surat Pemberitahuan PHK dan Skorsing No: 3348/PLA/SPS/AS/2015 tertanggal 17 Juni 2015 (vide bukti P-16) dengan tetap membayar upah Tergugat selama skorsing, dan sebagaimana slip gaji Tergugat untuk bulan Februari 2016 (vide bukti P-17C) serta berdasarkan keterangan saksi Eva Suryani di dalam persidangan yang menerangkan bahwa Tergugat diskorsing dari bulan Juni 2015 dengan tetap dibayar upahnya oleh Penggugat, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat telah membayar upah Tergugat selama skorsing dengan pembayaran upah terakhir untuk upah bulan Februari 2015, dan karenanya Majelis Hakim berpendapat Penggugat masih berkewajiban untuk membayar upah skorsing Tergugat untuk bulan Maret 2016;-----

Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mempertimbangkan dalil Penggugat berkaitan dengan kewajiban pembayaran Tergugat kepada Penggugat atas penggantian kehilangan Handphone perusahaan sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah), dikarenakan Majelis Hakim tidak menemukan bukti-bukti yang kuat secara hukum yang mendukung dalil Penggugat tersebut, sehingga atas tuntutan Penggugat berkaitan dengan kewajiban Tergugat tersebut haruslah ditolak;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka beralasan hukum karenanya petitum Penggugat angka (4) dikabulkan untuk sebagian;-----

Menimbang, bahwa dengan masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 2 September 2010 sampai dengan sekarang adalah 5 (lima) tahun lebih 6 (enam) bulan, dan upah terakhir perbulan sebesar Rp. 14.500.000,- (empat belas juta lima ratus ribu rupiah) maka besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan Penggugat kepada Tergugat adalah sebagai berikut:-----

Halaman 27 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST

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

No.	HAK-HAK TERGUGAT	JUMLAH
1.	Uang pesangon 1 x 6 x Rp.14.500.000,-	Rp. 87.000.000,-
2.	Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp. 14.500.000,-	Rp. 29.000.000,-
3.	Uang penggantian hak 15% x Rp.116.000.000,-	Rp. 17.400.000,-
4.	Upah skorsing bulan Maret 2016	Rp. 14.500.000,-
	TOTAL	Rp. 147.900.000,-

Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (5) yang meminta agar Majelis menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada bantahan atau kasasi atau upaya hukum lain, dikarenakan petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 180 HIR Jo SEMA RI NO. 3 tahun 2000 jo SEMA RI No. 4 tahun 2001;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;-----

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian sementara nilai gugatan KURANG DARI Rp. 150.000.000;00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang - undang Nomor : 2 Tahun 2004 segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada NEGARA dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;-----

Memperhatikan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;-----

MENGADILI

- 1 Menyatakan bahwa Tergugat telah dipanggil dengan sah namun tidak hadir;-----
- 2 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan verstek;-----
- 3 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;-----
- 4 Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah skorsing bulan Maret 2016 yang keseluruhannya sebesar Rp.147.900.000,- (Seratus empat puluh tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah); -----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;-----

6 Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.506.000,- (lima ratus enam ribu rupiah) ;-----

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari : **SENIN**, tanggal **21 Maret 2016**, oleh kami **BUDHI HERTANTIYO, S.H.,M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **IDA AYU MUSTIKAWATI, S.H.,M.H.**, dan **HERI HARTONO, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari ini **KAMIS**, tanggal **24 Maret 2016**, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh **SUBARDI,S.H.**, sebagai Panitera Pengganti dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat;

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

ttd

ttd

IDA AYU MUSTIKAWATI, S.H.,M.H.
M.H.

BUDHI HERTANTIYO, S.H.,

ttd

HERI HARTONO, S.H., M.H.

PANITERA PENGGANTI

ttd

SUBARDI, S.H.

Halaman 29 dari 30 Putusan Nomor 297/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST



Perincian Biaya :

1. PNBP	: Rp. -
2. Proses Perkara	: Rp. -
3. Panggilan	: Rp. 500.000,-
4. PNBP Biaya Panggilan	: Rp. -
4. Materai	: Rp. 6.000,-
5. Redaksi	: Rp. -

	+
J U M L A H	: Rp. 506.000,-
(lima ratus enam ribu rupiah)	