



P U T U S A N

Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

SEPTHINA KOMBUBUI, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan karyawan BUMD, beralamat di Jl. Cendrawasih Estate RT 003 RW 004, Kelurahan Lapua, Kecamatan Kaureh, Kabupaten Jayapura, Provinsi Papua, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yulianto, SH., MH., dkk, kewarganegaraan Indonesia, para advokat dan asisten advokat dari Lembaga Bantuan Hukum Papua Justice & Peace yang beralamat di Jl. Jeruk Nipis Depan RS Bhayangkara, Furia, Kotaraja, Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 Oktober 2017, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH PAPUA, diwakili F. Zendrato selaku Direktur Utama yang berkedudukan di Jl. Achmad Yani No. 5-7 Jayapura, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dadang Supriatna, SH., dkk selaku HRD pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Papua berdasarkan surat kuasa khusus dan surat tugas tanggal 7 November 2017, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;

Setelah mendengar keterangan para pihak yang berperkara;

Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tanggal 31 Oktober 2017 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A, dengan Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap tanggal 1 November 2017 telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja, yang dalam hal ini kami terangkan bahwa Penggugat sebagai Pekerja dan Tergugat (PT. Bank Pembangunan Daerah Papua) sebagai Pemberi Kerja;
2. Bahwa awalnya Tergugat menerima dan mempekerjakan Penggugat sebagai pegawai tetap dan ditempatkan sebagai staf pelaksana kantor cabang Teminabuan pada tanggal 20 Desember 2010, sesuai Surat Keputusan Direksi nomor: 179/Kepeg/XII/2010 tanggal 20 Desember 2010 tentang pengangkatan dan penempatan pegawai di lingkungan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua. Adapun jabatan-jabatan yang pernah di emban oleh Penggugat adalah sebagai berikut:
 - 1) Staf teller KC Teminabuan, surat keputusan direksi nomor: 179/Kepeg/XII/2010, tanggal 20 Desember 2010 tentang pengangkatan dan penempatan pegawai di lingkungan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;
 - 2) Staf supervise kredit program UKM, KC Sentani sesuai SK nomor: 103/Kepeg/VIVI/2012 tanggal 25 Juni 2012 tentang ahli tugas pegawai di lingkungan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;
 - 3) Staf teller kantor kas lereh KC Sentani sesuai nota tugas nomor: 01/ND-BPD/CS/I/2013 tanggal 4 Januari 2013 perihal penunjukan nota tugas;
 - 4) Officer I divisi sumber daya manusia sesuai surat keputusan direksi nomor: 02/Kepeg/I/2015 tanggal 8 Januari 2015 tentang ahli tugas pegawai di lingkungan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;
3. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, hak-hak yang diterima oleh Penggugat dalam bentuk upah kerja adalah diberikan 1 (satu) kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung dan tunai oleh Tergugat melalui rekening Penggugat yang tercatat pada Tergugat;
4. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat, dengan masa kerja 6 (enam) tahun 2 (dua) bulan, mulai dari tanggal 20 Desember 2010 sampai dengan tanggal 20 Januari 2017 dengan gaji terakhir sebesar Rp5.132.984,00 (lima juta seratus tiga puluh dua ribu sembilan puluh delapan empat rupiah) yang terdiri dari upah pokok Rp3.332.564,00 (tiga juta tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus enam puluh empat rupiah) dan tunjangan jabatan sebesar Rp1.800.420,00 (satu juta delapan ratus ribu empat puluh dua rupiah);
5. Bahwa akan tetapi pada tanggal 20 Januari 2017 Tergugat secara sepihak telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat

Halaman 2 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan keputusan direksi nomor: 26/Kepeg/2017 tentang pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua atas nama Septhina Kombubui tanggal 20 Januari 2017, tanpa terlebih dahulu diberikan tindakan pembinaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

6. Bahwa Penggugat selama bekerja belum pernah diberikan tindakan pembinaan terakhir sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi Penggugat telah diputuskan hubungannya oleh Tergugat, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja ini telah bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga patutlah untuk dibatalkan;
7. Bahwa selain itu pemutusan hubungan kerja atas Penggugat juga telah dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yakni:

Vide:

- Pasal 151 ayat (1): Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - Ayat (2), dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - Ayat (3), 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;
8. Bahwa dengan demikian karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tanpa melalui penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka adalah sah dan berdasar hukum untuk dinyatakan batal demi hukum;
 9. Bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (vide Pasal 155 ayat 2) oleh karenanya terhadap Penggugat sebelum adanya penetapan seharusnya

Halaman 3 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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)



masih tetap dipekerjakan dan bukannya langsung diputuskan hubungan kerjanya;

10. Bahwa sehingga penerapan sanksi dalam Pasal 171 peraturan perusahaan tingkat VI point 11 "Hamil diluar nikah bagi pegawai wanita" dengan melakukan pemutusan hubungan kerja belum tepat dan premature untuk diterapkan kepada Penggugat karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Jo. Pasal 155 Jo. Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa mengingat perbuatan pelanggaran disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 171 peraturan perusahaan point 11 yang berbunyi "pegawai hidup bersama dengan wanita atau pria lain yang belum dinikahi secara sah sesuai hukum yang berlaku (kumpul kebo), hamil diluar nikah bagi wanita dan menghamili bagi pria di luar nikah dan menghamili teman sekerja" kejadian pelanggaran disiplin tersebut dilakukan oleh Penggugat mulai hamil pada tahun 2014 untuk anak pertama, dan hamil anak kedua pada tahun 2015 dan melahirkan bulan Juni 2016, sedangkan peraturan perusahaan (Tergugat) yang menjadi dasar pemberian sanksi baru disahkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada tanggal 13 Desember 2016 dan berlaku mulai tanggal 13 Desember tahun 2016 sampai dengan tanggal 12 Desember tahun 2018 "peraturan perusahaan tidak berlaku surut";
12. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau batal demi hukum sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (3) dan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada, maka Penggugat berhak untuk diterima kembali bekerja seperti biasanya sebagai pegawai Tergugat;
13. Bahwa karena Tergugat tidak membayar upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat sejak bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017, maka atas perbuatan Tergugat tersebut maka sepatutnya Tergugat dihukum untuk membayar upah yang belum dibayarkan sebanyak 9 bulan, yakni $9 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp}46.196.856,00$ (empat puluh enam juta seratus sembilan puluh enam ribu delapan ratus lima puluh enam rupiah);
14. Bahwa Tergugat telah membayar hak-hak Penggugat: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang ditransfer langsung ke rekening Penggugat sebesar Rp44.191.142,00 (empat puluh empat juta seratus sembilan puluh satu ribu seratus empat puluh dua rupiah), namun uang tersebut yang sudah ditransfer ke rekening Penggugat ditarik kembali oleh pihak Tergugat pada tanggal 9 Mei 2017 (foto rekening



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

koran terlampir), maka dengan ditariknya kembali uang pesangon oleh Tergugat, terbukti pemutusan hubungan kerja atas Penggugat adalah tidak berdasar, karena sifatnya tidak final dan kompleks karena tidak diikuti dengan pembayaran hak Penggugat;

15. Bahwa Penggugat sudah pernah mengadukan permasalahan ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura untuk dapat dilakukan mediasi, namun hingga berakhirnya mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tidak tercapai kesepakatan (gagal), bahwa akibat dalam mediasi tidak terjadi kesepakatan yang kemudian dikeluarkan surat anjuran No. 560.1334 tertanggal 29 Agustus 2017 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura dan terhadap anjuran tersebut Penggugat tidak menerima isi anjuran sehingga Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak;
16. Bahwa guna menjamin pelaksanaan isi putusan dalam perkara ini, maka dengan demikian kami mengajukan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar menyatakan sah dan berharga dan menetapkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap barang-barang bergerak (*roerend goederen*) maupun tidak bergerak (*onroerend goederen*) milik Tergugat yang bentuk dan jenisnya akan Penggugat susulkan kemudian;
17. Menghukum Tergugat bahwa putusan ini dilakukan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*verzet*, banding, maupun kasasi) dari Tergugat;

Berdasarkan atas dalil-dalil tersebut di atas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura untuk berkenan kiranya menerima dan memeriksa serta memutus perkara ini dengan amar yang berbunyi sebagai berikut:

Primer

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum sebagaimana dimaksud pada Pasal 155 ayat (1) Jo Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menyatakan bahwa Penggugat berhak dipekerjakan kembali sebagai pegawai Tergugat dengan posisi dan jabatan semula sebagai Officer I;
3. Menyatakan batal demi hukum atas keputusan direksi nomor: 26/Kepeg/2017 tentang pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua atas nama Septhina Kombubui, tanggal 20 Januari 2017;

Halaman 5 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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)



4. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan posisi semula sebagai officer I;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat apabila Penggugat tidak dapat diterima lagi sebagai pekerja/pegawai Tergugat, maka Penggugat berhak atas pembayaran uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) dan pembayaran uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan hak-hak lain yang diatur dalam peraturan perusahaan setelah ada penetapan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, besarnya perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak adalah sebagai berikut :

Uang pesangon : $1 \times 7 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp}35.930.888,00$

Uang penghargaan masa kerja : $1 \times 3 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp}15.395.952,00$

