



PUTUSAN

Nomor 471 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

Citibank, N.A. Indonesia, diwakili oleh Tigor Marsahala Siahaan selaku Citi County Officer of Indonesia Citibank,N.A., Indonesia, berkedudukan di Citibank Tower, Plaza Bapindo, Jalan Jenderal Sudirman Kavling 54-55 Jakarta, Indonesia 12190, dalam hal ini memberi kuasa kepada A. Kemalsjah Siregar dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Plaza Bapindo – Menara Mandiri Lantai 22, Jalan Jenderal Sudirman Kavling 54-55, Jakarta Selatan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 28 Oktober 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

me l a w a n

Siswita Noviar, bertempat tinggal di Liga Mas Indah, Jalan Pancoran Indah VII Block B2 Nomor 5 Pancoran, Jakarta Selatan 12940, yang diwakili oleh Saepul Tavip dan Timbul Siregar Presiden dan Sekretaris Jenderal OPSI (Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia) beralamat di Jalan I Kavling Nomor 36, rt.002/rw.014, Kebon Bari, Tebet, Jakrta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Nopember 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat adalah cabang perusahaan jasa perbankan di Indonesia yang didirikan berdasarkan hukum dan berkantor pusat di Amerika Serikat;
- 2 Bahwa sebagai Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan dan sebagai wadah penghimpun dana masyarakat, Penggugat sangat

Hal. 1 dari 17 hal.Putusan Nomor 471 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer



mengedepankan nilai-nilai kejujuran dan kepercayaan serta integritas seluruh karyawannya;

- 3 Bahwa Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal 1 Agustus 1995 dengan jabatan terakhir sebagai Manager dengan upah terakhir per bulan sebesar Rp17.299.828,00 gross;
- 4 Bahwa sebagai karyawan Penggugat, Tergugat secara tegas telah menyatakan memahami kewajiban-kewajiban sebagai karyawan dan mematuhi dasar-dasar, kebijakan-kebijakan dan undang-undang sebagaimana tersebut dalam *Code of Conduct Citigroups* (kode etik);
- 5 Bahwa Perjanjian Kerja Bersama Citibank N.A. Indonesia Periode 2010-2011 adalah kesepakatan tertulis yang merupakan hasil perundingan antara Perusahaan (Penggugat) dan Serikat Pekerja Citibank N.A. Indonesia, yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak, guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan serasi serta dalam rangka menerapkan konsep-konsep pengelolaan yang baik;
- 6 Bahwa seluruh karyawan wajib mentaati seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan kerja Penggugat khususnya yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 52 tentang Pedoman dan Tata Tertib Kerja ayat (18) PKB Citibank N.A. Indonesia periode 2010-2011 yang berbunyi “*Dalam rangka memenuhi azas kepatuhan/compliance, Pekerja wajib mentaati semua Citi Internal Policy dan Citi Compliance yang digariskan oleh Perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan Pekerjaannya*”;
- 7 Bahwa dalam *Code of Conduct Citigroups* (kode etik Citigroup) telah diatur sebagai berikut:

Bagian Pendahuluan – Konflik Kepentingan

“...kita dilarang keras berkompromi dengan integritas itu, baik untuk kepentingan pribadi maupun demi kepentingan Citi. Dalam menerima suatu jabatan atau penugasan dari Citi, masing-masing individu harus bertanggung jawab terhadap perilakunya, termasuk taat kepada hukum, Kode Etik ini, kebijakan Citi serta kebijakan dan prosedur yang dimiliki unit usaha dan badan hukum kita masing-masing...”

