



PUTUSAN

Nomor: 11 / G / 2013 / PHI / PN.KPG

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk WILAYAH DENPASAR, beralamat di Jalan Dr. Kusuma Atmaja No.1 PO Box 3034 Denpasar, Bali; yang dalam pengajuan gugatan tersebut diwakili oleh kuasanya bernama : 1. IRFAN SETIAWAN MUNAHAR, SH, Legal Officer Kanwil BRI Denpasar, 2. FRITZ RAHMAN, SE, Staff SDM Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Denpasar, 3. I WAYAN WINDU SARA, Supervisor HBI SDM Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Denpasar, 4. MUHAMMAD KAHARUDIN, Supervisor Pelayanan Internal Kantor Cabang BRI Kupang, 5. CHARLOTA MORU, Supervisor Pelayanan Operasional Kantor Cabang BRI Larantuka, 6. MATHEUS LAO, AMBM Kantor Cabang BRI Kupang, 7. PAULUS KROBI FERNANDES, AMBM Kantor Cabang BRI Larantuka, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : B 0588/KW/XI/LOK/03/2013 tertanggal 25 Maret 2013, dan 8. RENDRA HERTANTO, SH, Legal Officer Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Denpasar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 1634/KW-XI/LOK/06/2013 Tanggal-Juni 2013, yang selanjutnya disebut sebagai :

PENGGUGAT ;-----

M E L A W A N

JOHNY HENDRIK MELLA; pekerja BRI, beralamat di Jalan 3 PLN Larantuka, NIP/Pers No.8277297196/00027394; yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Telah membaca surat-surat dalam perkara ;-----

Telah memeriksa dan meneliti bukti-bukti surat yang bersangkutan ;-----

Telah mendengar kedua belah pihak ;-----

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 27 Maret 2013, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal 27 Maret 2013 di bawah register perkara Nomor : 11/G/2013/PHI/PN.KPG, telah mengemukakan dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa sesuai dengan data pekerja yang ada pada Penggugat, riwayat pekerjaan/jabatan Tergugat selama bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, adalah sebagai berikut:
 - a. Pada tahun 1996, Tergugat adalah pekerja Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar.
 - b. Pada tahun 1998, Tergugat adalah pekerja Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar.
 - c. Pada tahun 1999, Tergugat adalah pekerja sebagai Operator OLSIB Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar.
 - d. Pada tahun 2004, Tergugat adalah pekerja sebagai Petugas Administrasi Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar.
 - e. Pada tahun 2005, Tergugat adalah pekerja sebagai Petugas Administrasi Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar.
 - f. Pada tahun 2009, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Gelekat Lewo BRI Laruntuka Kanwil Denpasar.
 - g. Pada tahun 2010, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Laruntuka kota BRI Laruntuka Kanwil Denpasar.
 - h. Pada tahun 2011, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Laruntuka kota BRI Laruntuka Kanwil Denpasar;
2. Bahwa pada saat Tergugat menjadi Mantri BRI Unit Gelekat Lewo BRI Laruntuka Tergugat terindikasi telah melakukan **pelanggaran disiplin** berupa **pelanggaran fundamental**;

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)



Untuk memastikan adanya indikasi pelanggaran disiplin tersebut, Penggugat telah melakukan langkah-langkah sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi BRI **Nokep : S. 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009** tentang Peraturan Disiplin yaitu dengan membentuk Tim Pemeriksa berdasarkan Surat Keputusan **Nokep : B.05-KC-XI/LYI /04/2010 tanggal 07 April 2010**;

3. Bahwa terbongkarnya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat berawal dari hasil pemeriksaan kredit di BRI Unit Gelekat Lewo BRI Larantuka yang dilakukan oleh Kantor Inspeksi BRI Denpasar. Dalam pemeriksaan tersebut ditemukan adanya indikasi pelanggaran. Dari samping berkas kredit yang diperiksa, pelanggaran tersebut terjadi pada debitur-debitur yang diprakasai oleh Tergugat;
4. Bahwa dari hasil pemeriksaa Tim Pemeriksa yang dilakukan pada tanggal 06 Mei 2010, diketemukan adanya indikasi pelanggaran fundamental yang dilakukan oleh TERGUGAT sewaktu menjabat sebagai Mantri di BRI Unit Gelekat Lewo BRI Larantuka yaitu sebagai berikut:
 - A. TERGUGAT melakukan Pemakaian Angsuran Kupedes an. Sdr Eko Suprianto sehingga melanggar ketentuan (CRD 39) yaitu : menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain.
 - B. TERGUGAT melakukan Manipulasi Jumlah Setoran Kupedes dimana Tergugat tidak menyetorkan Pelunasan Pinjaman an. Amin Muslimin dan an. Bartholomeus Bala Kalen sehingga melanggar ketentuan (CRD 39) yaitu: menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain.;
5. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental Aspek Perkreditan sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tanggal 15 Juni 2010, ditemukan 1 (satu) jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu:

Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain (Sandi 39).;

6. Bahwa hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa atas dugaan penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana tercantum dalam Laporan Hasil Pemeriksaan tersebut di atas., oleh Tim Pemeriksa selanjutnya telah diklarifikasi langsung kepada Tergugat dan hasil klarifikasi tersebut telah dituangkan dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 07 Mei 2010 yang telah ditandatangani oleh TERGUGAT;



7. Bahwa hasil klarifikasi yang tertuang dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 07 Mei 2010 tersebut, TERGUGAT **menyadari telah melakukan perbuatan yang dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin dan TERGUGAT mengakui telah melakukan perbuatan yang merupakan pelanggaran disiplin tersebut. TERGUGAT juga mengaku mengetahui bahwa perbuatannya tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin;**
8. Bahwa atas dasar LHP dan hasil klarifikasi langsung kepada Tergugat sesuai Berita Acara Klarifikasi tanggal 07 Mei 2010, selanjutnya diterbitkan Surat Tuduhan kepada Tergugat sebagaimana dalam surat **Nomor : R. 17/KC-XI/SDM/05/2010 tanggal 11 Mei 2010**. Dalam surat tersebut dicantumkan 2 (dua) Modus Operandi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, dimana Tergugat harus menjawab atau mempertanggungjawabkan perbuatannya tersebut secara tertulis;
9. Bahwa dengan surat **Nomor : B.001/JHM/05/2010 tertanggal 17 Mei 2010**, Tergugat menjawab tuduhan tersebut diatas. Secara umum Tergugat menjawab tuduhan tersebut diatas. Secara umum Tergugat menyadari dan mengakui kelalaiannya;
10. Bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan Tergugat tersebut diatas selain merugikan nasabah dan BRI, juga secara internal BRI berarti telah terjadi penyalahgunaan jabatan dan kewenangan oleh Tergugat sebagai Mantri BRI Unit untuk kepentingan pribadi ybs, ataupun orang lain, dan hal tersebut merupakan **pelanggaran ketentuan** yang berlaku di BRI dengan kualifikasi pelanggaran **fundamental finansial**;
11. Bahwa selanjutnya Tim Pemeriksa berdasarkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan serta dengan adanya hal-hal yang memberatkan yaitu Tergugat pernah dijatuhi hukuman jabatan maka Tim pemeriksa telah menyampaikan rekomendasi kepada Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (Forum PKP) Kantor Wilayah BRI Denpasar mengenai hasil pembahasan dan penilaian TIM Pemeriksa dengan surat **Nomor : R.27-XI/KC/SDM/07/2010 tanggal 28 Juli 2010** terhadap pelanggaran disiplin TERGUGAT untuk mendapatkan pembahasan.
Surat Rekomendasi/Usulan hukuman disiplin tersebut dilengkapi/dilampiri dengan:
 - a. Copy SK Pembentukan Tim Pemeriksa Kasus Pelanggaran Disiplin di Kanca BRI Larantuka **Nokep : B.05-KC-XI/LYI/04/2010 tanggal 07 April 2010**;
 - b. Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tertanggal 06 Mei 2010 yang dilaksanakan tanggal 07 April s/d 06 Mei 2010;



- c. Berita Acara Klarifikasi (BAK) dengan Tergugat tanggal 07 Mei 2010;
 - d. Surat Tuduhan dari Kanca Larantuka kepada Tergugat : **R.17/KC-XI/SDM/05/2010 tanggal 11 Mei 2010;**
 - e. Jawaban Surat Tuduhan (surat pertanggung jawaban) surat Nomor : **B.001/JHM/05/2010 tertanggal 17 Mei 2010;**
 - f. Nota Hasil Pembahasan, Penilaian, dan Rekomendasi Tim Pemeriksa **tanggal 15 Juni 2010;**
 - g. Copy SK Hukuman Jabatan Surat Keputusan **Nokep : 05/KC-X/SDM/02/2004** dengan sanksi berupa "Penurunan Upah Pokok" yang pernah diterima Tergugat sebelumnya.;
12. Bahwa setelah dibahas dalam Forum PKP Kanwil BRI Denpasar dan dihasilkan kesimpulan bahwa TERGUGAT **terbukti bersalah** melakukan **pelanggaran fundamental** yang memenuhi 3 unsur pelanggaran, yaitu kesengajaan, pelanggaran kewenangan, dan aspek finansial. Karena memenuhi 3 unsur pelanggaran, maka pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tersebut termasuk kategori pelanggaran fundamental Aspek Perkreditan yang berat. Oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukannya. Tergugat layak dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
13. Bahwa berdasarkan pertimbangan dan rekomendasi dari Forum PKP dimaksud maka Pimpinan Unit Kerja Penggugat sebagai Pejabat Pemutus telah memutuskan bahwa Tergugat **terbukti telah melakukan pelanggaran disiplin** sebagaimana yang dituduhkan sehingga sesuai ketentuan SK direksi **Nokep : S.152-DIR/SDM/05/2009 tgl 11 Mei 2009** terhadap pelanggaran disiplin TERGUGAT yang memenuhi 3 (tiga) kriteria pelanggaran sebagaimana dimaksud pada angka 13 di atas maka **dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Hukuman Disiplin;**
- BAHWA BERDASARKAN URAIAN TERSEBUT DIATAS, TERBUKTI TERGUGAT TELAH MELAKUKAN PELANGGARAN FUNDAMENTAL SEBAGAIMANA DIMAKSUD DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA jo. KETENTUAN MENGENAI PERATURAN DISIPLIN YANG BERLAKU PADA PENGGUGAT. SEHINGGA DENGAN DEMIKIAN SUDAH SELAYAKNYA KEPADA TERGUGAT DIKENAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.;
14. Bahwa ternyata Tergugat juga pernah dijatuhi Hukuman Jabatan sewaktu menjabat sebagai AO Tapsum yaitu melakukan pelanggaran berupa penyalahgunaan wewenang jabatan sesuai dengan Surat Keputusan **Nokep : 05/KC-X/SDM/02/2004** dengan sanksi berupa "Penurunan Upah Pokok";