Jumlah = $\text{Rp}51.329.840,00$

Uang penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan sebesar
 $15\% \times \text{Rp}51.329.840,00 = \text{Rp}7.699.576,00$

Jumlah keseluruhan = $\text{Rp}59.029.316,00$

Terbilang : lima puluh sembilan juta dua puluh sembilan ribu tiga ratus enam belas rupiah;

6. Menghukum Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat yang belum dibayarkan sebanyak 9 bulan sejak bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017, yakni $9 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp}46.196.856,00$ (empat puluh enam juta seratus sembilan puluh enam ribu delapan ratus lima puluh enam rupiah);
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir besllag*) terhadap barang-barang bergerak (*roerend goederen*) maupun tidak bergerak (*onroerend goederen*) milik Tergugat yang bentuk dan jenisnya akan Penggugat susulkan kemudian;
8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaarbijvooraad*) meskipun ada upaya perlawanan banding, verzet, maupun kasasi;
9. Membebaskan seluruh biaya yang timbul disemua tingkat sesuai undang-undang yang berlaku;

Subsider

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Yulianto, S.H., M.H., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 Oktober 2017 sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Faradilla Achmadi, S.H., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 November 2017;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg., Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat pada tanggal 20 November 2017 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 27 November 2017 yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Bahwa gugatan Penggugat tidak terang dan/atau gugatan Penggugat kabur (*exceptio obscur libel*)

Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas, tidak disusun secara sistematis, dan atau mengada-ada. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa Penggugat dalam positanya tidak menjabarkan secara jelas dan terang benderang mengenai keseluruhan kronologis permasalahan kepegawaian yang dialami Penggugat sehingga mengakibatkan Tergugat melayangkan sanksi indisipliner sampai pada Penggugat dinyatakan bersalah dan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat;

Uraian susunan gugatan tidak terdapat kesesuaian antara dasar hukum (*rechtelijke grond*) yang dijadikan pertimbangan dalam mengajukan gugatan dengan fakta hukum (*feitelijke grond*) yang sebenarnya selama ini terjadi dan bersifat ditutup-tutupi dan/atau disembunyikan oleh Penggugat;

Dengan tidak adanya kesesuaian antara dasar hukum (*rechtelijke grond*) dan fakta hukum (*feitelijke grond*) yang sebenarnya atas peristiwa yang mendasari gugatan Penggugat maka mengakibatkan dalil gugatan tidak memenuhi syarat formil gugatan sehingga gugatan menjadi kabur dan tidak jelas, oleh karena itu mohon kepada Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

2. Eksepsi *error in persona*



Yaitu eksepsi jika terjadi kekeliruan pihak dalam gugatan yaitu salah dalam menyebut pihak-pihak, kurang atau lebih, baik itu terjadi pada Penggugat atau Tergugat;

M. Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, yang mana pada pokoknya menjelaskan bahwa apabila ada kesalahan identitas dalam gugatan, Tergugat dapat mengajukan eksepsi *error in persona*, pada tahap jawab-menjawab;

Bahwa dalam gugatan ini, pihak Penggugat salah atau kurang dalam menyebut identitas Tergugat, yaitu:

- a. Pada surat gugatannya tanggal 31 Oktober 2017 (sebelum diperbaiki), menyebut Tergugat yaitu : PT. Bank Pembangunan Daerah Papua beralamat di Jln. Perkutut No. 13 Kelurahan VIM, Jayapura Selatan; Penyebutan alamat tersebut jelas-jelas salah karena pokok/materi gugatan adalah surat keputusan direksi PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Nomor 26 Kepeg/2017 tanggal 20 Januari 2017 yang dikeluarkan oleh direksi PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, yang berkantor atau beralamat di Jln. A. Yani No. 5-7 Jayapura, Papua; Sedangkan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua yang beralamat di Jln. Perkutut No. 13 Kelurahan VIM, Jayapura Selatan hanya berstatus kantor cabang pembantu dan bukan sebagai pihak yang mengeluarkan surat keputusan direksi Nomor 26 Kepeg/2017 tanggal 20 Januari 2017;
- b. Bahwa setelah surat gugatan dilakukan perbaikan tertanggal 8 November 2017, juga terjadi kesalahan atau kurang dalam penyebutan identitas Tergugat, yaitu:

Dahulu:

PT. Bank Pembangunan Daerah Papua beralamat di Jln. Perkutut No. 13 Kelurahan VIM, Jayapura Selatan selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Sekarang:

PT. Bank Pembangunan Daerah Papua beralamat di Jln. A. Yani No. 5-7 Jayapura, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Bahwa apabila yang dimaksud adalah PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, maka jelas bahwa identitas Tergugat dalam perkara ini kurang dan/atau salah yaitu kurang menyebutkan Papua. Hal ini jelas merupakan kesalahan yang tidak dapat diterima karena jumlah Bank Pembangunan Daerah di Indonesia ini sangat banyak dan masing-masing mempunyai anggaran dasar yang berbeda-beda, misalnya :

Halaman 8 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap



Bank Pembangunan Daerah Maluku, Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Bank Pembangunan Daerah DKI Jakarta dan masih banyak yang lainnya;

Dengan demikian menjadi jelas dan terang bahwa di dalam perkara ini Penggugat salah atau kurang menyebut identitas Tergugat, sehingga sudah seharusnya gugatan Penggugat tersebut ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima;

Berdasarkan eksepsi tersebut di atas, kami selaku pihak Tergugat dalam perkara ini mohon dengan hormat sudilah kiranya Majelis Hakim yang menangani perkara ini agar berkenan memutuskan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Menerima eksepsi Tergugat secara keseluruhan;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena tidak terang dan/atau gugatan Penggugat kabur (*exceptio obscur libel*);
3. Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau tidak dapat diterima karena *error in persona*;

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat dalam hal ini PT. Bank Pembangunan Daerah Papua adalah suatu badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan dengan akta pendirian nomor 1 tanggal 19 Juni 2002 yang dibuat dihadapan Maryatie Simanjuntak, SH., Notaris di Jayapura, yang telah diumumkan dalam berita negara Republik Indonesia Nomor 61 tanggal 30 Juni 2002, sebagaimana telah beberapa kali mengalami perubahan yang terakhir telah di ubah dengan akta Nomor 10 tanggal 15 Maret 2017 yang dibuat oleh H. Tri Mulyadi, SH, M.Kn Notaris di Kabupaten Jayapura, yang telah dilaporkan kepada Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia, sebagaimana surat Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor AHU-AH.001.003-0125543 perihal penerimaan pemberitahuan perubahan anggaran dasar PT. Bank Pembangunan Daerah Papua tertanggal 10 April 2017;
2. Bahwa Tergugat yang bergerak dalam bidang jasa perbankan berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat dan untuk masyarakat guna menunjang kelancaran pembangunan dan meningkatkan perekonomian masyarakat di Indonesia pada khususnya di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat, yang modalnya dimiliki oleh negara Republik Indonesia yang dalam hal ini yaitu pemerintah daerah dan merupakan pihak yang beritikad baik sehingga oleh karenanya harus mendapatkan perlindungan hukum;



3. Bahwa Tergugat dalam menjalankan proses bisnisnya selalu mengupayakan dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat pada khususnya nasabah sebagai bentuk totalitas dalam melakukan pelayanan perbankan sesuai yang telah diamanatkan didalam anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART) perseroan Tergugat; Oleh karena hal tersebut, setiap pelanggaran yang dilakukan oleh berbagai pihak yang merugikan atau mengganggu proses bisnis Tergugat akan ditindak tegas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Tergugat;
4. Bahwa terhadap posita gugatan Penggugat angka 1, 2, 3 dan 4 dapat dijawab sebagai berikut:
 - a. Bahwa pengangkatan dan pemberhentian pegawai/karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua (Tergugat) dilakukan oleh direksi yang didasarkan pada peraturan yang berlaku secara intern di Tergugat, yaitu antara lain:
 - 1) Akta pendirian nomor 1 tanggal 19 Juni 2002 yang dibuat dihadapan Maryatie Simanjuntak, SH., Notaris di Jayapura, yang telah diumumkan dalam berita negara Republik Indonesia Nomor 61 tanggal 30 Juni 2002, sebagaimana telah beberapa kali mengalami perubahan yang terakhir telah di ubah dengan akta Nomor 10 tanggal 15 Maret 2017 yang dibuat oleh H. Tri Mulyadi, SH, M.Kn Notaris di Kabupaten Jayapura, yang telah dilaporkan kepada Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia, sebagaimana surat Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor AHU-AH.001.003-0125543 perihal penerimaan pemberitahuan perubahan anggaran dasar PT. Bank Pembangunan Daerah Papua tertanggal 10 April 2017;
 - 2) Peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua tahun 2016 tertanggal 28 November 2016 yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.KEP.1711/PHUSK-PK/PP/XII/2016 tanggal 13 Desember 2016 tentang pengesahan peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;
 - b. Peraturan perusahaan sebagaimana tersebut di atas yang selama ini menjadi landasan/dasar hukum kegiatan operasional PT. Bank Pembangunan Daerah Papua (Tergugat) terutama yang berkaitan dengan pegawai/karyawan, berlaku sah dan efektif karena disusun berdasarkan dan/atau merupakan amanat peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003



tentang Ketenagakerjaan, dimana terhadap peraturan perusahaan tersebut tidak ada keberatan baik dari pegawai, serikat pekerja maupun dari pihak lain dan/atau tidak ada penetapan atau putusan dari lembaga peradilan atau kementerian ketenagakerjaan yang menyatakan peraturan tersebut dibatalkan atau dinyatakan tidak berlaku;