DAN

Bagian Pendahuluan – Konflik Kepentingan



“Kelalaian dalam mematuhi kebijakan yang ditetapkan dalam Kode Etik ini, kebijakan Citi dan/atau kebijakan serta prosedur yang berlaku di unit usaha dan badan hukum Anda dapat mengarah pada Tindakan Pendisiplinan, hingga dan termasuk Pemberhentian Langsung atas hubungan kerja atau hubungan lainnya dengan Citi...”;

- 8 Bahwa pada tanggal 12 April 2012 Tergugat telah memerintahkan bawahannya yakni Sdri. Yayuk Pebyaningsih untuk menarik kembali email yang dikirimkan Sdri. Yayuk Pebyaningsih kepada Tergugat yang berisi data pembayaran *dummy* nasabah. Selanjutnya Sdri. Yayuk Pebyaningsih diminta memasukkan tambahan data pembayaran *dummy* kartu kredit milik Tergugat sendiri. Kemudian Tergugat melakukan proses otorisasi sendiri terhadap email bawahannya tersebut tanpa meminta persetujuan lebih lanjut dari atasan/ supervisor Tergugat;
- 9 Bahwa atas permintaan Tergugat pada tanggal 12 April 2012 tersebut, Sdri. Yayuk Pebyaningsih telah mengubah data pembayaran *dummy* (*dummy payment*) dengan cara menambahkan data kartu kredit Tergugat untuk selanjutnya disetujui oleh atasan Sdri. Yayuk Pebyaningsih yang notabene adalah Tergugat sendiri;
- 10 Bahwa Tergugat beralasan tindakan memerintahkan bawahan menambahkan data pembayaran *dummy* kartu kredit miliknya tersebut adalah karena Tergugat khawatir adanya pembalikan/*reversal* yang dilakukan oleh Telkomsel (atas transaksi tagihan 1-bill kartu kredit yang disengketakan oleh Tergugat) mungkin tidak memenuhi pembayaran minimum dari total pemakaian yang ada dalam kartu kreditnya;
- 11 Bahwa perlu Penggugat jelaskan bahwa selaku penerbit Kartu Kredit Citibank, Penggugat mewajibkan karyawan untuk selalu tertib membayar tagihan kartu kredit Citibank. Keterlambatan pembayaran atau kurang bayar tagihan kartu kredit tidak dapat ditolerir oleh Penggugat dan akan mengakibatkan munculnya catatan, teguran hingga sanksi disiplin dari Penggugat kepada karyawan bersangkutan;
- 12 Bahwa oleh karena Tergugat selaku nasabah Kartu Kredit Citibank masih memiliki permasalahan dengan tagihan, kemudian menggunakan kewenangannya selaku karyawan dan Manager Citibank (Penggugat) untuk memasukkan data pembayaran *dummy* melalui bawahannya, agar dianggap telah memenuhi pembayaran minimum tagihan kartu kreditnya.



Dummy payment atas permintaan nasabah dapat dilakukan Penggugat antara lain apabila nasabah mengadukan adanya pemakaian kartu kredit yang tidak wajar atau tidak benar. Sehingga pada saat proses pemeriksaan transaksi tidak wajar tersebut berlangsung kemudian tagihan nasabah jatuh tempo, Penggugat/Bank akan memperlakukan tagihan nasabah secara khusus;

13 Bahwa tindakan Tergugat meminta bawahan mengubah data untuk kepentingan Tergugat sendiri, dan kemudian mengotorisasi data pembayaran *dummy payment* nasabah yang juga memuat data kartu kredit Tergugat sendiri diketahui pada saat pemeriksaan hari kedua melalui sistem (yang dikenal dengan istilah *review day-2*). Pemeriksaan *aquo* merupakan kontrol yang dilakukan Penggugat untuk memastikan bila ada kekeliruan atau kesalahan karyawan dalam menindaklanjuti permintaan/keluhan nasabah maka dapat sesegera mungkin diperbaiki tanpa merugikan nasabah;

14 Bahwa berdasarkan pemeriksaan diketahui Tergugat telah mengotorisasi transaksi kartu kreditnya sendiri dengan memerintahkan bawahannya melakukan perbuatan untuk kepentingan Tergugat. Perbuatan tersebut termasuk tindakan penyalahgunaan jabatan/wewenang dan merupakan pelanggaran terhadap:

- a Larangan transaksi apapun ke rekening masing-masing yang telah berulang kali diingatkan oleh Penggugat melalui Instruksi Internal Perusahaan;
- b *Code of Conduct Citigroups* (kode etik Citigroup) mengenai Konflik Kepentingan;
- c Perjanjian Kerja Bersama Periode 2010-2011 Pasal 52 tentang Pedoman dan tata tertib kerja butir 18;

15 Bahwa perbuatan Tergugat tersebut tidak dapat dibenarkan terlebih Tergugat adalah seorang karyawan senior yang seyogyanya telah mengetahui dan memahami prosedur yang harus ditempuh bila terjadi konflik kepentingan. Dalam hal ini Tergugat sama sekali tidak memberitahu atau meminta atasannya untuk mengotorisasi *dummy payment*, namun justru menyetujui sendiri *dummy payment* atas kartu kredit miliknya. Apabila perbuatan serupa dibiarkan terjadi tanpa dikenai sanksi tegas, maka Penggugat selaku institusi keuangan yang menghimpun



dan mengelola dana masyarakat dapat kehilangan kepercayaan publik karena karyawannya tidak berhati-hati dalam menjalankan prosedur transaksi;

- 16 Bahwa terhadap perselisihan *aquo* telah ditempuh perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 27 Juni 2012 dan 20 Juli 2012, namun tidak tercapai kesepakatan;
- 17 Bahwa sebagai bagian dari proses pemutusan hubungan kerja, Tergugat dikenai Skorsing sesuai surat Nomor 062/skors/HR-GCG/VI-2012 tanggal 20 Juli 2012, dan selama menjalani masa skorsing Penggugat tetap membayar hak-hak Tergugat sebagaimana biasa yang diterima Tergugat setiap bulannya;
- 18 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat telah mencatatkan permasalahan tersebut kepada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan pada tanggal 14 November 2012 dan telah dilakukan mediasi hingga terbit Anjuran sesuai surat Nomor 534/-1.835.3 tanggal 21 Februari 2013 tentang Anjuran dan Penggugat menolak Anjuran tersebut;
- 19 Bahwa Tergugat nyata-nyata telah melanggar Instruksi Internal Perusahaan, *Code of Conduct Citigroups* (kode etik Citigroup), serta PKB Citibank N.A. Indonesia periode 2010-2011 Pasal 52 ayat (18) yang sanksinya adalah PHK, sehingga cukup alasan secara hukum apabila Tergugat diputus hubungan kerjanya tanpa kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak;
- 20 Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus, maka demi hukum Penggugat tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat;
- 21 Bahwa Tergugat tidak lagi bekerja di Perusahaan Penggugat sehingga demi hukum pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat dihentikan terhitung sejak putusan PHK ditetapkan, sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan”;
- 22 Bahwa gugatan ini diajukan dengan didukung fakta dan bukti-bukti yang kuat, dan apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan akan menimbulkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

contoh dan dampak buruk bagi Penggugat dan karyawan lainnya. Sehingga demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan *aquo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat melanggar Instruksi Internal Perusahaan, *Code of Conduct Citigroups* (kode etik Citigroup), serta PKB Citibank N.A. Indonesia periode 2010-2011 Pasal 52 ayat (18);
- 3 Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanpa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terhitung sejak putusan ditetapkan;
- 4 Menyatakan Tergugat tidak berhak atas pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat sejak putusan ditetapkan;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi Putusan Nomor 114/PHI.G/2013/PN.Jkt.Pst tanggal 10 Oktober 2013 yang amarnya sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Subsidair Penggugat;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah terputus;
- 3 Memerintahkan Penggugat memanggil Tergugat untuk bekerja kembali pada jabatan semula;
- 4 Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Tergugat upah selama proses pemutusan hubungan kerja yang seluruhnya berjumlah Rp51.899.484,00 (lima puluh satu juta delapan ratus sembilan puluh sembilan ribu empat ratus delapan puluh empat rupiah);
- 5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 6 Membebankan biaya perkara kepada negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah);

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 29 Oktober 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 28 Oktober 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 Oktober 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 119/Srt.KAS/PHI/2013/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 11 November 2013;