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Oleh karena itu, atas dasar ketentuan **Pasal 22 ayat (1) SK Direksi Noep : S.152-DIR/SDM/05/2009 tgl 11 Mei 2009** maka terhadap pekerja yang sebelumnya pernah menerima Hukuman Jabatan maka kepada ysb **dapat dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat;**
16. Bahwa untuk menindaklanjuti putusan PHK terhadap TERGUGAT tersebut, Penggugat telah melakukan **perundingan Bipartit** dengan TERGUGAT pada tanggal 31 Desember 2010 mengenai rencana PHK terhadap TERGUGAT, tetapi perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan karena TERGUGAT menolak PHK. Dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin PHK tersebut PENGUGAT juga telah menjatuhkan **skorsing** kepada TERGUGAT dengan Surat Keputusan **Nokep : 36-KC/XI/SDM/12/2010 tertanggal 31 Desember 2010;**
17. Bahwa dalam perundingan Bipartit tersebut, tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, karena Tergugat menolak untuk di PHK. Meskipun Penggugat mempunyai bukti dan argumentasi hukum yang kuat, dan proses PHKnya telah dilakukan sesuai Sisdur dan ketentuan yang berlaku dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan hasil kesepakatan antara manajemen (Pengusaha/BRI) dengan Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja beserta peraturan pelaksanaannya. Namun dalam perundingan Bipartit tersebut Tergugat tetap menolak dengan berbagai alasan;
18. Bahwa karena tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Penggugat meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang sebagaimana tersebut dalam surat Penggugat surat **Nomor : B. 2468/KC/XI/SDM/09/2011**, perihal Permohonan Mediasi Dalam Rangka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 29 September 2011;
19. Bahwa atas dasar hal tersebut Pihak Mediator telah menyampaikan Surat Anjuran bernomor : **STKT. 567/631/PHISK/2011 tanggal 15 Oktober 2011** dan dalam surat tersebut Mediator telah menganjurkan agar Penggugat mengajukan Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja an. Tergugat secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta membayarkan hak-hak Pekerja secara tunai kepada Tergugat;
20. Bahwa atas anjuran dari Pihak Mediator tersebut Penggugat menerima anjuran untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi menolak anjuran membayar Pesangon kepada Tergugat dikarenakan tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan

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

kesepakatan antara BRI dengan Pekerja sesuai dengan surat Penggugat
No : R.72/KC-XI/SDM/10/2011;

21. Dengan ditolaknya anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur tersebut maka anjuran dimaksud tidak dapat dilaksanakan sebagai acuan untuk penyelesaian perselisihan. Sehubungan hal tersebut maka penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ditingkat Mediasi dianggap telah selesai dan untuk penyelesaian lebih lanjut Penggugat melanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini;
22. Bahwa karena sangat beralasan hukum bagi Penggugat untuk menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan pasal 14 Undang-Undang RI No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan tersebut dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
23. Bahwa berdasarkan Pasal 153 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi ***"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial"***;
24. Bahwa sebagai pekerja, Tergugat mempunyai hak-hak yang tetap akan diperhatikan dan dihargai oleh Penggugat seperti uang penggantian Hak yang belum diambil oleh Pengugat selama tahun berjalan yaitu sejak tahun terbongkarnya kasus, uang pisah dan hak atas lupsum pindah tempat;
25. Bahwa sesuai dengan perhitungan Penggugat yang mengacu pada ketentuan yang berlaku, Uang Penggantian Hak (Uang Cuti tahun 2012 dan 2013) sebesar Rp. 10.430.212,- (sepuluh juta empat ratus tiga puluh ribu dua ratus dua belas ribu rupiah) dipotong pajak, Uang pisah sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) dan hak atas lupsum pindah tempat dimana untuk pertamakalinya Tergugat diterima bekerja sebagai pekerja Penggugat;
26. Bahwa terhadap hak-hak Tergugat tersebut di atas, Penggugat akan memberikannya kepada Tergugat sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku, termasuk gaji/upah Tergugat selama masa skorsing sampai dengan tanggal PHK yang diajukan oleh penggugat dan diputuskan oleh Pengadilan PHI Tingkat pertama ini;

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

27. Bahwa disamping hak-hak dari PENGUGAT, TERUGAT akan menerima hak-hak dari pihak ketiga dalam kaitannya selama TERUGAT menjadi pekerja pada perusahaan PENGUGAT yaitu:

- a. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian luran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
- b. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian luran Pensiun dari Program Pensiun luran Pasti (PIIP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh DPLK Pengelola Pensiun yang ditunjuk BRI;
- c. Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Rampung/Pengembalian luran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
- d. Uang Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Jamsostek;
- e. Uang Pengembalian Premi Prospens yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Pengelola Prospens yang ditunjuk BRI.

28. Bahwa selain hak-hak tersebut, TERUGAT selama terikat hubungan kerja dengan PENGUGAT masih mempunyai kewajiban-kewajiban kepada PENGUGAT maupun pihak ketiga lainnya yaitu berupa:

- a. Pinjaman tunggal yang pada posisi bulan Pebruari 2013 adalah sebesar Rp. 67.869.908,- (enam puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus delapan rupiah);
- b. Pemakaian uang nasabah sebesar Rp. 2.416.532,- (dua juta empat ratus enam belas ribu lima ratus tiga puluh dua rupiah).

29. Bahwa dari sisi keadilan dan kepastian hukum, serta dengan memperhatikan proses hukuman jabatan yang berjalan sesuai ketentuan dan bukti-bukti hukum, maka selayaknya TERUGAT menerima hukuman PHK.

30. Bahwa selanjutnya, agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dikenakan kepada TERUGAT.

MAKA: Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, PENGUGAT mohon dengan hormat agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Negeri Kupang berkenan memutuskan dengan keputusan yang dapat dijalankan lebih dahulu:

1. Mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERUGAT karena pelanggaran Disiplin;
2. Menyatakan PENGUGAT adalah PENGUGAT yang benar dan sah serta beritikad baik;

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)



3. Menyatakan demi hukum bahwa PENGGUGAT memiliki kewenangan untuk mengenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERGUGAT oleh sebab TERGUGAT telah melakukan pelanggaran Disiplin dan PHK berlaku terhitung mulai tanggal 31 Maret 2013;
4. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh TERGUGAT dari PENGGUGAT sesuai dengan Perjanjian Kerja bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku pada Penggugat dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan setelah Surat Keputusan PHK diterbitkan oleh Penggugat , yaitu:
 - a.
5. Menyatakan demi hukum bahwa PENGGUGAT memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh TERGUGAT akibat PHK, baik hak yang akan diterima TERGUGAT dari PENGGUGAT maupun pihak lainnya akibat PHK yaitu:
 - a. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
 - b. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh DPLK Pengelola Pensiun yang ditunjuk BRI;
 - c. Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Rampung/Pengembalian Iuran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - d. Uang Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dan dibayarkan oleh JAMSOSTEK ;
 - e. Uang Pengembalian Premi Prospens yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Pengelola Prospens yang ditunjuk BRI.
6. Menyatakan demi hukum bahwa PENGGUGAT memiliki kewenangan untuk memperhitungkan segala hak yang akan diterima TERGUGAT akibat PHK, baik yang akan diterima TERGUGAT dari PENGGUGAT maupun pihak lainnya, dengan segala kewajiban TERGUGAT kepada PENGGUGAT maupun pihak ketiga/nasabah;
7. Menghukum TERGUGAT untuk tunduk pada putusan ini;
8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara ini.



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat hadir diwakili kuasanya tersebut diatas; sedangkan untuk kepentingan Tergugat hadir kuasanya bernama : 1. LORENS MEGA MAN, SH, 2. MELKIOR JIDIWAN, SH, 3. MIKHAEL FEKA, SH, MH, semuanya Advokat beralamat di Kantor Advokat LORENSIUS MEGA MAN, SH & ASSOCIATES Jln. Cak Doko No.16 A Oebobo, Kota Kupang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 66/SKK.LLM.IV.2013 tanggal 23 April 2013 ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya untuk mendamaikan kedua pihak, namun tidak berhasil, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat; Dan setelah gugatan dibacakan, Penggugat menyatakan tetap pada isi gugatan tersebut ;-----

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, selanjutnya Tergugat telah memberikan jawaban tertulis sebagai berikut :

1. Bahwa seluruh dalil gugatan dan tindakan Penggugat terhadap Tergugat yang dituangkan dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat di Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Kupang ini, tertanggal 27 Maret 2013, **adalah tidak benar, tidak adil, tidak arif, tidak berdasarkan hukum dan sangat melanggar Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku di Republik ini, kecuali yang diakui secara tegas dalam jawaban ini;**
2. Bahwa pertama kali Tergugat bekerja pada Penggugat sejak Tanggal 12 November 1996, yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk, Kantor Wilayah (Kanwil) Denpasar-Bali, tepatnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk, Kantor Cabang (Kanca) Kupang, sampai sekarang dengan masa kerja kurang lebih sudah 17 (tujuh belas) tahun;
3. Bahwa benar dalil gugatan Penggugat pada butir 1, soal masa kerja Tergugat dimana selama kurun waktu 17 tahun tersebut, Tergugat dimutasikan oleh Penggugat ke beberapa kantor unit PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk, dalam area Cabang Kupang, antara lain adalah:
 - a. Pada tahun 1996, sebagai karyawan pada Kanca Laruntuka - Kanwil Denpasar.
 - b. Pada tahun 1998, sebagai karyawan pada Kanca Laruntuka - Kanwil Denpasar.
 - c. Pada tahun 1999, sebagai **Operator OLSIB** Kanca Laruntuka - Kanwil Denpasar.