Dengan demikian peraturan perusahaan tersebut sah dan mengikat seluruh pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua sebagai undang-undang;

- c. Bahwa Penggugat diangkat menjadi pegawai Tergugat oleh direksi PT. Bank Pembangunan Daerah Papua sesuai dengan surat keputusan direksi nomor: 179/Kepeg/XII/2010 tanggal 20 Desember 2010 tentang pengangkatan dan penempatan pegawai di lingkungan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;

Karena Penggugat diangkat berdasarkan ketentuan yang berlaku secara intern di Tergugat, maka secara hukum Penggugat menyatakan tunduk dan patuh terhadap seluruh peraturan yang berlaku di Tergugat termasuk terhadap surat keputusan direksi PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Nomor 73.A/DIR-BPD/VIII/2013 tentang disiplin dan sanksi bagi pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;

- d. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja yang menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan itikad baik termasuk mematuhi peraturan perusahaan;

Didalam menjalankan hubungan hukum tersebut, Tergugat telah melaksanakan kewajiban sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun aturan turunannya dan peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, dengan memberikan gaji/upah, tunjangan-tunjangan dan penghasilan lainnya yang sangat besar serta hak-hak lainnya dalam rangka mensejahterakan kehidupan Penggugat;

Namun disisi lain, Penggugat dalam statusnya sebagai pegawai (pekerja) dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pekerja telah melakukan pelanggaran yang sangat fatal dan berat serta tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan Tergugat;

5. Bahwa terhadap dalil-dalil posita Penggugat nomor 5 dan 6 yang menyatakan: bahwa akan tetapi pada tanggal 20 Januari 2017 Tergugat secara sepihak telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat berdasarkan keputusan direksi nomor 26/Kepeg/2017 tentang pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua atas nama Septina Kombubui, tanggal 20 Januari 2017, tanpa terlebih dahulu diberikan tindakan pembinaan, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga patutlah untuk dibatalkan, dapat dijawab dan dibantah secara tegas sebagai berikut:

- a. Bahwa surat keputusan direksi PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Nomor 26/Kepeg/2017 tanggal 20 Januari 2017 telah diproses sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan di dalam peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua tahun 2016 tertanggal 28 November 2016;
- b. Bahwa peraturan perusahaan tersebut telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.KEP.1711/PHIJSK-PK/PP/XII/2016 tanggal 13 Desember 2016 tentang pengesahan peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, sehingga sah dan mengikat atau dapat dijalankan oleh direksi PT. Bank Pembangunan Daerah Papua sebagaimana undang-undang;
- c. Bahwa pemutusan hukuman disiplin/sanksi kepada Penggugat berupa pemutusan hubungan kerja tidak perlu didahului dengan tindakan pembinaan karena kadar atau jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan Penggugat termasuk kategori berat dan memenuhi unsur-unsur atau kriteria untuk diberikan sanksi tingkat VI (enam), hal ini didasarkan atau sesuai dengan peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, sebagai berikut:
 - Pasal 156 ayat (3) : pemberian sanksi didasarkan pada:
 - a. Pelanggaran tata tertib;
 - b. Penggulangan atau keseringan pelanggaran;
 - c. Berat atau ringannya pelanggaran;
 - d. Unsur-unsur kesengajaan; atau
 - e. Kerugian yang diderita perusahaan;
 - Pasal 157 ayat (2), yaitu:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Surat peringatan;
 - d. Pemindahan lingkungan tugas (non job);

Halaman 12 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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)



- e. Penundaan kenaikan upah berkala;
 - f. Penundaan kenaikan peringkat;
 - g. Penurunan peringkat setingkat lebih rendah dari peringkat sebelumnya;
 - h. Penurunan peringkat 2 (dua) tingkat lebih rendah dari peringkat sebelumnya;
 - i. Pembebasan dari jabatan;
 - j. Diberhentikan sementara (skorsing); dan
 - k. Pemutusan hubungan kerja;
- Pasal 158 ayat (6) : tingkat sanksi disiplin
- Sanksi terdiri dari 6 (enam) tingkatan yaitu:
- 1. Sanksi tingkat I berupa teguran lisan;
 - 2. Sanksi tingkat II berupa teguran tertulis;
 - 3. Sanksi tingkat III berupa surat peringatan I (SP-I);
 - 4. Sanksi tingkat IV berupa surat peringatan II (SP-II);
 - 5. Sanksi tingkat V berupa surat peringatan III (SP-III);
 - 6. Sanksi tingkat VI berupa pemutusan hubungan kerja (PHK);
- Pasal 160 ayat (3) yaitu : “Apabila perbuatan pegawai telah memenuhi kriteria untuk dijatuhi sanksi tingkat VI maka dapat dijatuhkan tanpa harus melalui teguran lisan, teguran tertulis, peringatan I, peringatan II dan peringatan III”;
- Pasal 171 ayat (6) angka 11, yaitu : “Sanksi tingkat VI (enam) berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) diberikan bagi pelanggaran disiplin berikut ini : pegawai hidup bersama dengan wanita atau pria yang belum dinikahi secara sah sesuai hukum yang berlaku (kumpul kebo), hamil diluar nikah bagi wanita, menghamili bagi pria diluar nikah dan menghamili teman kerja”;
- d. Bahwa sanksi yang diberikan kepada pegawai dilakukan sesuai dengan kadar pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai tersebut, sehingga tidak mungkin pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin berat hanya diberikan pembinaan berupa surat peringatan. Peraturan tersebut tidak bertentangan dengan azas hukum yang berlaku di Indonesia dimana sanksi diberikan sesuai dengan berat atau ringannya perbuatan yang dilakukan oleh seseorang;
- Dan pelanggaran disiplin yang dilakukan Penggugat telah memenuhi kriteria untuk dijatuhi sanksi tingkat VI berupa pemutusan hubungan kerja (PHK);



Dengan demikian jelas bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat termasuk kategori berat dan memenuhi syarat untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga dalil-dalil Penggugat pada nomor 5 dan 6 harus ditolak;

6. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat di dalam surat gugatannya pada nomor 7, 8, 9, dan 10 dan memberikan jawaban atau sangkalan sebagai berikut:

- a. Bahwa Tergugat mohon kiranya jawaban Tergugat pada nomor 5 tersebut di atas dapat dibaca dan dianggap sebagai bagian di dalam jawaban ini, dengan penegasan kembali bahwa dasar hukum pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua yang telah disahkan oleh kementerian ketenagakerjaan, dan tidak ada keberatan atau klaim dari pihak manapun termasuk serikat pekerja atau penetapan pengadilan yang menyatakan tidak berlaku, sehingga peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua dapat dijalankan sebagaimana undang-undang;

Dengan disahkannya oleh kementerian ketenagakerjaan tersebut dapat menjadi petunjuk bahwa peraturan perusahaan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan berlaku sebagai undang-undang;

- b. Bahwa hukuman disiplin kepada Penggugat berupa pemutusan hubungan kerja, diberikan sesuai dengan alasan-alasan atau dasar-dasar hukum dan prosedur yang berlaku di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, sebagaimana fakta-fakta hukum sebagai berikut:

- 1) Alasan-alasan diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yaitu:

- a) Berdasarkan surat badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana pemerintah kabupaten Manokwari nomor 337/503 tertanggal 22 Agustus 2016 perihal mohon penyelesaian kasus, yang ditujukan kepada polda Papua (Pol.Air) di Jayapura yang tembusannya disampaikan kepada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua kantor pusat di Jayapura, dilaporkan yang pada prinsipnya bahwa Penggugat (Septina Kombubui) mempunyai hubungan (selingkuh) dengan pria lain yang telah mempunyai istri;

- b) Bahwa berdasarkan surat pengaduan tersebut di atas, sesuai dengan nota satuan kerja anti fraud nomor 17/Saf-Lap/2016



tanggal 10 Oktober 2016 perihal laporan hasil audit investigasi dan berita acara pemberian keterangan (BAPK) oleh tim satuan kerja anti fraud, telah dilakukan investigasi terhadap Septina Kombubui pada tanggal 27 September 2016;