Bahwa setelah itu, oleh Tergugat yang pada tanggal 16 Desember 2013 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat pada tanggal 27 Desember 2013;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat pada pokoknya sebagai berikut:

1 Pertimbangan Putusan *Judex Facti* pada halaman 42 alinea 4, halaman 45 alinea 1 dan 46 alinea 2 saling bertentangan dengan pertimbangan pada halaman 46 alinea 3 putusan;

2 Di halaman 42 alinea 4 putusan *Judex Facti* menyatakan:

“menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, secara fakta diketahui bahwa selain Perjanjian Kerja Bersama Citibank NA. Periode 2010 - 2011 yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan serasi, dalam Pasal 52 ayat (18) PKB tersebut disebutkan bahwa dalam mentaati semua Citi Internal Policy dan Citi Compliance yang digariskan oleh Perusahaan, khususnya yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya, sehingga Majelis berpendapat bahwa Kode Etik Citi adalah merupakan suatu kebijakan internal Citi yang wajib ditaati oleh Karyawan Citibank sebagaimana disebutkan dalam PKB Citibank N.A. Indonesia Periode 2010 - 2011 itu sendiri”;

3 Di halaman 45 alinea 1 putusan *Judex Facti* menyatakan:



“Menimbang, bahwa Pendahuluan Kode Etik Citi (vide bukti P-8A) pada bagian Konflik Kepentingan pada alinea ke empat disebutkan bahwa ... dan dalam alinea selanjutnya disebutkan bahwa Kelalaian dalam mematuhi kebijakan yang ditetapkan dalam Kode Etik ini, kebijakan Citi dan/atau kebijakan serta prosedur yang berlaku di unit usaha dan badan hukum Anda dapat mengarah pada tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemberhentian langsung atas hubungan kerja atau hubungan lainnya dengan Citi”;

4 Di halaman 46 alinea 1 putusan *Judex Facti* menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis berpendapat bahwa secara fakta terbukti Tergugat memang telah melakukan suatu pelanggaran yang diakui sebagai kesalahannya yaitu mengawali dan menyetujui pembayaran dan pengembalian dummy terhadap rekening kartu kreditnya sendiri tanpa persetujuan yang diperlukan dari atasannya dan hal tersebut untuk pertama kalinya dia lakukan dan tidak menimbulkan kerugian secara material terhadap Penggugat atas pelanggaran yang dilakukan Tergugat tersebut. Sehingga menurut Majelis Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Kode Etik dan pelanggaran terhadap prosedur administrasi yang berlaku dalam proses dummy payment dimana Tergugat telah melakukan otorisasi sendiri atas pembayaran dan pengembalian dummy terhadap rekening kartu kreditnya sendiri tanpa persetujuan yang diperlukan dari atasannya namun tidak menimbulkan kerugian material bagi Penggugat;

5 Namun kemudian di halaman 46 alinea 2 Putusan *Judex Facti* menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis, pelanggaran terhadap Kode Etik dan terhadap prosedur administrasi yang berlaku dalam proses dummy payment yang dilakukan oleh Tergugat tersebut di atas, bukanlah termasuk dalam jenis kesalahan berat yang merupakan alasan mendesak untuk dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (5) dan Pasal 57 ayat (4) PKB Citibank NA. Periode 2010 - 2011 (vide bukti P-8A). Oleh karenanya menurut Majelis seharusnya Penggugat melakukan tindakan disiplin terlebih dahulu terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 53 PKB Citibank N.A. Periode 2010 - 2011 berupa surat peringatan sebagaimana pembinaan dan bukan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;



6 Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, terbukti secara jelas dan terang bahwa *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan yang sangat bertentangan satu dengan yang lainnya;