- d. Pada tahun 2004, sebagai Petugas Administrasi Kanca Laruntuka-Kanwil Denpasar.
 - e. Pada tahun 2005, sebagai Petugas Administrasi Kanca Laruntuka-Kanwil Denpasar.
 - f. Pada tahun 2009, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Gelekat, Kanca Larantuka - Kanwil Denpasar.
 - g. Pada tahun 2010, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit kota, Kanca Laruntuka-Kanwil Denpasar.
 - h. Pada tahun 2010, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit kota, Kanca Laruntuka-Kanwil Denpasar.
4. Bahwa **tidak** benar dalil gugatan Penggugat butir : **2 , 3 , 4 dan 5**, mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu pada saat Tergugat bertugas sebagai Manteri BRI pada Kantor Unit BRI Gelekat Lewo-Kantor cabang BRI Larantuka, yang pada pokoknya Tergugat dituduh oleh Penggugat karena terindikasi melakukan 1 (satu) jenis pelanggaran disiplin, yaitu: **“Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain”, (sandi 39);**
- Dimana menurut Penggugat bahwa dugaan indikasi pelanggaran itu berawal dari tuduhan pemakaian Angsuran Kupedes atas nama Saudara : **Eko Suprianto, Amin Muslimin dan Bartholomeus Bala Kalen;**
- Tuduhan mana telah dibantah semuanya oleh Tergugat melalui beberapa surat :
- a. **Kronologi Permasalahan yang telah diajukan oleh Tergugat kepada Penggugat tertanggal 06 Juni 2010 (bukti : T. 3)**
 - b. **Anjuran DISNAKERTRANS Larantuka – Flores Timur tertanggal 15 Oktober 2011 pada bagian keterangan Pekerja/Tergugat (bukti : T.3)**
 - c. **Keberatan SK Skorsing tertanggal 12 Januari 2012 (bukti : T.4);**
5. Bahwa **tidak** benar gugatan Penggugat pada butir : **6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, dan 13**, mengenai proses penyelesaian pelanggaran internal atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, disimpulkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran disiplin fundamental;
6. Bahwa **tidak** benar gugatan Penggugat pada butir **14 dan 15**, yang menyatakan pada pokoknya bahwa Tergugat pernah dijatuhi hukuman jabatan yang kemudian harus dijatuhi Hukuman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Hal ini sangat tidak benar karena bertentangan dengan fakta yang tidak pernah dialami oleh Tergugat dan jenis hukuman tersebut pun sangat bertentangan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
7. Bahwa benar gugatan Penggugat pada butir **16 dan 17**, mengenai proses penyelesaian pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat secara **bipartit**,



dimana kedua belah pihak baik Penggugat maupun Tergugat tidak mencapai kata sepakat; sehingga akhirnya Penggugat melaporkan/mengadu Tergugat ke kantornya **DISNAKERTRANS** Larantuka-Kabupaten Flores Timur pada tanggal 15 Oktober 2011, dimana melalui Pegawai Mediator pada kantor **DISNAKERTRANS** Larantuka tersebut, lagi-lagi proses penyelesaiannya menemui jalan buntu alias gagal, (**bukti T.5**), hingga akhirnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya pada butir **18, 19, 20, dan 21**; yang kemudian atas dalil-dalil Penggugat tersebut sebagaimana diuraikan dalam jawaban Tergugat pada butir **4, 5, dan 6** diatas, maka secara cermat dan teliti Tergugat akan menanggapinya pada butir-butir uraian jawaban berikut ini;

8. Bahwa atas dasar **dugaan indikasi** pelanggaran disiplin tersebut diatas, maka Tergugat dijatuhi hukuman disiplin oleh Penggugat berupa **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **deat line** atau tanpa batas waktu yaitu sejak tanggal 31 Desember 2010 sampai sekarang; tindakan Penggugat ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan **Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU No.13 tahun 2003** tentang ketenagakerjaan, yang masing-masing menegaskan bahwa: **ayat (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 (PHK), setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan **surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut** "; **ayat (2)** "Surat peringatan pertama dimaksud dalam **ayat (1)** masing-masing berlaku untuk **paling lama 6 (enam) bulan**, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama; Dan **TINDAKAN SKORSING** yang melanggar aturan ini akan kami ajukan dalam persidangan **sebagai bukti (T.1)**;
9. Bahwa peraturan disiplin yang diterapkan di Perusahaan Penggugat (PT. BRI-(Persero) Tbk. Yang mengkualifikasi atau membedakan pelanggaran disiplin yaitu pelanggaran terhadap tata tertib dan pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dan/atau unsur keperdataan, dengan jenis hukumannyyang berbeda, adalah merupakan peraturan perusahaan yang sangat melanggar hukum dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut pada butir 8 (delapan) diatas; Demikian pula ketentuan **Pasal 158 dan Pasal – Pasal terkait lainnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, yang mengatur kewenangan Pengusaha untuk mem-PHK Pekerja/Buruh yang melakukan tindak pidana tanpa proses hukum, dimana ketentuan ini justru diadopsi oleh Penggugat dalam peraturan disiplin perusahaannyang disebut dengan **PELANGGARAN FUNDAMENTAL**,



(bukti: T.6); Dimana ternyata hal yang samajuga diatur oleh Penggugat dalam ketentuan **Pasal 36 ayat (4) dan (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**, sebagaimana diterapkan oleh Penggugat dalam melakukan **tindakan skorsing terhadap Tergugat, (bukti: T.7)**, yang berujung pada tindakan PHK sebagaimana maksud dan tujuan dari gugatan Penggugat saat ini, dimana ketentuan tersebut adalah **telah dianulir atau diamandemen melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dalam perkara No: 012/PUU-I/2003, yang pada pokoknya bahwa Pasal 158 dan Pasal-Pasal terkait lainnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan sebagai dasar/landasan hukum lagi, bagi pengusaha untuk melakukan tindakan skorsing terhadap pekerja/buruh jika terindikasi melakukan tindak pidana, yang mana dalam Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari perusahaan Penggugat (PT.BRI-Persero) Tbk. Kantor Wilayah Denpasar-BRI Cabang Kupang disebut sebagai pelanggaran Disiplin Fundamental; Dan walaupun hal itu terjadi maka terlebih dahulu dugaan tindak pidana tersebut harus diproses secara hukum hingga berkekuatan hukum tetap (incracg);**

10. Bahwa selain bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pendikotomian jenis peraturan disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Tergugat, juga terjadi kontradiktif antara **Pasal 8 ayat (2)** dari Peraturan Disiplin PT. BRI tersebut dengan penjabarannya yang diatur dalam **Pasal 11,12,13 dan 14**; Dimana menurut ketentuan **Pasal 8 ayat (2)** Peraturan Disiplin BRI tentang Pelanggaran Fundamental tersebut, menyatakan bahwa “ jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini adalah:

- a. Peringatan Tertulis (PT);
- b. Teguran Tertulis (TT);
- c. Turun Jabatan 1 Golongan Jabatan (TJ-1);
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hal serupa juga diatur dalam **Pasal 36 khususnya ayat (1), (2) dan (3), Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**; atas rumusan dari kedua ketentuan tersebut di atas, dapatlah dipahami bahwa langkah-langkah penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pekerja/Karyawan pada PT. BRI-(Persero), Tbk. Pada umumnya harus melewati tahapan-tahapan tersebut diatas, termasuk kepada Tergugat; Namun dalam kenyataannya, ketika Tergugat terindifikasi melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Pengugat tidak melakukan tahapan-tahapan sangsi/hukuman disiplin, sebagaimana diatur dalam ketentuan **Pasal 8 ayat (2)** diatas yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam ketentuan **Pasal 11** tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa peringatan tertulis,



Pasal 12 tentang hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis, **Pasal 13** tentang hukuman disiplin berupa Turun Jabatan dan **Pasal 14** tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Tetapi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, ternyata Penggugat justru langsung melakukan **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **dead line** atau tanpa batas waktu sejak tanggal **31 Desember 2010**, sampai sekarang. **Padahal pelanggaran disiplin finansial yang diduga dilakukan oleh Tergugat itu, ternyata sangatlah tidak benar dan tidak beralasan hukum, oleh karena pelanggaran disiplin tersebut ternyata banyak pihak yang terlibat didalamnya, dalam hal ini BRI Unit Gelekat Lewo-Cabang Larantuka; Dan menurut Tergugat kasus tersebut tidak menimbulkan kerugian finansial bagi Penggugat (BRI Unit Gelekat Lewo-Cabang Larantuka), karena Sdr. EkoSuprianto selaku Debitur tidak mengalami penunggakan angsuran kredit; Untuk lebih jelas vide bukti : T.2, butir (4) tentang kronologi kasus Nasabah a/n, Sdr. Eko Suprianto; Demikian juga dugaan manipulasi pemakaian angsuran setoran Kupedes a/n, Sdr. Amin Muslimin dan Bertholomeus Bala Kelen, juga melibatkan pihak dalam (BRI Unit Gelekat Lewo-Cabang Larantuka) dan tidak menimbulkan kerugian finansial bagi Penggugat; (vide bukti: T.2, pada butir 2 dan 3), dan (vide bukti: T. 4, butir: 1, 2, 3 dan 4 , mengenai keberatan Tergugat terhadap SK Skorsing tertanggal 12 Januari 2012); Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa Tergugat adalah korban rekayasa dan arogansi kekuasaan penguasa internal perusahaan BRI Unit Galekat Lewo – Cabang Larantuka, yang tidak pernah disentuh oleh hukum;**

11. Bahwa **TINDAKAN SKORSING** yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat ini, adalah jelas merupakan Perbuatan Melawan Hukum yang sangat merugikan Tergugat karena ketika Tergugat tidak masuk kerja selama kurang lebih 2(dua) tahun 3 (tiga) bulan, bonus akhir tahun 2010, 2011 dan 2012, yang besarnya kurang lebih **Rp.50.000.000,-/tahun dengan total Rp. 150.000.000,-** sudah tidak pernah diterima atau tidak dinikmati lagi oleh Tergugat; selain itu tindakan skorsing tersebut juga bertentangan dengan ketentuan **Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan, karena ketentuan skorsing yang diatur dalam **Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003** tentang ketenagakerjaan itu, adalah tindakan skorsing yang tidak hanya berpedoman pada **Pasal 152 ayat (1), (2) dan (3) UU. No.13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan, karena dasar pengajuan permohonan PHK oleh Pengusaha ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) itu, tidak hanya didasarkan pada kegagalan perundingan diluar Peradilan,



tetapi yang paling penting sebelum perundingan dan sebelum mengajukan permohonan PHK ke lembaga PPHI adalah **“apakah Pengusaha telah melaksanakan amanat Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yaitu soal pemberian Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga, terhadap Pekerja/Buruh yang melanggar Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (P) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”**, Untuk diketahui oleh Penggugat bahwa makna filososis yang terkandung dalam ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU** dimaksud adalah sebagaimana dirumuskan dalam ketentuan penjelasan **Pasal 161 UU** tersebut yang menandakan bahwa **“Tenggang waktu 6 (enam) bulan dari masa berlakunya satu surat Peringatan itu, dimaksudkan sebagai upaya mendidik Pekerja/Buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan;**

12. Bahwa pada Tahun 2008 PT. BRI (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Denpasar – BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor – Nusa Tenggara Timur, pernah melakukan tindakan disiplin terhadap seorang Karyawan senior hampir pensiun atas nama **“ALUDIN HAJI”**, dalam bentuk menurunkan jabatan sekaligus dimutasi atau dipindahkannya ke kantor Wilayah Denpasar Bali, hanya karena diduga terindikasi melakukan tindakan disiplin finansial sebagaimana dugaan Penggugat terhadap Tergugat dalam perkara ini; Yang kemudian ketika Karyawan tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, dalam Register Perkara **No: 50 / G / 2009 / PHI / PN.KPG**. Ternyata gugatan dari Karyawan Senior tersebut dapat dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, **dengan substansi pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa “ dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya hanya mengenal 3 (tiga) jenis pelanggaran saja yaitu: Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Namun jika pelanggaran disiplin finansial yang memiliki sifat keperdataan (semisal Perbuatan Melawan Hukum) dan atau pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum lain yaitu apakah harus digugat melalui Peradilan Umum atau proses hukum pidana. Atas dasar pertimbangan hukum Majelis tersebut dalam perkara tersebut maka amar putusan dari perkara itu oleh Majelis Hakim menyatakan pada pokoknya bahwa gugatan dapat dikabulkan sebagiannya yaitu menghukum PT. BRI (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Denpasar – Bali – PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Kalabahi – Alor dan**



memulihkan seluruh hak-haknya termasuk jabatannya, serta mengembalikan Penggugat tersebut dari tempat mutasinya itu ke BRI Cabang Kalabahi – Alor”,
Perkara ini kami ajukan sebagai bukti: (T.8);