- c) Bahwa hasil dari investigasi atau permintaan keterangan tersebut, adalah pada prinsipnya Penggugat telah memberikan pengakuan bahwa yang bersangkutan benar-benar berselingkuh atau hidup serumah dengan pria lain, yaitu antara lain sebagai berikut:
- Bahwa Penggugat telah mengakui melakukan atau menjalin hubungan atau hidup serumah dengan pria yang belum dinikahi atau tanpa terikat dalam ikatan perkawinan yang sah sejak pertengahan tahun 2014;
 - Dari hubungan atau hidup serumah diluar nikah tersebut, Penggugat telah hamil dan melahirkan 2 (dua) orang anak diluar nikah, yaitu anak pertama lahir hanya berumur 2 minggu atau meninggal pada tanggal 7 Juni 2015, dan anak kedua lahir tanggal 15 Juni 2016;
- d) Bahwa perselingkuhan yang dilakukan Penggugat tersebut bertentangan dengan ketentuan intern PT. Bank Pembangunan Daerah Papua yaitu sebagai pelanggaran disiplin berat yang melanggar sumpah pegawai, peraturan disiplin dan kode etik yang berlaku di lingkungan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;
- e) Bahwa perbuatan Penggugat tersebut juga menyebabkan adanya pencemaran nama baik bank yang menimbulkan kerugian reputasi bank, karena telah melibatkan atau diketahui oleh institusi/pihak lain yaitu : Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Pemerintah Kabupaten Manokwari (sebagai pihak yang mengirim surat pengaduan), pihak kepolisian (polda) yang menerima surat pengaduan; dan pihak-pihak lain yang menerima tembusan surat tersebut serta secara luas dilingkungan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;
- 2) Bahwa proses pemberian sanksi kepada Penggugat telah dilakukan dengan dilakukan sebagai berikut:
- a) Pemanggilan dan permintaan keterangan oleh tim satuan kerja anti fraud PT. Bank Pembangunan Daerah Papua sebagai unit yang bertugas dan berwenang melakukan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran pegawai;



Bahwa hasil permintaan keterangan sebagaimana berita acara pemberian keterangan (BAPK) oleh tim satuan kerja anti fraud, telah dilakukan investigasi terhadap Septina Kombubui pada tanggal 27 September 2017;

b) Bahwa hasil permintaan keterangan tersebut diatas telah dibahas dalam komite pertimbangan pegawai (KPP) pada tanggal 21 Desember 2016 dan direkomendasikan bahwa Penggugat terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat dan memenuhi kriteria untuk diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja;

3) Bahwa sebagai pertimbangan lain dijatuhkannya sanksi berupa pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah pada saat yang bersamaan, Penggugat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pekerja/pegawai secara intern PT. Bank Pembangunan Daerah Papua sudah terbukti melakukan kejahatan dan pelanggaran yang sangat fatal dan berat yang tidak sesuai dengan ketentuan internal Tergugat maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Penggugat telah mengambil atau mempergunakan secara tidak sah, atau menggelapkan uang/dana milik bank dan/atau nasabah dan telah merugikan Tergugat;

Bahwa kejahatan dan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana diatas termasuk dalam kejahatan dan pelanggaran yang telah mencocoki rumusan delic (secara pidana) yang direncanakan dan dilakukan secara terstruktur dalam keadaan sadar sehingga mengakibatkan Tergugat mengalami kerugian secara materiil maupun immateriil yang nilainya sangat besar;

Bahwa atas tindakan Penggugat yang telah melakukan kejahatan fraud atau tindak pidana korupsi dan guna melaksanakan amanat Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat melaporkan kejahatan tersebut kepada pihak kepolisian dan telah dilimpahkan kepada Pengadilan Tindak Pidana Korupsi di Pengadilan Negeri Jayapura serta telah diputus dengan Putusan Nomor.Reg : 02/Pid.Sus.TPK/2017/PN-Jap atas nama Terdakwa : Septhina Kombubui dengan amar putusan sebagai berikut:

1) Menyatakan Terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama sebagaimana dalam dakwaan subsidair;



2) Menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa tersebut oleh karena itu dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan pidana denda sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);

3) Menghukum Terdakwa membayar uang pengganti sebesar Rp156.937.041,00 (seratus lima puluh enam juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu empat puluh satu rupiah);

Bahwa putusan pengadilan tersebut belum mempunyai kekuatan hukum tetap (in kracht) karena Terdakwa dan Penuntut Umum sama-sama mengajukan banding, sehingga hanya menjadi pertimbangan tambahan di dalam memberikan sanksi kepada Penggugat berupa pemutusan hubungan kerja;

d) Bahwa Penggugat nyata-nyata telah mengakui melakukan perselingkuhan atau hidup serumah dengan pria lain yang telah beristri diluar nikah dan telah hamil serta melahirkan anak diluar nikah;

Bahwa pengakuan dari Penggugat tersebut dapat memberikan bukti dan pertimbangan bagi Tergugat untuk memberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja bahwa Penggugat terbukti telah hidup serumah dengan pria lain diluar nikah serta hamil dan melahirkan anak di luar nikah yang nyata-nyata telah mencoreng nama baik Tergugat atau reputasi Tergugat. Dan perbuatan Penggugat tersebut telah melanggar peraturan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua serta memenuhi kriteria untuk diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja;

Bahwa atas tindakan Penggugat yang melakukan perselingkuhan dan perzinahan tersebut merupakan sebuah tindakan yang sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan norma-norma agama dan adat-istiadat yang berlaku didalam masyarakat. Merujuk kepada hukum materiil khususnya kitab undang-undang hukum pidana maupun hukum adat-istiadat tersebut maka ketentuan internal Tergugat juga sangat melarang tindakan perselingkuhan atau hidup serumah dengan pria lain diluar nikah, atau hamil dan melahirkan diluar nikah;

e) Bahwa 2 (dua) jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat berupa perselingkuhan atau hidup serumah diluar nikah dan hamil/melahirkan diluar nikah yang telah diakui oleh Penggugat, serta menggunakan uang/dana bank secara tidak sah (yang saat ini masih dalam proses hukum di pengadilan) secara intern PT. Bank



Pembangunan Daerah Papua, merupakan pelanggaran disiplin berat dan kedua-duanya dapat diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja;

Bahwa disamping hal tersebut, atas dasar perbuatan tercela yang telah merugikan reputasi Tergugat dan tindakan kejahatan dan pelanggaran berat atau fatal yang dilakukan Penggugat mengakibatkan Tergugat sudah tidak dapat memberikan toleransi dan pembinaan selanjutnya sehingga Tergugat berdasarkan peraturan perusahaan, ketentuan internal Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat;

7. Bahwa Penggugat membantah secara tegas dalil-dalil posita gugatan Penggugat nomor 11, dengan memberikan bantahan atau sangkalan sebagai berikut:

a. Bahwa dari hasil berita acara pemberian keterangan, Penggugat mengakui telah hidup serumah diluar nikah dengan pria lain yang telah beristri, hamil dan melahirkan di luar nikah sejak pertengahan tahun 2014 sampai dengan tahun 2016;

b. Bahwa kronologis untuk memberikan sanksi oleh Tergugat kepada Penggugat berupa pemutusan hubungan kerja memakan waktu atau proses yang cukup lama, yaitu melalui proses dan waktu sebagai berikut:

1) Tanggal 22 Agustus 2016:

Adanya surat badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana pemerintah kabupaten Manokwari Nomor 337/503 tertanggal 22 Agustus 2016 perihal mohon penyelesaian kasus, yang ditujukan kepada Polda Papua (Pol.Air) di Jayapura yang tembusannya disampaikan kepada PT. Bank Pembangunan Daerah Papua kantor pusat di Jayapura;

2) Tanggal 27 September 2016:

Proses pemeriksaan yang dilakukan secara intern di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua sebagaimana berita acara pemberian keterangan (BAPK) oleh tim satuan kerja anti fraud, telah dilakukan investigasi terhadap Septina Kombubui pada tanggal 27 September 2016;

3) Tanggal 21 Desember 2016:

Bahwa rapat komite pertimbangan pegawai pada tanggal 21 Desember 2016 dan direkomendasikan bahwa Penggugat terbukti



melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;

4) Tanggal 20 Januari 2017:

Bahwa rekomendasi atau hasil rapat komite pertimbangan pegawai tersebut di atas, kemudian dibawa dalam rapat direksi khusus (RDK) tanggal 20 Januari 2017 yang memutuskan bahwa Penggugat terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat dan memenuhi kriteria untuk diberikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja;

- c. Bahwa peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua ditetapkan tertanggal 28 November 2016 dan disahkan oleh kementerian ketenagakerjaan tanggal 13 Desember 2016 sebagaimana keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 1711/PHIJSK-PK/XII/2016 tentang pengesahan peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua;
- d. Dari kronologis proses/waktu pemberian sanksi dan berlakunya peraturan perusahaan tersebut diatas, maka jelas bahwa pada saat proses investigasi dan proses pemberian sanksi sedang berlangsung terhadap pelanggaran dan/atau pelanggaran yang dilakukan Penggugat yaitu perselingkuhan dan perzinahan telah berlaku pula peraturan perusahaan sehingga dengan serta merta harus dipatuhi sebagai dasar untuk kegiatan operasional perusahaan termasuk untuk memutuskan pemberian sanksi kepada Penggugat;

Demikian juga, keputusan pemberian sanksi kepada Penggugat pada tanggal 20 Januari 2017 melalui rapat direksi khusus dan dilanjutkan dengan penerbitan surat pemutusan hubungan kerja, dilakukan berdasarkan peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua karena dengan diberlakukannya peraturan perusahaan tersebut maka peraturan mengenai disiplin pegawai dinyatakan tidak berlaku;

Hal ini sesuai dengan Pasal 219 ayat (1) peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, yaitu: Pada saat peraturan perusahaan ini berlaku, semua ketentuan intern perusahaan yang telah terakomodir dalam peraturan perusahaan ini dinyatakan tidak berlaku;

- e. Adapun peraturan perusahaan merupakan sebuah aturan hukum atas dasar kesepakatan bersama yang telah diambil oleh pemberi kerja (Tergugat) dan serikat pekerja yang mewakili seluruh pekerja sehingga secara mutatis mutandis wajib dilaksanakan oleh para pihak yang diatur didalam peraturan perusahaan tersebut;