7 Pada satu sisi dalam pertimbangannya *Judex Facti* mengakui bahwa:

- Sesuai Pasal 52 ayat (18) PKB, Kode Etik Citi merupakan kebijakan internal Citi yang wajib ditaati oleh Pekerja termasuk Pemohon Kasasi;
- Kelalaian dalam mematuhi Kode Etik Citi dapat dikenai sanksi salah satunya adalah dapat diputuskan hubungan kerjanya;
- Secara fakta telah terbukti Termohon Kasasi melakukan pelanggaran Kode Etik Citi berupa menyetujui pembayaran dan pengembalian dummy terhadap rekening kartu kreditnya sendiri tanpa persetujuan atasan;

Namun di sisi lain ternyata *Judex Facti* menyatakan pelanggaran terhadap Kode Etik dan terhadap prosedur administrasi yang berlaku dalam proses *dummy payment* oleh Tergugat bukanlah termasuk dalam jenis kesalahan berat yang merupakan alasan mendesak untuk dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja;

8 Pertentangan dalam pertimbangan *Judex Facti* tersebut memberikan dampak yang sangat serius terhadap kondisi Pemohon Kasasi. Dampak dari putusan tersebut, *Judex Facti* membiarkan Termohon Kasasi atau memberikan kesempatan kepada pekerja Permohon Kasasi lainnya untuk melakukan pelanggaran Kode Etik di Perusahaan Pemohon Kasasi tanpa dapat dikenakan sanksi apapun;

9 Dalam Putusan tertanggal 30 Desember 1985, Nomor: 2462 K/Pdt/1984 yang telah menjadi jurisprudensi Mahkamah Agung menyebutkan:

“..... Mahkamah Agung pada tingkat Kasasi telah membatalkan putusan Pengadilan Tinggi Semarang alas alasan putusan Pengadilan Tinggi nyata-nyata mengabdung kekeliruan penerapan hukum, karena dalam putusan terdapat pertimbangan kontradiktif yang sangat serius ...”;

10 Dalam Putusan tertanggal 3 Pebruari 1986, Nomor 3538 K/Pdt/1984 yang telah menjadi jurisprudensi Mahkamah Agung menyebutkan:

“Pertimbangan yang mengandung kontradiksi pada dasarnya dianggap tidak memenuhi syarat sebagai putusan yang jelas dan rinci, sehingga cukup alasan menyatakan putusan yang dijatuhkan melanggar asas yang digariskan Pasal 178 ayat (1) HIR, Pasal 189 ayat (1) RBg dan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan kehakiman”;



Berdasarkan kedua jurisprudensi tersebut, ditambah dengan fakta bahwa *Judex Facti* nyata-nyata telah membuat pertimbangan yang kontradiktif antara pertimbangan pada halaman 42 alinea 4, halaman 45 alinea 1 dan halaman 46 alinea 2 dengan pertimbangan pada halaman 46 alinea 3 Putusan, adalah patut, berdasar dan adil bagi Majelis Hakim Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan *Judex Facti*;
Judex Facti Telah Melanggar Hukum Karena Menyatakan Tindakan Termohon Kasasi Bukan Tindakan Yang Dapat Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja;

11 Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 46 alinea 2 putusan yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis, pelanggaran terhadap Kode Etik dan terhadap prosedur administrasi yang berlaku dalam proses dummy payment yang dilakukan oleh Tergugat tersebut di atas, bukanlah termasuk dalam jenis kesalahan berat yang merupakan alasan mendesak untuk dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (5) dan Pasal 57 ayat (4) PKB Citibank NA. Periode 2010 - 2011 (vide bukti P-8A), oleh karenanya menurut Majelis seharusnya Penggugat melakukan tindakan disiplin terlebih dahulu terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 53 PKB Citibank NA. Periode 2010-2011 berupa surat peringatan sebagaimana pembinaan dan bukan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat”;

12 Pasal 116 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur:

“Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”;

Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur:

“Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama”;

Berdasarkan Pasal 116 ayat (1) dan Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, yaitu Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi selaku pekerja dari Pemohon Kasasi;