13. Bahwa uraian jawaban Tergugat pada butir: **4, 5, 6, 7,8,9,10 dan 11**, tersebut diatas, sekaligus telah menjawab dalil gugatan Penggugat pada butir: **24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30**, mengenai hak-hak Penggugat dan Pernyataan PHK terhadap Tergugat;
14. Bahwa atas uraian jawaban Tergugat yang sangat lengkap, komplit, cermat dan teliti, serta telah sesuai bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut diatas, maka dapatlah dipahami dan disimpulkan bahwa gugatan Penggugat adalah sangat tidak berdasar atau tidak berdasar atau tidak beralasan hukum, tidak adil, tidak arif dan tidak bijaksana, serta melanggar seluruh ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, baik **UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pelaksanaannya yang lain yang terkait persoalan Ketenagakerjaan;
15. Bahwa dengan kedakjelasaannya dasar hukum dari **TINDAKAN SKORSING dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** sebagaimana tersebut diatas, maka **Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)** yang berlaku dalam **Perusahaan Penggugat dalam hal ini adalah PT. BRI-(Persero), Tbk. Kantor Wilayah Denpasar – Cabang Larantuka**, yang menjadi dasar acuan Penggugat dalam melakukan **TINDAKAN SKORSING dan PHK** terhadap Tergugat, adalah **peraturan yang menyesatkan seluruh Pekerja/Karyawan Perusahaan BRI pada umumnya dan Tergugat pada khususnya, serta harus dipandang sebagai peraturan yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan haruslah dianggap tidak pernah ada;**
16. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat dari Butir: **4 s/d butir 15**, dan butir-butir lain yang terkait satu sama lain, yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut diatas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik **UU No.13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan maupun **UU No. 2 Tahun 2004** tentang Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkait lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak **“GUGATAN PENGGUGAT HARUSLAH DINYATAKAN DITOLAK**, atau setidaknya – tidaknya **MENYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA”**;
17. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat pada butir : **Butir: 4 s/d butir 16**, dan/atau butir-butir lain yang terkait satu sama lain sebagaimana yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut diatas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik **UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan maupun **UU No. 2 Tahun 2004** tentang Hukum Acara Pengadilan



Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkaid lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak **"JAWABAN TERGUGAT HARUSLAH DINYATAKAN DITERIMA DAN DIKABULKAN SELURUHNYA"** dan seluruh hak-hak Tergugat haruslah segera dipulihkan serta segera dipekerjakan kembali pada Penggugat dengan posisi pangkat dan jabatan semula sejak Tergugat DI SKORSING oleh Penggugat, pada Tanggal 31 Desember 2010;

18. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat yang sangat jelas dan terang benderang, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas, maka **TINDAKAN SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)** yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat, yang melanggar Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan itu, harus segera **DICABUT dan dinyatakan BATAL DEMI HUKUM**;

19. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat diatas, maka seluruh dalil Gugatan Penggugat adalah **"SANGAT-SANGAT LEMAH, TIDAK BERDASARKAN HUKUM, dan atas dasar itu pula-lah maka "GUGATAN PENGGUGAT HARUSLAH DINYATAKAN DITOLAK", ATAU "SETIDAK-TIDAKNYA DINYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA"**;

20. Bahwa demi terjaminnya pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang terhadap Perkara ini, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan menjatuhkan putusan dan menghukum Penggugat **berupa uang dwangsom** sebesar **Rp.2.500.000,-** setiap hari, jika Penggugat tidak mau atau lalai melaksanakan **"Amar putusan yang mempekerjakan kembali Tergugat"**, setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (incrag).

A. GUGATAN REKONVENS

1. Bahwa pertama kali, **yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekonsi** bekerja pada **yang semula sebagai Penggugat Konvensi sekarang Tergugat Rekonsi**, sejak tanggal 12 November 1996, yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) – (Persero), Tbk, Kantor Wilayah (Kanwil) Denpasar Bali, tepatnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) – (Persero), Tbk, Kantor Cabang (Kanca) Larantuka Flores Timur, sampai sekarang dengan masa kerja kurang lebih sudah 17 (tujuh belas) tahun;



2. Bahwa benar dalil gugatan Penggugat pada butir 1, soal masa kerja Tergugat dimana selama kurun waktu 17 tahun tersebut, Tergugat dimutasikan oleh Penggugat di beberapa bidang tugas dalam Kantor Cabang BRI Larantuka dan dimutasi di beberapa kantor Unit PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) - (Persero), Tbk, dalam area Cabang Larantuka, antara lain adalah;

- a. Pada tahun 1996, sebagai Karyawan pada Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.
- b. Pada tahun 1998, sebagai Karyawan pada Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.
- c. Pada tahun 1999, sebagai **Operator OLSIB** Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.
- d. Pada tahun 2004, sebagai Petugas Administrasi Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.
- e. Pada tahun 2005, sebagai Petugas Administrasi Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.
- f. Pada tahun 2009, sebagai Mantri BRI pada BRI Unit Gelekat, Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.
- g. Pada tahun 2010, sebagai Mantri BRI pada BRI Unit kota, Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.
- h. Pada tahun 2010, sebagai Mantri BRI pada BRI Unit kota, Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar.

3. Bahwa **tidak** benar dalil gugatan yang semula sebagai Penggugat Konvensi pada butir : **2, 3, 4 dan 5**, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi, saat bertugas/menjabat sebagai Mantri BRI pada Kantor Unit BRI Gelekat Lewo-Kantor Cabang BRI Larantuka, yang pada pokoknya Tergugat Konvensi (semula), sekarang Penggugat Rekonvensi dituduh oleh Penggugat Konvensi (semula), sekarang Tergugat Rekonvensi, karena diduga terindikasi melakukan 1 (satu) jenis pelanggaran disiplin yaitu : “ **menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain**”; (**sandi 39**); Dimana menurut Tergugat Rekonvensi bahwa dugaan pelanggaran itu berawal dari tuduhan pemakaian Angsuran Kupedes atas nama saudara : **Eko Suprianto, Amin Muslimin dan Bertholomeus Bala Kelen**; tuduhan mana telah dibantah semuanya oleh Penggugat Rekonvensi melalui beberapa surat :

- a. **Kronologi permasalahan yang telah diajukan oleh Tergugat Konvensi (semula), sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi kepada Penggugat**



Konvensi (semula), sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi tertanggal 06 Juni 2010 (bukti:T.2, dari T.K.(semula)/P.R.(sekarang);

b. Anjuran DISNAKERTRANS Larantuka-Flores Timur tertanggal 15 Oktober 2011 pada bagian keterangan Pekerja/Tergugat (bukti: T.3, dari T.K.(semula)/P.R.(sekarang);

c. Keberatan SK Skorsing tertanggal 12 Januari 2012 (bukti: T.4 dari T.K.(semula)/P.R.(sekarang).

4. Bahwa atas dasar **dugaan indikasi** pelanggaran disiplin tersebut, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dijatuhi hukuman disiplin oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi berupa **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **dead line** atau tanpa batas waktu yaitu sejak Tanggal 31 Desember 2010 sampai sekarang. Tindakan Tergugat Rekonvensi ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan yang masing-masing menegaskan bahwa: **Ayat (1)** "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan **surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut**", **Ayat (2)** "surat peringatan pertama dimaksud dalam **Ayat (1)** masing-masing berlaku untuk **paling lama 6 (enam) bulan**, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
5. Bahwa peraturan Disiplin yang diterapkan di Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT. BRI-Persero) Tbk, yang meng-kualifikasi atau membedakan pelanggaran disiplin yaitu pelanggaran terhadap tata tertib dan pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dan/atau unsur keperdataan, dengan jenis hukumannya yang berbeda, adalah merupakan peraturan perusahaan yang sangat melanggar hukum dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut pada gugatan Rekonvensi butir 4 (empat) diatas; Demikian pula ketentuan **Pasal 158 dan Pasal-Pasal terkait lainnya** dalam **UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, yang mengatur kewenangan Pengusaha untuk mem-PHK Pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana tanpa proses hukum, dimana ketentuan ini justru diadopsi oleh Tergugat Rekonvensi dalam peraturan disiplin perusahaannya yang disebut dengan **PELANGGARAN FUNDAMENTAL**; Dimana ternyata hal yang sama juga diatur oleh Tergugat Rekonvensi dalam ketentuan **Pasal 36 Ayat (4) dan (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**, sebagaimana diterapkan oleh Tergugat Rekonvensi dalam melakukan **tindakan skorsing terhadap Penggugat Rekonvensi**, yang berujung pada tindakan



PHK sebagaimana maksud dan tujuan dari **tindakan skorsing** yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi, dimana ketentuan tersebut adalah **telah dianulir atau diamandemen melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dalam perkara No: 012/PUU-I/2003, yang pada pokoknya bahwa pasal 158 dan Pasal-Pasal terkait lainnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan sebagai dasar/landasan hukum lagi, bagi Pengusaha untuk melakukan tindakan skorsing terhadap Pekerja/Buruh jika terindikasi melakukan tindak pidana, yang mana dalam Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT.BRI-Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar – BRI Cabang Larantuka – Flores Timur disebut sebagai pelanggaran Disiplin Fundamental; dan walaupun hal itu terjadi maka terlebih dahulu dugaan tindak pidana tersebut harus diproses secara hukum hingga berkekuatan hukum tetap (incracg);**

6. Bahwa pada Tahun 2008 PT.BRI (Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar–BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor - Nusa Tenggara Timur, pernah melakukan tindakan disiplin terhadap seorang Karyawan senior hampir pensiun atas nama **“ALUDIN HAJI”**, dalam bentuk menurunkan jabatan sekaligus dimutasi/dipindahkannya ke Kantor Wilayah Denpasar – BRI, hanya karena diduga terindikasi melakukan tindakan disiplin finansial sebagaimana dugaan Tergugat Rekonvensi dalam perkara ini, yang kemudian ketika Karyawan tersebut mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang dalam register perkara **No: 50 / G / 2008 / PHI / PN.KPG**, ternyata gugatan dari Karyawan Senior tersebut dapat dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, **dengan substansi pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa “dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya hanya mengenal 3 (tiga) jenis pelanggaran saja yaitu: Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Namun jika pelanggaran disiplin finansial yang dimaksud Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi dalam perkara ini adalah pelanggaran yang memiliki sifat keperdataan (semisal Perbuatan Melawan Hukum) dan/atau tindak pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum lain yaitu apakah harus digugat melalui Peradilan Umum atau proses hukum pidana; Atas dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim menyatakan pada pokoknya bahwa “gugatan dapat dikabulkan sebagiannya yaitu menghukum PT.BRI (Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar – Bali – PT.BRI (Persero)Tbk. Cabang Kalabahi – Alor dan memulihkan seluruh hak –**



haknya termasuk jabatannya, serta mengembalikan Penggugat tersebut dari tempat mutasinya itu ke BRI Cabang Kalabahi - Alor”;