- f. Peraturan perusahaan yang digunakanpun merupakan representasi dari surat keputusan direksi Nomor : 73.A/DIR-BPD/VIII/2013 tentang disiplin dan sanksi bagi pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua yang mana isi dari ketentuan tersebut hampir keseluruhan mempunyai persamaan termasuk terhadap sanksi kepada Penggugat yang telah melakukan fraud atau tindak pidana korupsi dan perselingkuhan serta perzinahan;
- g. Dengan demikian jelas bahwa pemberian sanksi kepada Penggugat berdasarkan pada peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua adalah sah;
- h. Peraturan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua yang berlaku sebelum peraturan perusahaan tahun 2016 adalah surat keputusan direksi nomor : 73.A/DIR-BPD/VIII/2013 tentang disiplin dan sanksi bagi pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua. Terkait dengan perbuatan perselingkuhan yang dilakukan Penggugat juga diatur secara jelas dan tegas, yaitu:

➤ Pasal 5 ayat (1) dan ayat (4):

1. Tingkat sanksi disiplin dalam surat keputusan ini terdiri dari:

- Sanksi disiplin ringan (SDP 1);
- Sanksi disiplin sedang (SDP 2);
- Sanksi disiplin berat (SDP 3);

2. Jenis sanksi disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diatas terdiri dari:

- Penurunan grade setingkat lebih rendah selama 2 (dua) tahun kerja (SDP. 3.a);
- Penurunan grade dan pembebasan jabatan setingkat lebih rendah selama 2 (dua) tahun kerja (SDP.3.b);
- Pembebasan dari jabatan selama 2 (dua) tahun kerja (SDP.3.c);
- Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai tidak atas permintaan sendiri (SDP.3.d);
- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai (SDP.3.e);

➤ Lampiran II surat keputusan direksi nomor : 73.A/DIR-BPD/VIII/2013:

No.	Jenis-jenis pelanggaran terhadap larangan	Kode sanksi
186.	Melakukan perselingkuhan baik dengan teman kerja maupun bukan teman kerja.	SDP.3.e



- i. Berdasarkan jawaban Tergugat tersebut diatas, jelas bahwa dilihat atau diproses dengan peraturan manapun yang berlaku di Tergugat, maka perbuatan Penggugat tersebut memenuhi kriteria untuk diberhentikan sebagai pegawai Tergugat atau dilakukan pemutusan hubungan kerja;

Oleh karena itu, Penggugat seharusnya tidak memperlakukan dasar hukum dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) dikarenakan sebelumnya Penggugat telah mengetahui dan menyadari bahwa tindakan fraud atau tindak pidana korupsi dan perselingkuhan serta perzinahan akan berakibat Penggugat akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat;

8. Bahwa Tergugat menolak secara tegas posita Penggugat dalam surat gugatannya nomor 12 yang menyatakan bahwa Penggugat berhak untuk dipekerjakan kembali merupakan sebuah permintaan yang mengada-ada dan tidak masuk akal, karena:

- a. Proses pemberian sanksi berupa pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat telah memenuhi syarat dan alasan yang dibenarkan menurut peraturan perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua sebagaimana diuraikan diatas;
- b. Bahwa sejak menerima surat pemutusan hubungan kerja tersebut sampai saat ini, Penggugat telah tidak aktif atau tidak masuk bekerja di Tergugat;
- c. Bahwa Penggugat melakukan beberapa pelanggaran yang sedemikian beratnya atau masuk kategori pelanggaran berat yang tidak memungkinkan untuk dipertahankan atau dipekerjakan kembali sebagai pegawai Tergugat;

Tergugat menolak secara tegas mempekerjakan kembali Penggugat sebagai pegawai dikarenakan Penggugat telah melakukan beberapa kejahatan dan pelanggaran yang sangat fatal dan berat serta tindakan tersebut sangat mempengaruhi reputasi Tergugat sebagai salah satu bank yang mempunyai kredibilitas tinggi;

Hal lain yang menjadi pertimbangan Tergugat yaitu berdasarkan Putusan Pengadilan Tingkat Pertama pada Pengadilan Negeri Jayapura telah memutuskan Penggugat melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama dengan Sdri. Deasy S. N. Kalase yang mengakibatkan Tergugat menderita kerugian sebesar Rp2.241.000.000,00 (dua miliar dua ratus empat puluh satu juta rupiah);

Oleh sebab itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan sah surat keputusan direksi PT. Bank Pembangunan



Daerah Papua Nomor 26/Kepeg/2017 tanggal 20 Januari 2017 tentang pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua atas nama Septhina Kombubui;

d. Bahwa disamping itu, Penggugat pernah diberikan sanksi berupa surat peringatan I sebagaimana surat Tergugat kepada Penggugat Nomor 06/167./SDM tanggal 23 Februari 2016, karena Tergugat tidak masuk kerja (mangkir);

9. Bahwa Penggugat didalam posita gugatannya angka 13 dan 14 yang meminta Tergugat membayar upah Penggugat dari bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017 dan hak-hak Penggugat yang seharusnya dibayarkan pada saat pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pernyataan yang sangat keliru dan tidak dapat diterima oleh Tergugat dengan alasan-alasan sebagai berikut:

a. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diberikan Tergugat kepada Penggugat secara hukum sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga Penggugat tidak dapat menuntut pembayaran upah kerja setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK);

b. Bahwa tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar upah dari bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017 adalah sangat tidak masuk akal, karena disamping statusnya sudah bukan sebagai pegawai Tergugat, juga karena sejak menerima surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 20 Januari 2017 sampai dengan saat ini, Penggugat tidak masuk kerja dan sesuai peraturan intern Tergugat tidak dapat diberikan penghasilan dalam bentuk apapun;

c. Bahwa pada prinsipnya Tergugat telah membayar hak-hak Penggugat setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja;
Pembayaran hak-hak Penggugat setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) telah dibayarkan oleh Tergugat melalui rekening Penggugat sesuai dengan besaran hak-hak yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

d. Tergugat mengakui dan menyatakan bahwa hak-hak Penggugat sebesar Rp44.191.142,00 (empat puluh empat juta seratus sembilan puluh satu ribu seratus empat puluh dua rupiah) ditarik oleh Tergugat untuk kemudian dijadikan sebagai sumber pengembalian kerugian Tergugat atas tindakan fraud atau tindak pidana korupsi yang dilakukan Penggugat. Tergugat dalam menarik dana hak-hak Penggugat tersebut mempunyai dasar hukum yang kuat yaitu didalam berdasarkan surat



pernyataan yang dibuat oleh Penggugat pada tanggal 16 Januari 2015 yang menyatakan:

- 1) Penggugat bersedia agar rekening Penggugat nomor : 103.18.1002.32001.7 An. Septhina Kombubui dan/atau rekening tabungan Penggugat lainnya di Tergugat diblokir dan memberikan kewenangan kepada Tergugat untuk mendebet rekening tersebut guna memperhitungkan kewajiban penggantian kerugian Penggugat;
- 2) Penggugat menjamin seluruh haknya berupa gaji bulanan, THR, Jaspro, THT, saham dan lainnya dari bank Papua dan bersedia rekening Penggugat diblokir;

e. Adalah sangat logis atau masuk akal dan sangat beralasan bahwa dana Penggugat yang ada di depan mata atau dibawah kekuasaan Tergugat langsung dipotong oleh Tergugat untuk diperhitungkan sebagai pengembalian kerugian Tergugat akibat perbuatan yang nyata-nyata diakui dan dilakukan oleh Penggugat;

Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang dijabarkan diatas maka segala tindakan yang dilakukan Tergugat terkait dengan pembayaran dan penarikan kembali hak-hak Penggugat telah sesuai dengan ketentuan dan dasar hukum yang ada serta tidak dapat dibantah maupun dipermasalahkan oleh Penggugat;

10. Bahwa selain kewajiban Penggugat untuk mengganti seluruh kerugian Tergugat yang telah dialami atas tindakan fraud atau tindak pidana korupsi yang telah dilakukan, Penggugat juga masih memiliki kewajiban pembayaran angsuran kredit kepada Tergugat yang harus dilakukan yang jumlahnya cukup besar;

Sehingga jelas tuntutan pembayaran pesangon agar tidak dipotong tersebut sangat tidak masuk akal karena disamping telah merugikan Tergugat juga karena Penggugat masih memiliki hutang (kredit) di Tergugat;

11. Bahwa terhadap dalil-dalil posita Penggugat pada nomor 15 dapat ditanggapi sebagai berikut:

- a. Bahwa terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan proses mediasi di dinas tenaga kerja pemerintah kota Jayapura, dan oleh mediator dinyatakan gagal;
- b. Bahwa karena itu dinas tenaga kerja pemerintah kota Jayapura sekaligus mediator membuat surat anjuran nomor 560.1334 tanggal 29 Agustus 2017 dan sebagai itikad baik dari Tergugat maka Tergugat telah menanggapi atau menjawab surat anjuran tersebut yang pada prinsipnya menerima anjuran tersebut;