13 Pasal 52 ayat (18) PKB tentang Pedoman dan Tata Tertib Kerja mengatur:

“Dalam rangka memenuhi azas kepatuhan/compliance, pekerja wajib mentaati semua Citi Internal Policy dan Citi Compliance yang digariskan oleh Perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan Pekerjaannya”;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan Pasal 52 ayat (18) PKB tersebut, tegas disebutkan bahwa *Citi Internal Policy* dalam hal ini *Code of Conduct Citigroups* (Kode Etik Citigroup) menjadi satu kesatuan dengan PKB dimana pekerja Pemohon Kasasi termasuk Termohon Kasasi wajib mentaatinya;

Judex Facti dalam Pertimbangan pada halaman 42 alinea 4 Putusan pun telah membenarkan hal tersebut:

“menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, secara fakta diketahui bahwa selain Perjanjian Kerja Bersama Citibank NA. Periode 2010-2011 yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan serasi, dalam Pasal 52 ayat (18) PKB tersebut disebutkan bahwa dalam mentaati semua Citi Internal Policy dan Citi Compliance yang digariskan oleh Perusahaan, khususnya yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya, sehingga Majelis berpendapat bahwa Kode Etik Citi adalah merupakan suatu kebijakan internal Citi yang wajib ditaati oleh Karyawan Citibank sebagaimana disebutkan dalam PKB Citibank N.A. Indonesia Periode 2010-2011 itu sendiri”;

14 *Code of Conduct Citigroups* (Kode Etik Citigroup) mengatur:

Bagian Pendahuluan-Konflik Kepentingan

“.....kita dilarang keras berkompromi dengan integritas itu, baik untuk kepentingan pribadi maupun demi kepentingan Citi. Dalam menerima suatu jabatan atau penugasan dari Citi, masing-masing individu harus bertanggung jawab terhadap perilakunya, termasuk taat kepada hukum, Kode Etik ini, kebijakan Citi serta kebijakan dan prosedur yang dimiliki unit usaha dan badan hukum kita masing-masing ..”;

Dan

“Kelalaian dalam mematuhi kebijakan yang ditetapkan dalam Kode Etik ini, kebijakan Citi dan/atau kebijakan serta prosedur yang berlaku di unit usaha dan badan hukum Anda dapat mengarah pada tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemberhentian langsung atas hubungan kerja atau hubungan lainnya dengan Citi ..”;

Judex Facti dalam Pertimbangan pada halaman 45 alinea 1 Putusan pun telah membenarkan hal tersebut:

“Menimbang, bahwa Pendahuluan Kode Etik Citi (vide bukti P-8A) pada bagian Konflik Kepentingan pada alinea ke empat disebutkan bahwa ... dan dalam alinea selanjutnya disebutkan bahwa Kelalaian dalam mematuhi kebijakan yang ditetapkan dalam Kode Etik ini, kebijakan Citi dan/atau kebijakan serta prosedur

Hal. 11 dari 17 hal. Putusan Nomor 471 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang berlaku di unit usaha dan badan hukum Anda dapat mengarah pada tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemberhentian langsung atas hubungan kerja atau hubungan /ainnya dengan Citi”;

15 Berdasarkan hal tersebut di atas, jelas dan nyata-nyata *Judex Facti* telah melawan hukum dalam pertimbangannya pada halaman 46 alinea 2 bahwa proses *dummy payment* oleh Termohon Kasasi, bukanlah termasuk dalam jenis kesalahan berat yang merupakan alasan mendesak untuk dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (5) dan Pasal 57 ayat (4) PKB;

16 *Judex Facti* secara sempit hanya mendasarkan tindakan Termohon Kasasi pada Pasal 53 ayat (5) dan Pasal 57 ayat (4) PKB. Padahal nyata-nyata *Code of Conduct Citigroups* (Kode Etik Citigroup) Pemohon Kasasi yang berdasarkan Pasal 52 ayat (18) PKB menjadi satu kesatuan untuk ditaati oleh Termohon Kasasi, mengatur tindakan Termohon Kasasi merupakan pelanggaran konflik kepentingan dan dapat diputuskan hubungan kerjanya. Hal tersebut pun juga telah dibenarkan oleh *Judex Facti* di dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 42 alinea 4 dan halaman 45 alinea 1 Putusan;