7. Bahwa selain bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pen-dikotomian jenis peraturan disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Penggugat Rekonvensi, juga terjadi kontradiktif antara ketentuan **Pasal 8 Ayat (2)** dari Peraturan Disiplin PT. BRI tersebut dengan penjabarannya yang diatur dalam **Pasal 11, 12, 13 dan 14**; Dimana menurut ketentuan **Pasal 8 Ayat (2)** Peraturan Disiplin BRI tentang Pelanggaran Fundamental tersebut, menyatakan bahwa “Jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, adalah:

- a. Peringatan Tertulis (PT);
- b. Teguran Tertulis (TT);
- c. Turun Jabatan 1 Golongan Jabatan (TJ-1);
- d. Turun Jabatan 2 Golongan Jabatan (TJ-2);
- e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hal serupa juga diatur dalam **Pasal 36 khususnya Ayat (1), (2) dan (3), Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**; Atas rumusan kedua ketentuan tersebut, dapatlah dipahami bahwa langkah-langkah penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pekerja/Karyawan pada PT.BRI-(Persero), Tbk. Semesti harus melewati tahapan-tahapan tersebut diatas, termasuk kepada Penggugat Rekonvensi; Namun dalam kenyataannya, ketika Penggugat Rekonvensi terindikasi melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Tergugat Rekonvensi tidak melakukan tahapan-tahapan sangsi/hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam ketentuan **Pasal 8 Ayat (2)** diatas yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam ketentuan **Pasal 11** tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa Peringatan Tertulis, **Pasal 12** tentang hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis, **Pasal 13** tentang Hukuman Disiplin berupa Turun Jabatan; Tetapi terhadap dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi, ternyata Tergugat Rekonvensi justru langsung melakukan **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **dead line** atau tanpa batas waktu sejak Tanggal 31 Desember 2010 sampai sekarang; **Padahal pelanggaran disiplin finansial yang diduga dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi itu, ternyata sangat tidak benar dan tidak beralasan hukum, oleh karena dugaan pelanggaran disiplin tersebut, ternyata bahak pihak yang terlibat didalamnya dalam hal ini BRI Unit Gelekat Lewo – Cabang Larantuka; dan menurut Penggugat Rekonvensi kasus tersebut tidak menimbulkan kerugian finansial bagi Tergugat Rekonvensi (BRI Unit Gelekat Lewo – Cabang Larantuka), karena Sdr. Eko Suprianto selaku Debitur tidak mengalami penunggakan angsuran kredit; Untuk lebih jelas vide bukti-bukti Penggugat Rekonvensi/pada jawaban Tergugat Konvensi yang**



dituangkan dalam bukti : T. 2, butir (4) tentang kronologi kasus Nasabah a/n, Sdr. Eko Suprianto; Demikian juga dugaan manipulasi pemakaian angsuran setoran Kupedes a/n, Sdr. Amin Muslimin dan Bertholomeus Bala Kelen, juga melibatkan pihak dalam (BRI Unit Gelekat Lewo – Cabang Larantuka) dan tidak menimbulkan kerugian finansial bagi Tergugat Rekonvensi; (vide bukti: T.2, pada butir 2 dan 3), dan (vide bukti: T.4, butir: 1, 2, 3 dan 4, mengenai Keberatan Penggugat Rekonvensi terhadap SK Skorsing tertanggal 12 Januari 2012);

8. Bahwa **TINDAKAN SKORSING** yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap penggugat Rekonvensi ini, adalah jelas merupakan Perbuatan Melawan Hukum yang sangat merugikan Penggugat Rekonvensi karena ketika Penggugat Rekonvensi tidak masuk kerja selama kurang lebih 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan, yang meskipun upah gaji dan hak-hak dasar lainnya tetap dibayar, namun bonus akhir tahun 2010, 2011 dan 2012, yang besarnya kurang lebih **Rp. 50.000.000,-/tahun** dengan total **Rp. 150.000.000,-** sudah tidak pernah diterima atau dinikmati lagi oleh Tergugat Rekonvensi atau penggugat Rekonvensi, kerugian mana harus segera dibayar seketika setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (incrag); Selain itu tindakan skorsing tersebut juga bertentangan dengan ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan karena ketentuan skorsing yang diatur dalam **Pasal 155 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan itu, adalah tindakan skorsing yang tidak hanya berpedoman pada **Pasal 152 Ayat (1), (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003** tentang ketenagakerjaan, karena dasar pengajuan permohonan PHK oleh Pengusaha ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) itu, tidak hanya didasarkan pada kegagalan perundingan diluar Peradilan, tetapi yang paling penting sebelum perundingan dan sebelum mengajukan permohonan PHK ke Lembaga PPHI adalah **“Apakah Pengusaha telah melaksanakan amanat Peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan soal pemberian Surat Peringatan Pertama, kedua dan ketiga, terhadap pekerja/buruh yang melanggar Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”**, Untuk diketahui oleh Tergugat Rekonvensi bahwa makna filosofis yang terkandung dalam ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU** dimaksud adalah sebagaimana dirumuskan dalam ketentuan penjelasan **Pasal 161 UU** tersebut yang menandakan bahwa **“Tenggang waktu 6 (enam) bulan dari masa berlakunya satu surat peringatan itu, dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi**



pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan;

9. Bahwa atas uraian-uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat lengkap, komplit, cermat, dan teliti, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut diatas, maka dapatlah dipahami dan disimpulkan bahwa **TINDAKAN SKORSING** yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap penggugat Rekonvensi adalah sangat tidak berdasar atau tidak beralasan hukum, tidak adil, tidak arif dan tidak bijaksana, serta melanggar seluruh ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, baik **UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pelaksanaannya yang lain yang terkait persoalan Ketenagakerjaan;
10. Bahwa dengan ketidakjelasan dasar hukum dari **TINDAKAN SKORSING** dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana tersebut diatas, maka Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dalam Perusahaan Tergugat Rekonvensi dalam hal ini adalah PT. BRI (Persero) Tbk, kantor Wilayah Denpasar – Cabang Larantuka, yang menjadi dasar acuan Tergugat Rekonvensi dalam melakukan **TINDAKAN SKORSING** dan **PHK** terhadap Penggugat Rekonvensi adalah **Peraturan yang menyesatkan seluruh pekerja/karyawan Perusahaan BRI pada umumnya dan Penggugat Rekonvensi pada khususnya, serta harus dipandang sebagai peraturan yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan haruslah dianggap tidak pernah ada;**
11. Bahwa atas dasar uraian gugatan Rekonvensi pada butir 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dan/atau butir-butir lain yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut diatas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik **UU No. 13** tentang Ketenagakerjaan maupun **UU No. 2 Tahun 2004** tentang Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkaid lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak **“GUGATAN PENGGUGAT REKONVENSİ HARUSLAH DINYATAKAN DITERIMA DAN DIKABULKAN SELURUHNYA”** dan Penggugat Rekonvensi haruslah segera dipulihkan seluruh hak-haknya serta segera dipekerjakan kembali pada Tergugat Rekonvensi dengan posisi pangkat dan jabatan semula sejak Penggugat Rekonvensi **DI SKORSING** oleh Tergugat pada Tanggal 31 Desember 2010;
12. Bahwa atas dasar uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat jelas dan terang benderang, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas, maka **TINDAKAN SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)** yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi, yang



melanggar Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan itu, harus segera **DICABUT dan dinyatakan BATAL DEMI HUKUM;**

13. Bahwa demi terjaminnya pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang terhadap perkara ini, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan menjatuhkan putusan untuk menghukum Tergugat Rekonvensi **berupa uang dwangsom** sebesar **Rp. 2.500.000,-** setiap hari, jika Tergugat Rekonvensi tidak mau atau lalai melaksanakan "Amar Putusan yang mempekerjakan kembali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekonvensi, setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (incrag);

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, agar berkenan memutuskan dengan amar, sebagai berikut:

A. DALAM KONVENSI:

1. Mengabulkan jawaban Tergugat Konvensi untuk seluruhnya dan selengkapanya;
2. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya dan selengkapanya;
3. Menyatakan hukum bahwa Penggugat Konvensi tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan hukum bahwa Tergugat Konvensi tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Menyatakan hukum bahwa tindakan **SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi terhadap Tergugat Konvensi adalah merupakan tindakan Melawan Hukum yang bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
6. Menghukum dan memerintahkan kepada Penggugat Konvensi untuk mencabut kembali sangsi/hukuman disiplin berupa **SKORSING** dan tindakan **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, terhadap Tergugat Konvensi;
7. Menghukum dan memerintahkan kepada Penggugat Konvensi agar segera mempekerjakan kembali Tergugat Konvensi pada Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk. Denpasar, Tepatnya pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk. Cabang Kupang, dengan posisi



pangkat dan jabatan semula saat Tergugat Konvensi di skorsing tanpa dasar hukum oleh Penggugat Konvensi pada Tanggal 31 Desember 2010;

B. DALAM REKONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi, yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya dan selengkapanya;
2. Menyatakan hukum bahwa yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi, telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menyatakan hukum bahwa yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakejaan yang berlaku;
4. Menyatakan hukum bahwa tindakan **SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, yang dilakukan oleh semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi terhadap semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi adalah merupakan tindakan Melawan Hukum yang bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Menghukum dan memerintahkan kepada semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk mencabut kembali sangsi/hukuman disiplin berupa **SKORSING** dan tindakan **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, terhadap semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi;
6. Menghukum dan memerintahkan kepada semula sebagai Penggugat Konvensi Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi agar mempekerjakan kembali yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi pada kantor Wilayah PT. Bank rakyat Indonesia (BRI)-(Persero)Tbk, Denpasar, tepatnya pada Kantor PT. Bank rakyat Indonesia (BRI)-(Persero)Tbk, Cabang Larantuka – Flore Timur, dengan posisi pangkat dan jabatan semula saat yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi diskorsing tanpa dasar hukum oleh yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi pada tanggal 31 Desember 2010;
7. Menghukum dan memerintahkan kepada yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh



bonus akhir tahun dari yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi **sejak akhir Tahun : 2010, 2011 dan 2012, masing-masing sebesar Rp.50.000.000,-/tahun, dengan total Rp.150.000.000,- (Seratus LimaPuluh Juta Rupiah)**, secara tunai dan seketika setelah perkara a quo berkekuatan hukum tetap (incrag);