Sebaliknya Penggugat sampai dengan batas waktu yang ditentukan tidak memberikan jawaban, sehingga dianggap menolak anjuran tersebut. Hal ini menunjukkan atau sebagai perwujudan itikad tidak baik dari Penggugat;

Itikad tidak baik dari Penggugat tersebut terlihat atau tercermin pada saat proses mediasi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, dimana selama proses mediasi prinsipal dari Penggugat tidak pernah hadir di persidangan. Mohon hal ini menjadi catatan atau pertimbangan dari Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan memutus perkara ini;

12. Bahwa berdasarkan jawaban Tergugat tersebut diatas, maka pada prinsipnya Tergugat menolak atau berkeberatan terhadap permohonan Penggugat untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) karena tidak berdasar pada hukum sama sekali;
13. Berdasarkan akta pendirian perseroan terbatas dan perubahannya, Tergugat merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang modal dan/atau saham-sahamnya adalah milik pemerintah daerah Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat yang berarti secara langsung dana yang dikelola oleh Tergugat adalah modal yang berasal dari negara. Terhadap Penggugat yang telah melakukan kejahatan dan pelanggaran fraud atau tindak pidana korupsi dana kas Tergugat pada saat bekerja dan menjalankan tanggungjawabnya maka secara langsung telah merugikan keuangan negara;

Hal ini sesuai dengan Pasal 2 huruf g Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara sebagai berikut:

Pasal 2

Keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 1, meliputi :
g. Kekayaan negara/kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan negara/perusahaan daerah”;

Dari ketentuan hukum yang telah disebutkan diatas bahwa secara jelas dan nyata bahwa secara keseluruhan tindakan Penggugat telah merugikan Tergugat sebagai perusahaan milik negara (pemerintah daerah);

14. Bahwa berdasarkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat maka dapat disimpulkan bahwa Penggugat tidak memiliki itikad baik dan tidak menyadari perbuatan yang telah dilakukannya sebagai dasar dan fakta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum yang menjadikan pertimbangan dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) dari Tergugat;

Seharusnya Penggugat tahu diri dan menjadi subjek hukum yang baik dalam artian Penggugat segera menyelesaikan kewajiban pembayaran penggantian ganti rugi kepada Tergugat sebagai korban atas seluruh tindakan Penggugat yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Bahwa dalam perkara ini Penggugat menunjuk kuasa hukum untuk mewakili Penggugat mengajukan gugatan kepada Tergugat, yang mana pada saat Penggugat yang dapat diduga menggunakan/memerlukan biaya atau dana yang tidak sedikit dan alangkah baiknya apabila biaya atau dana tersebut digunakan untuk menutupi kerugian yang dialami Tergugat;

15. Bahwa berdasarkan seluruh jawaban Tergugat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gugatan Penggugat tidak berdasarkan hukum. Hal ini menurut Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, dalam bukunya Hukum Acara Perdata Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 1993, hal. 84, dinyatakan bahwa "jika gugatan tidak bersandarkan hukum, yaitu apabila peristiwa-peristiwa sebagai dasar tuntutan tidak membenarkan tuntutan, maka gugatan akan dinyatakan tidak diterima (*niet ontvankelijkverklaard*)";

Oleh karena itu adalah wajar dan adil apabila Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat secara keseluruhan dikarenakan dalil Penggugat tersebut tidak berdasar pada fakta hukum serta hanya mengada-ada dan bersifat direayasa sehingga untuk itu mohon Majelis Hakim menolak atau dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijkverklaard*);

Berdasarkan jawaban dan dalil-dalil yang disampaikan Tergugat tersebut di atas, kami selaku pihak Tergugat dalam perkara ini mohon dengan hormat sudilah kiranya kepada Majelis Hakim yang menangani perkara ini agar berkenan memutus yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Menerima eksepsi Tergugat secara keseluruhan;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena tidak terang dan/atau gugatan Penggugat kabur (*exceptio obscur libel*);
3. Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau tidak dapat diterima karena *error in persona*;

Dalam pokok perkara

1. Menerima dalil-dalil dalam jawaban Tergugat secara keseluruhan;
2. Menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijkverklaard*);

Halaman 25 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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

3. Menyatakan surat keputusan direksi nomor : 26/Kepeg/I/2017 tanggal 20 Januari 2017 tentang pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Papua atas nama Septhina Kombubui yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah sah;
4. Menyatakan Penggugat telah melakukan kejahatan dan pelanggaran yang sangat merugikan Tergugat baik secara materiil maupun immateriil;
5. Menyatakan pembayaran hak-hak Penggugat yang diperhitungkan Tergugat dengan kewajiban Penggugat dalam mengembalikan kerugian Tergugat sah demi hukum;
6. Menghukum Penggugat membayar sisa kewajiban kredit pegawai kepada Tergugat;
7. Menyatakan menolak petitum dalam surat gugatan secara keseluruhan;
8. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan Majelis Hakim yang bersifat benar dan adil (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat tidak mengajukan replik, dan Tergugat juga tidak mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-9, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu nomor 27/PK-PKWT/VI/2008 tanggal 16 Juni 2008, yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu nomor 01/PK-PKWT/VI/2009 tanggal 16 Juni 2009, yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keputusan direksi nomor 179/Kepeg/XII/2010 sebagai pegawai tetap tanggal 20 Desember 2010 an Septhina Kombubui, yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya nota dinas nomor 01/ND/BPD/CS/I/2013 tanggal 4 Januari 2013, yang diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat peringatan pertama an. Septhina Kombubui tanggal 23 Februari 2016, yang diberi tanda bukti P-5;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keputusan direksi nomor 02.6/Kepeg/I/2015 tentang sanksi disiplin pembebasan jabatan an. Septhina Kombubui tanggal 8 Januari 2015, yang diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keputusan direksi nomor 26/Kepeg/I/2017 tentang pemutusan hubungan kerja an. Septhina Kombubui tanggal 20 Januari 2017, yang diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya rekening koran an. Septhina Kombubui, yang diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pernyataan an. Vanggalina R Ayatanoi tanggal 9 Februari 2017, yang diberi tanda bukti P-9;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat tidak menghadirkan saksi-saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dan sebagian tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-14, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya akta pendirian PT. Bank Pembangunan Daerah Papua tanggal 19 Juni 2002, yang diberi tanda bukti T-1a;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya akta perubahan pendirian PT. Bank Pembangunan Daerah Papua tanggal 15 Maret 2017, yang diberi tanda bukti T-1b;
3. Fotokopi dari fotokopi surat keputusan direksi nomor : 15/DIR-BPD/IV/97 tanggal 8 April 1997 yang diberi tanda bukti T-2;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keputusan direksi nomor : 179/Kepeg/XII/2010 tanggal 20 Desember 2010, yang diberi tanda bukti T-3;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keputusan direksi nomor : 26/Kepeg/I/2017 tanggal 20 Januari 2017, yang diberi tanda bukti T-4;
6. Fotokopi dari fotokopi berita acara permintaan keterangan satuan kerja anti fraud tentang selisih pada kantor kas tanggal 5 Januari 2015, yang diberi tanda bukti T-5a;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan investigasi tanggal 6 Januari 2015, yang diberi tanda bukti T-5b;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya berita acara pemberian keterangan anti fraud tentang tuduhan perselingkuhan tanggal 27 Desember 2016, yang diberi tanda bukti T-6a;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya laporan hasil audit investigasi tanggal 18 Oktober 2016, yang diberi tanda bukti T-6b;

Halaman 27 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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

10. Fotokopi dari fotokopi hasil rapat komite tanggal 21 Desember 2016, yang diberi tanda bukti T-7;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat badan pemberdayaan perempuan tentang penyelesaian kasus tanggal 22 Agustus 2016, yang diberi tanda bukti T-8;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pernyataan a.n. Septhina Kombubui tanggal 16 Juni 2008, yang diberi tanda bukti T-9;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat peringatan pertama tanggal 23 Februari 2016, yang diberi tanda bukti T-10;
14. Fotokopi dari fotokopi putusan nomor : 02/Pid.Sus.TPK/2017/PN.Jap tanggal 6 April 2017 a.n. Septhina Kombubui, yang diberi tanda bukti T-11;
15. Fotokopi sesuai dengan aslinya data pembayaran pesangon an. Septhina Kombubui, yang diberi tanda bukti T-12a;
16. Fotokopi sesuai dengan aslinya rekening koran pembayaran pesangon an. Septhina Kombubui, yang diberi tanda bukti T-12b;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pernyataan a.n. Septhina Kombubui tanggal 2 Januari 2015, yang diberi tanda bukti T-13a;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat pernyataan a.n. Septhina Kombubui tanggal 16 Januari 2015, yang diberi tanda bukti T-13b;
19. Fotokopi dari fotokopi anjuran nomor 560.1334 tanggal 29 Agustus 2017, yang diberi tanda bukti T-14a;
20. Fotokopi dari fotokopi risalah penyelesaian, yang diberi tanda bukti T-14b;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat tidak menghadirkan saksi-saksi untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis tanggal 24 Januari 2018;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