17 Patut untuk dimengerti oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung, Pemohon Kasasi selaku Pengusaha yang bergerak di bidang perbankan, mempunyai peraturan yang sangat ketat dan perhatian khusus mengenai pelanggaran konflik kepentingan yang dilakukan pekerja lingkungan perusahaan. Apabila pelanggaran terhadap konflik kepentingan tidak dapat dikenakan hukuman, selain hal tersebut dapat merugikan Pemohon Kasasi baik secara nama baik dan kredibilitas maupun materi dan juga sanksi dari Bank Indonesia, masyarakat selaku nasabah Pemohon Kasasi juga dirugikan;

18 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 jo Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 tentang Perbankan telah memberlakukan azas bagi kegiatan perbankan antara lain azas kepercayaan dan azas integritas yakni Bank yang berfungsi menyerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan dana dari masyarakat maka direksi, komisaris dan pegawai Bank harus menjaga kepercayaan tersebut yaitu dengan menjaga integritasnya dengan tidak melakukan manipulasi terhadap pembukuan dan pelaporan (Pasal 49 ayat (1) Undang-Undang Perbankan);

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)



19 Termohon Kasasi sebagai pekerja yang bekerja di industri perbankan nyata-nyata terbukti secara fakta telah melakukan pelanggaran yang sangat melanggar azas kepercayaan dan azas integritas tersebut. Atas pelanggaran tersebut maka patutlah bagi Majelis Hakim Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan *Judex Facti* dan mengabulkan memori kasasi Pemohon Kasasi;

Judex Facti Salah Menerapkan Hukum Pembuktian Dengan Menyatakan Perbuatan Termohon Kasasi Tidak Merugikan Pemohon Kasasi

20 Pemohon Kasasi berkeberatan dengan putusan *Judex Facti* pada halaman 46 alinea 2 Putusan yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis berpendapat bahwa secara fakta terbukti Tergugat memang telah melakukan suatu pelanggaran yang diakui sebagai kesalahannya yaitu mengawali dan menyetujui pembayaran dan pengembalian dummy terhadap rekening kartu kreditnya sendiri tanpa persetujuan yang diperlukan dari atasannya dan hal tersebut untuk pertama kalinya dia lakukan dan tidak menimbulkan kerugian secara material terhadap Penggugat atas pelanggaran yang dilakukan Tergugat tersebut. Sehingga menurut Majelis Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Kode Etik dan pelanggaran terhadap prosedur administrasi yang berlaku dalam proses dummy payment dimana Tergugat telah melakukan otorisasi sendiri atas pembayaran dan pengembalian dummy terhadap rekening kartu kreditnya sendiri tanpa persetujuan yang diperlukan dari atasannya namun tidak menimbulkan kerugian material bagi Penggugat”;

21 Pemohon Kasasi berkeberatan dengan Pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas karena *Judex Facti* menyatakan Pemohon Kasasi tidak mengalami kerugian materiil;

22 Termohon Kasasi sebagai Pekerja Pemohon Kasasi bila ingin mengajukan *dummy payment* maka Termohon Kasasi harus menyampaikan permohonan kepada atasan langsung Termohon Kasasi melalui email, telepon atau media lainnya. Dan atasan langsung tersebut akan memberikan jawaban setuju atau tidak melalui media elektronik (*voice recorder*);

23 Namun, Termohon Kasasi malah menyalahgunakan jabatan dan wewenangnya dengan meminta anak buahnya untuk memasukkan Termohon Kasasi ke dalam daftar nasabah yang meminta *dummy*



payment. Bila permohonan *dummy payment* Termohon Kasasi ditolak oleh atasannya maka Termohon Kasasi harus membayar tagihan kartu kredit 2 kali jumlah tagihan bulan sebelumnya dan dilaporkan ke Bank Indonesia;

24 Karena persetujuan *dummy payment* dilakukan sendiri oleh Termohon Kasasi maka Termohon Kasasi hanya diwajibkan membayar tagihan kartu kredit sesuai dengan jumlah tagihan dan tidak dilaporkan ke Bank Indonesia;