8. Menghukum dan memerintahkan kepada yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang dwangsom sebesar **Rp.2.500.000,-** setiap hari, jika semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi, tidak mau atau lalai dalam melaksanakan “Amar Putusan Pengadilan yang mempekerjakan kembali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi, setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (incrag);
9. Biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa selanjutnya telah terjadi jawab menjawab antara para pihak melalui Replik Penggugat tanggal 27 Mei 2013 dan Duplik Tergugat pada tanggal 03 Juni 2013, Uraian mengenai Replik dan Duplik dari para pihak selengkapnya adalah sebagaimana terlampir dalam berkas perkara ini ;

Menimbang, bahwa selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan pada tahap pembuktian oleh kedua belah pihak ;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan hukum acara perdata yang berlaku, Penggugat diwajibkan terlebih dahulu untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya; Selanjutnya Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya ;

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

1. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : S 152-DIR/SDM/05/2009 Tentang Peraturan Disiplin, yang diberi tanda bukti P.1 ;-----
2. Fotocopy Surat Keputusan Nokep : B 5-KC-XI/LYI/04/2010 Tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin, diberi tanda bukti P.2 ;----



3. Fotocopy Laporan Hasil Pemeriksaan Tanggal 6 Mei 2010, yang diberi tanda bukti P.3 ;-----
4. Fotocopy Berita Acara Klarifikasi Tanggal 7 Mei 2010, yang diberi tanda bukti P.4 ;-----
5. Fotocopy Surat Tuduhan Nomor : R.17/KC-XI/SDM/05/2010 Tanggal 08 April 2010, yang diberi tanda P.5 ;-----
6. Fotocopy Jawaban Surat Tuduhan dari John H. Mella Tanggal 17 Mei 2010, yang diberi tanda bukti P.6 ;-----
7. Fotocopy Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Tim Pemeriksa An. John H. Mella Tanggal 15 Juni 2010, diberi tanda bukti P.7 ;---
8. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : 05/KC-X/SDM/02/2004 Tanggal 03 Pebruari 2004 Tentang Penurunan Upah Pokok, diberi tanda bukti P.8 ;---
9. Fotocopy Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Forum PKP An. John H. Mella Tanggal 26 Oktober 2010, diberi tanda bukti P.9 ;-----
10. Fotocopy Lembar Putusan Hukuman Disiplin Tanggal 29 Oktober 2010, yang diberi tanda bukti P.10 ;-----
11. Fotocopy Putusan Hukuman Disiplin Nomor : R.344/KW-XI/SDM/11/2010 Tanggal 02 Nopember 2010, yang diberi tanda bukti P.11 ;-----
12. Fotocopy Risalah Perundingan Tanggal 31 Desember 2010, yang diberi tanda bukti P.12 ;-----
13. Fotocopy Surat Keputusan Nokep : 36-KC/XI/SDM/12/2010 Tanggal 31 Desember 2010 Tentang Skorsing Pekerja An. John Hendrik Mella, yang diberi tanda bukti P.13 ;-----
14. Fotocopy Surat Nomor : B.2464/KC/XI/SDM/09/2011 Tanggal 29 September 2011, Perihal Permohonan Mediasi Dalam Rangka PHK, yang diberi tanda bukti P.14 ;-----



15. Fotocopy Surat Kepala Dinas Sosial dan Nakertrans Kab. Flores Timur
Nomor : STKT.567/603/PHISK/2011 Tanggal 03 Oktober 2011 Perihal
Perundingan Tripartit, yang diberi tanda bukti P.15 ;-----
16. Fotocopy Surat Tanggapan atas Anjuran Disnaker Kab. Flores Timur, yang
diberi tanda bukti P.16 ;-----

Menimbang, bahwa fotocopy surat-surat bukti tersebut diatas telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan dengan surat aslinya dipersidangan, yang disaksikan pula oleh kuasa hukum dari kedua belah pihak; Bahwa ternyata fotocopy surat-surat tersebut seluruhnya telah sesuai dengan surat aslinya, dan surat-surat tersebut telah dilegalisasi sebagaimana mestinya serta telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang; Bahwa oleh karena itu surat-surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa dipersidangan Penggugat menyatakan tidak mengajukan saksi-saksi ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat dipersidangan juga telah mengajukan bukti-bukti surat berupa :

1. Fotocopy dari fotocopy Surat Keputusan NOKEP : 36-KC/XI/SDM/12/2010
Tanggal 31 Desember 2010 Tentang Skorsing, yang diberi tanda bukti T.1 ;---
2. Fotocopy surat Klarifikasi Fakta-fakta tentang Kronologi Permasalahan
Tanggal 06 Juni 2010, yang diberi tanda bukti T.2 ;-----
3. Fotocopy Surat Anjuran Mediator Dinas Sosial dan Nakertrans Kab. Flores
Timur Nomor : STKT.567/631/PHISK/2011 Tanggal 15 Oktober 2011 Perihal
Anjuran, yang diberi tanda bukti T.3 ;-----
4. Fotocopy surat Nomor : B.001/JHM/01/2012 Tanggal 12 Januari 2012 Perihal
Keberatan SK Skorsing, yang diberi tanda bukti T.4 ;-----
5. Fotocopy Risalah Perundingan Tripartit Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial Tanggal 06 Oktober 2011, yang diberi tanda bukti T.5 ;-----



6. Fotocopy dari fotocopy Surat Keputusan NOKEP : S.152-DIR/SDM/05/2009 Tentang Peraturan Disiplin, yang diberi tanda bukti T.6 ;-----
7. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Bank BRI Periode 2009-2011, yang diberi tanda bukti T.7 ;-----
8. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : 60-KW/XIV/SDM/04/1998 Tanggal 30 April 1998 Tentang Pengangkatan Pegawai Dalam Dinas Tetap Kantor Wilayah BRI (Persero), yang diberi tanda bukti T.8 ;-----
9. Fotocopy Surat Pernyataan dari Sdr. Eko Spriyanto Tanggal 21 April 2010, yang diberi tanda bukti T.9 ;-----
10. Fotocopy Surat Pernyataan dari Sdr. Hendry Ludji, Tanggal 5 Nopember 2011, yang diberi tanda bukti T.10 ;-----
11. Fotocopy Slip Gaji An. Jhony Hendrik Mella, bulan Maret-Mei 2013, yang diberi tanda bukti T.11 ;-----
12. Fotocopy Rekening Tabungan An. Jhony Hendrik Mella Periode 01 Maret s.d 31 Mei 2013, yang diberi tanda bukti T.12 ;-----

Menimbang, bahwa fotocopy surat-surat bukti tersebut telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan dengan surat aslinya dipersidangan, yang disaksikan pula oleh kuasa hukum dari kedua belah pihak; Bahwa ternyata fotocopy surat-surat tersebut telah sesuai dengan surat aslinya, kecuali yang bertanda T.1 dan T.6 merupakan fotocopy dari fotocopy dengan keterangan bahwa surat aslinya ada pada Penggugat; Bahwa surat-surat tersebut telah dilegalisasi sebagaimana mestinya dan telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang, oleh karena itu surat-surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa Tergugat dipersidangan menyatakan tidak mengajukan saksi-saksi ;



Menimbang, bahwa selanjutnya kedua belah pihak telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 18 Juli 2013, uraian mengenai kesimpulan masing-masing pihak adalah sebagaimana termuat dalam berkas perkara ini ;

Menimbang, bahwa akhirnya kedua belah pihak tidak mengajukan sesuatu apalagi, kecuali memohon putusan ;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka semua hal yang tercatat dalam Berita Acara Pemeriksaan perkara ini dianggap sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM KONPENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konpensi adalah sebagaimana terurai diatas ;-----

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat Konpensi tersebut, Tergugat Konpensi telah mengajukan bantahan yang pada pokoknya menolak seluruh gugatan tersebut ;-----

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konpensi dibantah oleh Tergugat Konpensi, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku Penggugat Konpensi berkewajiban untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya terlebih dahulu; Selanjutnya Tergugat Konpensi berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya ;-----

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya dipersidangan Penggugat Konpensi telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diteliti keasliannya dan kemudian diberi tanda bukti P.1 sampai dengan P.16, tanpa mengajukan saksi ;-----



Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya dipersidangan Tergugat Kompensi telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diteliti keasliannya dan kemudian diberi tanda bukti T.1 sampai dengan T.12 tanpa mengajukan saksi ;-----

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil gugatan dan bantahan yang telah dikemukakan oleh kedua pihak sebagaimana tersebut diatas, ternyata yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah tentang adanya perbedaan pendapat antara Penggugat Kompensi dengan Tergugat Kompensi mengenai hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Tergugat Kompensi yang diikuti dengan permohonan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Kompensi ;-----

Menimbang, bahwa disatu pihak Penggugat Kompensi pada pokoknya berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat Kompensi telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental aspek perkreditan yang meliputi :

- A. Tergugat Kompensi melakukan pemakaian angsuran Kupedes an. Sdr. Eko Suprianto sehingga melanggar ketentuan (CRD 39) yaitu : menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain ;
- B. Tergugat Kompensi melakukan manipulasi jumlah setoran Kupedes dimana Tergugat Kompensi tidak menyetorkan pelunasan pinjaman an. Amin Muslimin dan an. Bartolomeus Bala Kelen sehingga melanggar ketentuan (CRD 39) yaitu menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain ;

Bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat Kompensi selain merugikan Nasabah dan BRI, juga secara internal telah terjadi penyalahgunaan jabatan dan kewenangan oleh Tergugat sebagai Mantri BRI Unit untuk kepentingan pribadi ataupun orang lain yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran fundamental finansial aspek perkreditan yang berat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran tersebut, Tergugat Kompensi layak dijatuhi hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) ;-----

Menimbang, bahwa dilain pihak Tergugat Kompensi pada pokoknya berpendapat bahwa dugaan indikasi pelanggaran disiplin yang diikuti dengan tindakan skorsing terhadap Tergugat tanpa batas waktu serta tidak melalui pemberian surat peringatan adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003; Bahwa peraturan disiplin mengenai pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dengan sanksi yang berbeda adalah peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku; Lagi pula terjadi kontradiktif antara Pasal 8 ayat (2) dari Peraturan Disiplin PT. BRI dengan penjabarannya dalam Pasal 11, 12, 13, dan 14, dimana hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (2) adalah :