Halaman 28 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap



1. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas, tidak disusun secara sistematis karena tidak adanya kesesuaian antara dasar hukum dan fakta hukum atas peristiwa yang mendasari gugatan Penggugat sehingga gugatan menjadi kabur dan tidak jelas, oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa gugatan Penggugat *error in persona* karena ada kesalahan dalam menyebut identitas Tergugat mengenai alamat kedudukan Tergugat yakni PT Bank Pembangunan Daerah Papua beralamat di Jln. Perkutut No. 13, Kelurahan VIM, Jayapura Selatan sedangkan alamat Tergugat yang benar adalah PT Bank Pembangunan Daerah Papua beralamat di Jln. Achmad Yani No. 5-7 Jayapura Papua oleh karena tidak jelas identitas Tergugat maka gugatan Penggugat harus ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima;
3. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat di atas Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terkait gugatan kabur karena tidak memiliki dasar hukum yang jelas mendasari gugatan Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat cukup jelas dan dapat dipahami, yaitu mengenai gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan petitum pokok agar Majelis Hakim menyatakan batal demi hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dan menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan apabila Penggugat tidak dapat kembali bekerja maka meminta pembayaran uang pesangon dan hak lainnya kepada Tergugat sebesar Rp59.029.316,00 (lima puluh sembilan juta dua puluh sembilan ribu tiga ratus enam belas rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi gugatan Penggugat *error in persona* yaitu Penggugat dalam menyebutkan identitas Tergugat tidak jelas, menurut Majelis Hakim identitas Tergugat sudah cukup jelas karena ternyata Tergugat hadir di persidangan guna mempertahankan hak-haknya di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, oleh karena itu eksepsi mengenai *error in persona* haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, cukup beralasan bagi Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;



DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap Tergugat terhitung sejak tanggal 20 Desember 2010 dengan jabatan terakhir sebagai Officer I divisi sumber daya manusia dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp5.132.984,00 (lima juta seratus tiga puluh dua ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah);
2. Bahwa pada tanggal 20 Januari 2017 Tergugat secara sepihak telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berdasarkan keputusan direksi nomor 26/Kepeg/2017 dengan alasan melakukan pelanggaran disiplin kerja Pasal 171 peraturan perusahaan tingkat VI point 11 yang berbunyi hamil diluar nikah bagi pegawai wanita yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan pembinaan terlebih dahulu kepada Penggugat sebagaimana Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat secara sepihak dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim membatalkan surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat dan menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah mengajukan tanggapan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil yang dikemukakan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya;
2. Bahwa pemberian hukuman sanksi kepada Penggugat berupa pemutusan hubungan kerja tidak perlu didahului dengan tindakan pembinaan karena kadar atau jenis pelanggaran yang Penggugat lakukan termasuk kategori pelanggaran berat dan memenuhi unsur-unsur atau kriteria untuk diberikan sanksi tingkat VI (enam) sebagaimana peraturan perusahaan yang sanksinya adalah PHK;
3. Bahwa atas dasar pelanggaran yang Penggugat lakukan yaitu hamil diluar nikah dan melakukan tindak pidana korupsi telah merugikan reputasi Tergugat dan mengakibatkan Tergugat sudah tidak dapat memberikan toleransi dan pembinaan kepada Penggugat sehingga Tergugat berdasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peraturan perusahaan dan ketentuan internal Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 Rbg jo. Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa 9 (sembilan) buah surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-9 dan Penggugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk menghadirkannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa 14 (empat belas) buah surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-14 dan Tergugat tidak pula mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan yang cukup untuk menghadirkannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat maupun bukti-bukti tertulis Tergugat serta berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Majelis Hakim berpendapat terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam surat gugatan Penggugat tertanggal 31 Oktober 2017 yang telah didaftar dalam buku register kepaniteraan perdata nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jap. Tanggal 1 November 2018 mencantumkan nama dirinya **Septihina Kambubui** dan demikianpun dalam perubahan gugatan tertanggal 08 November 2017, Penggugat mencantumkan nama dirinya **Septihina Kambubui**, namun dalam Surat Kuasa Penggugat No. 186/SK-LBH PJ&P/X/2017 tertanggal 26 Oktober 2017, nama pemberi kuasa disebut **Septhina Kombubui**, demikianpun dalam bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat, yaitu pada bukti P-1 (Surat Perjanjian Kerja 2008), P-2 (Surat Perjanjian Kerja 2009), P-3 (Keputusan Direksi PT Bank Pembangunan Daerah Papua), P-4 (Nota Dinas), P-5 (Surat periungatan I), P-6 (Surat Keputusan Direksi tentang Sanksi Disiplin berupa Pembebasan dari jabatan), P-7 (Surat Keputusan Direksi tentang Pemutusan Hubungan Kerja), dan P-8 (Rekening Koran), yang tercantum adalah nama **Septhina Kombubui**, dengan demikian ada perbedaan nama Penggugat: Septhina Kambubui dan Septhina Kombubui;

Menimbang, bahwa perbedaan tersebut menurut pendapat Majelis Hakim tidak substansial, hanya kekeliruan pengetikan semata, karena identitas lengkap Penggugat adalah sama antara Septhina Kambubui dengan Septhina Kombubui, sehingga yang dimaksud Septhina Kambubui adalah **Septhina**

Halaman 31 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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

Kombubui, oleh karena itu selanjutnya Majelis akan menyebut nama Penggugat adalah Septhina Kombubui, sesuai surat kuasa dan surat-surat bukti yang ada;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-3, P-7 dan bukti tertulis Tergugat yang diberi tanda bukti T-3, T-4 diperoleh fakta Penggugat adalah pegawai tetap Tergugat sejak tanggal 20 Desember 2010 jabatan terakhir officer 1 (satu) grade 4 (empat) divisi sumber daya manusia dengan upah pokok terakhir sejumlah Rp5.132.984,00 (lima juta seratus tiga puluh dua ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah), dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak tanggal 20 Desember 2010 (6 tahun) sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Peraturan Perusahaan yang berlaku di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa dari bukti T-14a, T-14b berupa anjuran tanggal 29 Agustus 2017 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperoleh fakta perselisihan antara Penggugat dan Tergugat telah di mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura;

Menimbang, bahwa dari bukti P-5, T-10 berupa surat peringatan pertama tanggal 23 Februari 2016 diperoleh fakta bahwa Penggugat telah melakukan tindakan indsipliner tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 2 (dua) hari kerja dibulan Maret 2015;

Menimbang, bahwa dari bukti P-6 berupa sanksi disiplin berat pembebasan dari jabatan tanggal 8 Januari 2015 menerangkan Penggugat pada saat menjabat sebagai staf teller kas lereh cabang Sentani telah melakukan tindakan pelanggaran yang menyebabkan selisih fisik uang kas dengan cara melakukan penyeteran dan transfer ke sejumlah rekening yang tidak sesuai dengan prosedur tanpa didukung sumber dana hingga mencapai Rp603.000.000,00 (enam ratus tiga juta rupiah);

Menimbang, bahwa dari bukti P-7, T-4 berupa surat pemutusan hubungan kerja tanggal 20 Januari 2017 menerangkan Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya karena telah melakukan pelanggaran disiplin berat dan kode etik Tergugat dengan melakukan perbuatan hidup bersama dengan pria lain yang belum dinikahi secara sah sesuai hukum yang berlaku dan menyebabkan Penggugat hamil diluar nikah. Selain melakukan

Halaman 32 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pelanggaran asusila di atas, Penggugat juga terlibat pada kasus selisih fisik uang kas di kantor cabang Sentani dalam hal ini kasus tindak pidana korupsi. Sehingga sanksi kedua pelanggaran disiplin di atas yang mendasari terbitnya surat pemutusan hubungan kerja yang Tergugat berikan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah menelaah seluruh isi gugatan Penggugat dan tanggapan Tergugat serta meneliti bukti-bukti yang diajukan Para Pihak, maka persoalan yang paling pokok harus dipertimbangkan sesuai dengan petitum Penggugat adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apakah dari pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat berhak atas uang kompensasi pesangon dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan Tergugat secara sepihak telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berdasarkan surat keputusan direksi nomor 26/Kepeg/2017 tanggal 20 Januari 2017 jo. Pasal 171 ayat (6) angka 11 peraturan perusahaan sanksi tingkat 6 (enam) mengenai pelanggaran disiplin kerja yaitu hamil diluar nikah bagi pegawai wanita yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja. Penerapan sanksi pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 171 ayat (6) angka 11 peraturan perusahaan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan karena tanpa terlebih dahulu Penggugat diberikan tindakan pembinaan. Pelanggaran disiplin yang Penggugat lakukan pada tahun 2014 dan tahun 2015. Sedangkan peraturan perusahaan Tergugat yang menjadi dasar pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat disahkan pada tanggal 13 November 2016, oleh karena itu pemberian sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tidak dapat diterapkan karena peraturan perusahaan Tergugat tidak berlaku surut sehingga pemutusan hubungan kerja yang Tergugat lakukan batal demi hukum dan Penggugat berhak untuk diterima kembali bekerja pada perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya menjelaskan dan menegaskan sanksi pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada Penggugat telah sesuai dengan kadar pelanggaran disiplin yang Penggugat lakukan sehingga tidak mungkin Penggugat melakukan pelanggaran berat hanya diberikan pembinaan. Pelanggaran disiplin yang dilakukan Penggugat memenuhi kriteria untuk dijatuhi sanksi tingkat 6 (enam) berupa pemutusan hubungan kerja. Karena perselingkuhan, perzinahan (hamil diluar nikah) bertentangan dengan ketentuan intern Tergugat yaitu pelanggaran disiplin berat yang melanggar sumpah pegawai, peraturan disiplin, dan kode etik yang