25 Akibat penyalahgunaan jabatan yang Termohon Kasasi lakukan maka Termohon Kasasi terhindar dari kewajiban membayar tagihan kartu kredit 2 kali dari jumlah tagihan bulan sebelumnya juga dilaporkan ke Bank Indonesia;

Oleh karena itu, Terbukti Termohon Kasasi adalah pihak yang mendapatkan keuntungan atas perbuatannya dan Pemohon Kasasi adalah pihak yang mendapatkan kerugian secara materiil;

26 Terbukti dalam persidangan, Atasan langsung Termohon Kasasi telah memberikan kesaksian bagaimana tata cara seorang pekerja Pemohon Kasasi bila ingin mengajukan *dummy payment* dan menyatakan bahwa Termohon Kasasi sebagai seorang manager telah mengetahui prosedur pengajuan *dummy payment* untuk pemegang kartu kredit yang menjadi pekerja Pemohon Kasasi;

27 Jelas berdasarkan Bukti P-12 dan keterangan saksi di bawah sumpah yaitu Sdri. Maygie Regina dan Sdri. Yayuk Pebiyaningsih, tindakan Termohon Kasasi yang melakukan persetujuan permohonan *dummy payment* atas tagihannya sendiri telah merugikan Pemohon Kasasi berupa Pemohon Kasasi tidak menerima pembayaran *minimum payment* sebenarnya dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

mengenai alasan ke-1 sampai dengan ke-27 tersebut:

Bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa secara fakta diketahui Termohon Kasasi telah mengakui kesalahannya yaitu mengawali dan menyetujui pembayaran dan pengembalian *dummy* terhadap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rekening kartu kredit miliknya sendiri melalui bawahannya tanpa persetujuan atasannya. Tetapi atas kesalahan tersebut Pemohon Kasasi tidak memberikan teguran dan Surat Peringatan sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (1) tetapi memberikan langsung skorsing. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa sesuai ketentuan PKB Pasal 52 ayat (18) menyatakan dalam rangka memenuhi asas kepatuhan/*compliance*, pekerja wajib mentaati semua *citi internal policy* dan *citi compliance* yang digariskan oleh perusahaan khususnya yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya. Karena itu sesuai ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Citibank, N.A. Indonesia** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 114/PHI.G/2013/PN.Jkt.Pst tanggal 10 Oktober 2013 serta Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa meskipun Permohonan Kasasi dikabulkan, namun karena Pemohon Kasasi/Penggugat dipihak yang kalah dan oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Citibank, N.A. Indonesia** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 114/PHI.G/2013/PN.Jkt.Pst, tanggal 10 Oktober 2013;

MENGADILI SENDIRI:

Hal. 15 dari 17 hal. Putusan Nomor 471 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung mulai tanggal 10 Oktober 2013;
- 3 Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat yang sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara tunai;

• Uang Pesangon	:	1	x	9	x	
Rp17.299.828						=Rp155.698.450;
• UPMK	:	1	x	7	x	Rp17.299.828 =Rp121.098.800;
• UPH	:	15%	x	Rp276.797.250		=Rp41.519.875;
• Upah Proses	:			3	x	
Rp17.299.828						=Rp51.899.484;
Total						=Rp370.216.619;

- 4 Menolak Gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara pada semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 2 Oktober 2014 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.M., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim Hakim Anggota,
Ttd./ Bernard, S.H., M.M.
Ttd./ H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

K e t u a,
Ttd./ Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,
Ttd./ Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1	Metera	:	Rp...6.000,00;
2	Redaksi	:	Rp...5.000,00;
3	Administrasi		
	Kasasi	:	<u>Rp489.000.00;+</u>
	Jumlah	:	<u>Rp500.000.00;</u>

Untuk Salinan:
MAHKAMAH AGUNG RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus,

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

RAHMI MULYATI.S.H.,M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 17 dari 17 hal.Putusan Nomor 471 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)