- a. Peringatan Tertulis (PT);
- b. Teguran Tertulis (TT);
- c. Turun Jabatan 1 golongan Jabatan (TJ-1);
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Ketentuan serupa juga diatur dalam Pasal 36 Perjanjian Kerja Bersama; Namun dalam kenyataannya, ketika Tergugat Kompensi terindikasi melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Penggugat Kompensi tidak melakukan tahapan-tahapan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 11, Pasal 12, dan Pasal 14, tetapi Penggugat Kompensi langsung pada tindakan skorsing tanpa batas waktu; Sedangkan pelanggaran disiplin finansial yang diduga dilakukan oleh Tergugat Kompensi ternyata telah ditebus atau telah dibayar seluruhnya oleh Tergugat Kompensi, sehingga tidak ada kerugian lagi yang diderita oleh Penggugat Kompensi; Lagi pula penyimpangan yang diduga dilakukan oleh Tergugat Kompensi mengenai pemakaian angsuran Kupedes atas nama : Eko Supriyanto, Amin Muslimin, dan Bartolomeus Bala Kalen, telah dibantah seluruhnya oleh Tergugat Kompensi melalui surat : a). Kronologi Permasalahan tanggal 06 Juni 2010, b). Anjuran Mediator Tanggal 15 Oktober 2011, dan c). Surat Keberatan SK

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)



Skorsing tanggal 12 Januari 2012; Bahwa oleh karena itu Tergugat Kompensi menuntut agar Penggugat Kompensi mencabut kembali hukuman disiplin berupa skorsing dan mempekerjakan kembali Tergugat Kompensi pada Kantor PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Kupang ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pokok perselisihan antara kedua belah pihak sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan diatas, maka gugatan Penggugat Kompensi memenuhi kualifikasi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;-----

Menimbang, bahwa sesuai risalah yang terlampir dalam surat gugatan Penggugat Kompensi, ternyata perselisihan tersebut telah diupayakan penyelesaiannya melalui tahap perundingan bipartit hingga ke tahap mediasi, akan tetapi tidak ada kesepakatan penyelesaian oleh kedua belah pihak, kemudian dilanjutkan dengan pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang bersangkutan ;-----

Menimbang, bahwa ternyata gugatan Penggugat Kompensi telah diajukan sesuai prosedur dan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang, oleh sebab itu gugatan tersebut formil dapat diterima, dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut berwenang mengadili perkara perselisihan a quo ;-----

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai perbedaan pendapat antara Penggugat Kompensi dengan Tergugat Kompensi yang menjadi pokok perselisihan yang disengketakan dalam perkara a quo sebagaimana telah dikemukakan dalam pertimbangan diatas ;-----

Menimbang, bahwa dalil Penggugat Kompensi pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat Kompensi telah melakukan pelanggaran disiplin fundamental yaitu menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain yang meliputi : pemakaian angsuran



Kupedeas atas nama saudara Eko Suprianto dan manipulasi jumlah setoran Kupedes atas nama Amin Muslimin dan Bartholomeus Bala Kalen; Bahwa oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran tersebut, Tergugat Kompensi layak dijatuhi hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.1,P.2, dan bukti T.6 ternyata benar Tergugat Kompensi diduga telah melakukan pelanggaran disiplin di BRI Unit Gelekat Lewo berdasarkan Laporan Pemeriksaan Individual (LPI) Penilik di BRI Unit Gelekat Lewo ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.3, P.4 dan P.5, ternyata Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin di BRI Unit Galekat Lewo yang dibentuk berdasarkan bukti P.1, telah melakukan pemeriksaan terhadap Tergugat Kompensi, dimana hasil pemeriksaan Tim tersebut telah dituangkan dalam Berita Acara Klarifikasi pada tanggal 7 Mei 2010; Bahwa selanjutnya pada tanggal 11 Mei 2010, Ketua Tim Pemeriksa mengeluarkan surat tuduhan kepada Tergugat Kompensi yang memuat 2 (dua) butir pelanggaran disiplin fundamental yang telah dilakukan oleh Tergugat Kompensi sebagaimana diuraikan dalam bukti P.5 ;-----

Menimbang, bahwa dalam pada itu berdasarkan bukti T.2 yang tidak dibantah kebenarannya oleh Penggugat Kompensi dipersidangan, dimana dalam bukti tersebut Tergugat Kompensi telah menyampaikan klarifikasi fakta-fakta kejadian yang terkait dengan setoran pelunasan nasabah atas nama Khatarina Habut dari RSUD Larantuka, pinjaman atas nama Bartholomeus Bala Kalen, pelunasan pinjaman atas nama Amin Muslimin, dan masalah yang terkait dengan nasabah atas nama Eko Suprianto; Bahwa keterangan-keterangan yang disampaikan oleh Tergugat Kompensi dalam bukti T.2, ternyata tidak cukup dipertimbangkan dalam Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Forum PKP sebagaimana tertuang dalam bukti P.9 ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.6 dan bukti T.2, Tergugat Kompensi telah menyampaikan klarifikasi fakta-fakta kejadian yang terkait dengan setoran pelunasan nasabah atas nama Khatarina Habut dari RSUD Larantuka, pinjaman



atas nama Bartholomeus Bala Kalen, pelunasan pinjaman atas nama Amin Muslimin, dan masalah yang terkait dengan nasabah atas nama Eko Suprianto; Bahwa Tergugat Kompensi mengakui dan menyesali kesalahan dan kelalaian yang dibuatnya serta memohon pembinaan ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.9 Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (Forum PKP) Kanwil BRI Denpasar pada tanggal 26 Oktober 2010 telah menyampaikan Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Tim Pemeriksa dengan mempertimbangkan keterlibatan pekerja dalam pelanggaran disiplin, esensi dari pelanggaran disiplin tersebut, asas keadilan, asas kepatutan dan hal-hal yang dapat meringankan termasuk hal-hal yang dapat memberatkan diantaranya pekerja yang bersangkutan sebagai pelaku utama pelanggaran, dilakukan dengan sengaja, dan yang bersangkutan sebelumnya pernah dikenakan hukuman disiplin tahun 2004; Bahwa oleh karena itu Forum PKP merekomendasikan pemutusan hubungan kerja (PHK) ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.10 Pemimpin BRI Wilayah Denpasar mengeluarkan Lembar Putusan Hukuman Disiplin tanggal 29 Oktober 2010 yang menyetujui PHK terhadap Tergugat Kompensi; Selanjutnya berdasarkan bukti P.11 Pemimpin BRI Wilayah Denpasar melalui suratnya tanggal 02 Nopember 2010 memerintahkan Pemimpin BRI Cabang Larantuka selaku pejabat pemutus PHK untuk menindaklanjuti penyelesaian PHK terhadap Tergugat Kompensi sesuai ketentuan yang berlaku dimulai dari tahap perundingan bipartit, mediasi hingga pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial ;-----

Menimbang, bahwa dalam pada itu berdasarkan bukti P.13 dan bukti T.1, terhitung mulai tanggal 31 Desember 2010 Tergugat Kompensi dikenakan skorsing dan tidak diperkenankan hadir di tempat kerja sampai dengan terbitnya ijin PHK atau penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan tetap diberikan upah dan hak-hak lainnya ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.12 dan P.14 sampai dengan P.16 ternyata Pemimpin BRI Cabang Larantuka telah melakukan serangkaian upaya



penyelesaian perselisihan tersebut dari tahap perundingan bipartit, mediasi hingga pengajuan gugatan a quo ke pengadilan yang bersangkutan ;-----

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang PHK terhadap Tergugat Kompensi sebagaimana yang dikehendaki oleh Penggugat Kompensi dalam surat gugatannya, apakah permohonan PHK tersebut beralasan hukum untuk dapat dikabulkan atau tidak, dikaitkan dengan fakta-fakta dan bukti-bukti yang telah diajukan oleh kedua pihak dipersidangan perkara a quo, serta ketentuan-ketentuan yang diatur baik dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Disiplin PT.BRI maupun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku ;-----

Menimbang, bahwa yang menjadi dasar permohonan Penggugat Kompensi untuk menjatuhkan hukuman disiplin berupa PHK terhadap Tergugat Kompensi adalah bahwa Tergugat Kompensi telah terbukti melakukan pelanggaran fundamental aspek perkreditan sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk NOKEP : S.152-DIR/SDM/05/2009 yang meliputi pelanggaran kewenangan, pelanggaran kesengajaan dan pelanggaran finansial, yang sesuai dengan ketentuan Tergugat Kompensi dapat dijatuhi hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja ;-----

Menimbang, bahwa sekalipun berdasarkan bukti P.5 dan P.6, Tergugat Kompensi telah mengakui perbuatannya yang terkait dengan aspek perkreditan atau pembiayaan sebagaimana yang diuraikan dalam surat tuduhan, akan tetapi berdasarkan bukti T.2, T.9 dan T.10, ternyata perbuatan dimaksud tidak mengakibatkan kerugian yang dapat dinilai dengan uang, baik bagi perusahaan ataupun pihak lainnya, melainkan soal keterlambatan penyetoran yang dapat dikualifikasikan bukan pelanggaran finansial; Lagi pula dalam persoalan finansial dimaksud tidak dapat serta merta menempatkan Tergugat Kompensi sebagai pelaku tunggal sebagaimana yang dikemukakan dalam bukti P.7 dan P.9, yang dapat memberatkan sanksi hukuman disiplin kepada Tergugat Kompensi ;-----



Menimbang, bahwa mengenai pelanggaran kewenangan, Majelis Hakim berpendapat bahwa sekalipun telah ada pengakuan bersalah oleh Tergugat Kompensi di hadapan Tim Pemeriksa internal, akan tetapi sesuai ketentuan hukum pembuktian, Penggugat Kompensi dipersidangan tetap berkewajiban membuktikan tentang apa yang menjadi kewenangan Tergugat Kompensi dalam jabatannya sebagai Mantri BRI, dan kewenangan apa yang telah terbukti dilanggar oleh Tergugat Kompensi dalam melaksanakan tugas jabatan dimaksud, hal mana akan memperkuat rekomendasi hukuman disiplin kepada pejabat pemutus; Namun dalam persidangan perkara ini Penggugat Kompensi tidak cukup mengajukan bukti-bukti pelanggaran kewenangan yang dituduhkan kepada Tergugat Kompensi ;-----

Menimbang, bahwa mengenai pelanggaran kesengajaan, Majelis Hakim berpendapat bahwa sekalipun Tergugat Kompensi telah mengakui kesalahannya, baik di depan Tim Pemeriksa Internal maupun di depan persidangan, akan tetapi tidak cukup alasan untuk menyatakan bahwa kesalahan dimaksud telah dilakukan Tergugat Kompensi sendiri dengan kesengajaan, namun lebih pada perbuatan tidak teliti, lalai atau tidak hati-hati ;-----

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim perlu mempertimbangkan bahwa yang menjadi dasar permohonan Penggugat Kompensi untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Kompensi tidak lain adalah bahwa Tergugat Kompensi dituduh telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin vide bukti P.1 dan bukti T.6 serta Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana tertuang dalam bukti T.7 ;-----

Menimbang, bahwa sekalipun Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama merupakan ketentuan khusus yang berlaku di tingkat perusahaan, akan tetapi salah satu prinsip yang harus ditegakkan dalam hubungan kerja maupun hubungan industrial adalah bahwa ketentuan yang diatur dalam Peraturan Disiplin maupun Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah ataupun bertentangan dengan ketentuan yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku in casu UU No.13 Tahun 2003 ;-----



Menimbang, bahwa Peraturan Disiplin sebagaimana tertuang dalam bukti P.1 dan bukti T.6 maupun Perjanjian Kerja Bersama dalam bukti T.7 telah mengatur ketentuan-ketentuan mengenai pelanggaran Tata Tertib dan pelanggaran Fundamental berikut kriteria dan kategori pelanggaran serta jenis-jenis hukumannya ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta dan bukti-bukti yang telah diajukan oleh kedua pihak dipersidangan sebagaimana telah diuraikan dalam pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, ternyata Penggugat Kompensi dipersidangan perkara a quo tidak cukup membuktikan pelanggaran fundamental aspek perkreditan/pembiayaan yang diduga telah dilakukan oleh Tergugat Kompensi, baik mengenai pelanggaran kewenangan, pelanggaran kesengajaan maupun pelanggaran finansial; Bahwa walaupun Tergugat Kompensi telah mengakui kesalahannya di depan Tim Pemeriksa, akan tetapi kesalahan dimaksud lebih terkait pada soal keterlambatan penyetoran dana-dana nasabah, yang dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan tidak teliti, lalai atau tidak hati-hati ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim sampai pada kesimpulan bahwa telah terbukti dipersidangan Tergugat Kompensi telah melakukan pelanggaran disiplin fundamental berupa perbuatan tidak teliti, lalai atau tidak hati-hati dalam menunda setoran kredit/pembiayaan walaupun kemudian disetor dan dilunasi seluruhnya, sehingga perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan melanggar ketentuan CRD 25 sebagaimana disebutkan dalam lampiran 2 SK Direksi BRI NOKEP : S.152-DIR/SDM/05/2009 Tentang Peraturan Disiplin ;-----

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat Kompensi telah terbukti melakukan pelanggaran peraturan disiplin dengan sandi CRD 25, yang berarti pula melanggar peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka sesuai ketentuan Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003 kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut sebelum pekerja yang bersangkutan diputus hubungan kerjanya, hal mana tidak terbukti telah dilakukan oleh oleh Penggugat Kompensi ;-----



Menimbang, bahwa sekalipun maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konpensi adalah permohonan ijin untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Konpensi, dan untuk itu Penggugat Konpensi telah melakukan tindakan skorsing kepada Tergugat Konpensi yang sedang dalam proses PHK berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003, sambil menunggu penetapan PHK dari pengadilan yang bersangkutan, akan tetapi dalil pokok Penggugat Konpensi dalam perkara a quo tidak lain adalah mengenai pelanggaran peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama in casu peraturan disiplin yang telah dilakukan oleh Tergugat Konpensi, yang berdasarkan ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, hal demikian harus didahului dengan serangkaian tindakan berupa pemberian surat peringatan dan berakhir pada keputusan PHK; Ketentuan yang sama juga telah diatur dalam Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama berupa pemberian peringatan tertulis, teguran teertulis, turun jabatan hingga pemutusan hubungan kerja ;-----

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat Konpensi hanya terbukti melanggar ketentuan disiplin dengan sandi CRD 25, maka tidak cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan petitum gugatan Penggugat Konpensi butir 1 (satu); Dan tanpa perlu mempertimbangkan petitum gugatan Penggugat Konpensi selebihnya, maka gugatan Penggugat Konpensi haruslah dinyatakan ditolak ; Selanjutnya terhadap pelanggaran yang telah terbukti dilakukan oleh Tergugat Konpensi dengan sandi CRD 25, maka Penggugat Konpensi dapat menjatuhkan hukuman disiplin selain PHK kepada yang bersangkutan dengan mengacu pada ketentuan Pasal 11 sampai dengan Pasal 13 Peraturan Disiplin sebagaimana tertuang dalam bukti P.1 dan bukti T.6 serta ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana tertuang dalam bukti T.7 terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----

Menimbang, bahwa mengenai tuduhan Penggugat Konpensi yang menyatakan bahwa Tergugat Konpensi adalah pelaku tunggal dalam melakukan pelanggaran tersebut, dan pernah melakukan pelanggaran disiplin tahun 2004 dengan sanksi penurunan upah, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan



bukti T.2, T.9, T.10 dan T.12, ternyata Tergugat Kompensi bukanlah pelaku tunggal dalam pelanggaran dimaksud; Sedangkan mengenai soal Tergugat pernah dihukum tahun 2004, hal demikian tidak dapat dijadikan alasan untuk mengakumulasi pelanggaran dan sanksi hukuman disiplin terhadap pelanggaran baru yang timbul tahun 2009, oleh karena sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Tergugat Kompensi pada tahun 2004 telah selesai dijalannya ;-----

DALAM REKONPENSİ

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan rekonvensi adalah sebagaimana terurai diatas ;-----

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Kompensi dalam gugatannya telah mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya sama dengan jawabannya dalam kompensi, disertai tuntutan-tuntutan yang pada pokoknya adalah menolak untuk di-PHK dan mohon untuk dapat dipekerjakan kembali ;-----

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut diatas, Tergugat Rekonvensi telah mengemukakan dalil bantahan yang pada pokoknya menyatakan menolak seluruh gugatan rekonvensi ;-----

Menimbang, bahwa untuk singkatnya putusan ini, maka hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam kompensi seluruhnya dianggap juga sebagai pertimbangan hukum dalam rekonvensi tersebut ;-----

Menimbang, bahwa terhadap gugatan rekonvensi tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut ;-----

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan kompensi telah terbukti bahwa Tergugat Kompensi atau Penggugat Rekonvensi melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25; Bahwa di lain pihak Penggugat Kompensi atau Tergugat Rekonvensi terbukti tidak menjatuhkan sanksi



hukuman sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003, sehingga kehendak Penggugat Kompensi atau Tergugat Rekonpensi untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Kompensi atau Penggugat Rekonpensi harus dinyatakan ditolak ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan Penggugat Rekonpensi atau Tergugat Kompensi sebagai berikut ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Kompensi butir 2 (dua) haruslah ditolak, karena perbuatan Penggugat Kompensi/Tergugat Rekonpensi bukanlah perbuatan melawan hukum vide Pasal 1365 KUH-Perdata, akan tetapi merupakan perbuatan melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana penjatuhan hukuman berupa PHK tidak terbukti telah didahului dengan sanksi berupa surat peringatan tertulis sebagai langkah pembinaan terhadap pekerja yang diduga telah melakukan pelanggaran disiplin seharusnya didahului pemberian Surat Peringatan tertulis kepada yang bersangkutan ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Kompensi butir 3 (tiga) haruslah ditolak, oleh karena dalam pertimbangan kompensi Penggugat Rekonpensi/Tergugat Kompensi telah terbukti melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25 ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Kompensi butir 4 (empat) dan butir 5 (lima) dapatlah dikabulkan, oleh karena dalam pertimbangan kompensi permohonan PHK terhadap Tergugat Kompensi/Penggugat Rekonpensi telah dinyatakan ditolak, sehingga skorsing yang telah dijatuhkan kepada Tergugat Kompensi/Penggugat Rekonpensi haruslah dicabut kembali terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----



Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi butir 6 (enam) adalah beralasan hukum untuk dikabulkan dengan memerintahkan Penggugat Kompensi/Tergugat Rekonsensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat rekonsensi/Tergugat Kompensi sebagai pekerja pada Kantor Wilayah PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Lantuka terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi butir 7 (tujuh) haruslah ditolak, oleh karena dalam pertimbangan kompensi Tergugat Kompensi/Penggugat Rekonsensi telah terbukti melanggar Peraturan Disiplin Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25 dan telah menjalani masa skorsing dengan menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi butir 8 (delapan) adalah beralasan hukum untuk dikabulkan, oleh karena putusan yang dijatuhkan oleh pengadilan berupa perintah kepada Tergugat Rekonsensi/Penggugat Kompensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi; Bahwa akibat keterlambatan dalam mempekerjakan kembali Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat Kompensi/Tergugat rekonsensi dikenakan pembayaran dwangsom sebesar Rp. 100.000,-(seratus ribu rupiah) terhitung setiap hari keterlambatan dimaksud ;-----

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan rekonsensi ternyata dapat dikabulkan sebagian, maka Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi dinyatakan sebagai pihak yang menang dalam perkara ini ;-----

Dalam Kompensi Dan Rekonsensi

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Kompensi ternyata kurang dari Rp.150.000.000,-, maka sesuai ketentuan Pasal 58 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;-----



Memperhatikan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan-ketentuan lain yang bersangkutan ;-----

MENGADILI

DALAM KONPENSI

- Menyatakan gugatan Penggugat Konpensi / Tergugat Rekonvensi haruslah ditolak ;-----

DALAM REKONPENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi / Tergugat Konpensi untuk sebagian ;-----
2. Menyatakan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi terbukti melanggar ketentuan Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;-----
3. Menyatakan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi terbukti melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Fundamental Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25, bukan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;-----
4. Menyatakan hukum bahwa tindakan skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dilakukan Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonvensi terhadap penggugat Rekonpensi / Tergugat Konvensi adalah merupakan tindakan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku ;
5. Memerintahkan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi untuk mencabut kembali Surat Keputusan NOKEP : 36 KC-X/SDM/12/2010 Tentang Skorsing, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-
6. Memerintahkan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi sebagai pekerja pada Kantor Wilayah PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Larantuka, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----
7. Menghukum Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi membayar dwangsom sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk setiap hari



keterlambatan Tergugat Rekonsensi/Penggugat Kompensi dalam mempekerjakan kembali Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----

8. Menolak petitum gugatan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi yang selain dan selebihnya ;-----

DALAM KONPENSIDAN REKONPENSI

1. Biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;-----

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada hari Senin, tanggal 29 Juli 2013, dengan SURYANTO, SH, selaku Hakim Ketua Majelis, ALFRED PATTIWAELLAPIA, SH, dan SUGIYANTO, SH, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 22 Agustus 2013 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Ad Hoc tersebut dan dibantu oleh NOH FINA, Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat ;-----

Hakim-hakim Ad Hoc :

Ketua Majelis :

Ttd.

Ttd.

- 1. ALFRED PATTIWAELLAPIA, SH.**

SURYANTO, SH.

Ttd.

- 2. SUGIYANTO, SH.**

Panitera Pengganti :

Ttd.

NOH FINA.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1. Biaya panggilan | : Rp. 150.000,- |
| 2. Meterai | : Rp. 18.000,- |
| 3. Redaksi putusan | : Rp. 5.000,- |
| Jumlah | : Rp. 173.000,- |

Turunan putusan ini diberikan kepada Kuasa Penggugat/
Tergugat atas permintaannya pada hari ini Rabu tanggal
28 Agustus 2013.-

Panitera / sekretaris

Pengadilan hubungan Industrial

Pada Pengadilan Negeri Kupang,

SULAIMAN MUSU, SH.

NIP. 195808081981031003.-

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)