Halaman 33 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berlaku di lingkungan Tergugat. Selain itu, adanya pencemaran nama baik Tergugat yang menimbulkan kerugian reputasi Tergugat sehingga Tergugat sudah tidak dapat memberikan toleransi dan pembinaan kepada Penggugat kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perusahaan Tergugat. Peraturan perusahaan yang digunakan untuk menjerat Penggugat merupakan representasi dari surat keputusan direksi nomor 73.A/DIR-BPD/VIII/2013 tentang disiplin dan sanksi bagi pegawai Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan alasan Tergugat dalam memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja yaitu hidup bersama dengan pria yang belum dinikahi secara sah sesuai hukum yang berlaku sehingga menyebabkan Penggugat hamil diluar nikah dalam kurun waktu tahun 2014 dan tahun 2015 dimana pelanggaran disiplin yang Penggugat lakukan tersebut sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja sehingga dikualifikasikan melanggar peraturan tata tertib Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 171 ayat (6) angka 11 Peraturan Perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Papua periode 2016-2018;

Menimbang, bahwa terkait gugatan Penggugat yang menyatakan peraturan perusahaan Tergugat baru disahkan pada tanggal 13 Desember 2016 tidak boleh berlaku surut (asas legalitas) karena pelanggaran disiplin yang Penggugat lakukan pada tahun 2014 dan tahun 2015. Sehingga peraturan perusahaan Tergugat tidak dapat dijadikan dasar untuk menjatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, maka Majelis Hakim merujuk pada ketentuan Pasal 111 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya";

Menimbang, bahwa apabila dihubungkan peraturan perusahaan Tergugat dengan surat keputusan direksi nomor 15/DIR-BPD/IV/97 (bukti T-2) jo surat keputusan direksi nomor 73.A/DIR.BPD/VIII/2013 tentang pokok-pokok kepegawaian dan disiplin sanksi bagi pegawai Tergugat adalah merupakan representasi dari peraturan perusahaan Tergugat yang disahkan pada tanggal 13 Desember 2016 yang telah memuat jenis sanksi pelanggaran apabila melakukan perbuatan perzinahan dan perselingkuhan. Prinsip pemberlakuan tidak berlaku surut dalam hal ini asas legalitas menurut pengertian hukum diartikan sebagai suatu perbuatan tidak dapat dihukum kecuali berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ada sebelumnya yang menyatakan perbuatan tersebut dilarang, artinya suatu perbuatan harus sudah

Halaman 34 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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)



ada aturan terlebih dahulu dan ancaman hukumannya juga harus ada sebelumnya. Selanjutnya, apakah peraturan perusahaan Tergugat membuat jenis pelanggaran baru. Apabila diperhatikan dengan cermat peraturan perusahaan Tergugat merupakan representasi dari surat keputusan direksi nomor 15/DIR-BPD/IV/97 jo surat keputusan direksi nomor 73.A/DIR-BPD/VIII/2013, yang sudah memuat jenis sanksi pelanggaran apabila melakukan perbuatan yang bertentangan dengan aturan disiplin dan kode etik Tergugat seperti perzinahan dan perselingkuhan dalam lingkungan perusahaan sehingga berdampak terganggunya aktifitas Tergugat. Sebaliknya, tidak terdapat larangan dalam peraturan perusahaan memberikan sanksi dan menghukum seseorang yang melakukan suatu perbuatan berdasarkan ketentuan hukum yang meskipun baru dibuat kemudian, namun perbuatan itu sendiri sudah merupakan suatu pelanggaran, kesusilaan dan atau kejahatan ketika dilakukan di masa lalu;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah mendapatkan surat peringatan pertama sebagaimana bukti P-5, T-10 dan juga telah diberikan sanksi disiplin pembebasan dari jabatannya bukti P-6 karena telah melakukan penyetoran dan transfer ke sejumlah rekening yang tidak sesuai dengan prosedur dalam hal ini kasus tindak pidana korupsi. Dari pelanggaran yang Penggugat lakukan di atas (hamil diluar) seharusnya Penggugat menyadari dan tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan Tergugat karena posisi Penggugat dalam masa pembinaan oleh Tergugat sehubungan dengan pelanggaran-pelanggaran kerja yang telah Penggugat lakukan (bukti P-5, P-6, T-10). Namun, faktanya Penggugat kembali melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan disiplin dan kode etik Tergugat yaitu melakukan hubungan dengan pria lain yang bukan suami sah Penggugat dan menyebabkan Penggugat hamil diluar nikah sehingga Tergugat memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 20 Januari 2017 (bukti P-7, T-4);

Menimbang, bahwa apabila tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 20 Januari 2017 sebagaimana bukti P-7, T-4 dihubungkan dengan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut". Maka tindakan pemutusan hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah menurut hukum karena Penggugat telah melakukan pelanggaran peraturan disiplin dan kode etik Tergugat yaitu melakukan hubungan dengan pria lain yang bukan suami sah Penggugat dan menyebabkan Penggugat hamil diluar nikah sehingga sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja. Selain itu, Penggugat sudah pernah mendapatkan surat peringatan sebelumnya dari Tergugat oleh karena itu tindakan pemutusan hubungan kerja yang Tergugat lakukan bukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat perbuatan yang Penggugat lakukan merupakan pelanggaran peraturan disiplin dan melanggar kode etik Tergugat yaitu melakukan perbuatan hidup bersama dengan pria yang belum dinikahi secara sah sesuai dengan hukum yang berlaku dan hamil diluar nikah sebagaimana ketentuan Pasal 171 sanksi tingkat 6 (enam) point (11) peraturan perusahaan Tergugat yang menurut Majelis Hakim sanksi pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan mekanisme peraturan perusahaan tahun 2016-2018 maupun peraturan perundangan yang berlaku, sehingga surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan Tergugat pada tanggal 20 Januari 2017 adalah sah dan mengikat Penggugat. Maka dari itu, petitum pokok Penggugat angka 2, 3 dan 4 agar Majelis Hakim menyatakan batal demi hukum surat pemutusan hubungan kerja sepihak antara Penggugat dan Tergugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak atas uang pesangon dari pelanggaran kerja yang Penggugat lakukan. Apabila merujuk pada ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya angka 9 (sembilan) huruf c, d, dan e jo bukti T-12a, T-12b telah mengakui dan membenarkan atas tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, Tergugat telah membayar uang pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya dengan cara mentransfer ke rekening Penggugat sejumlah Rp44.191.142,00 (empat puluh empat juta seratus sembilan puluh satu ribu seratus empat dua rupiah), kemudian uang pesangon Penggugat tersebut Tergugat tarik kembali untuk dijadikan sebagai pengembalian kerugian keuangan negara (uang pengganti) atas kasus tindak pidana korupsi yang Penggugat lakukan dengan cara

Halaman 36 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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)

Halaman 36



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mendebet kembali atau menarik kembali uang kompensasi pesangon Penggugat tersebut (vide bukti P-8, T-12b);

Menimbang, bahwa Tergugat juga mengajukan bukti T-5a, T-5b berupa berita acara permintaan keterangan serta laporan investigasi terkait selisih fisik uang dari brankas dan bukti T-11 berupa Putusan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura Nomor 2/Pid.Sus.TPK/2017/PN.Jap tanggal 6 April 2017 atas nama Terdakwa Septhina Kombubui, bukti tersebut untuk menegaskan bahwa Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi secara bersama-sama sebagaimana dakwaan subsidair dan menjatuhkan pidana selama 1 (satu) tahun serta menghukum Terdakwa untuk membayar uang pengganti sebesar Rp156.937.041,00 (seratus lima puluh enam juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu empat puluh satu rupiah), dengan ketentuan apabila Terpidana tidak membayar uang pengganti dalam waktu 1 (satu) bulan setelah putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka harta bendanya dapat disita oleh Jaksa dan dilelang untuk menutupi uang pengganti tersebut. Dalam hal terpidana tidak mempunyai harta benda yang mencukupi untuk membayar uang pengganti, maka dipidana dengan penjara selama 3 (tiga) tahun. Namun, putusan hakim pidana tingkat pertama tersebut belum mempunyai kekuatan hukum tetap karena terakhir Jaksa Penuntut Umum mengajukan upaya hukum kasasi sebagaimana pernyataan akta kasasi nomor 29/Akta-Pid.Sus-Tpk/2017/PN.Jap tanggal 30 November 2017;

Menimbang, bahwa penarikan kembali uang pesangon Penggugat sebagai pengembalian kerugian keuangan negara akibat tindak pidana korupsi yang Penggugat lakukan (uang pengganti) sebagaimana bukti P-8, T-11, T-12a, Majelis Hakim berpendapat dengan merujuk pada ketentuan Pasal 18 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, selengkapnya menyatakan Pasal 18 ayat (1) huruf a "Perampasan barang bergerak yang berwujud atau yang tidak berwujud atau barang tidak bergerak yang digunakan untuk atau yang diperoleh dari tindak pidana korupsi, termasuk perusahaan milik terpidana dimana tindak pidana korupsi dilakukan, begitu pula dari barang yang menggantikan barang-barang tersebut" selanjutnya Pasal 18 ayat (1) huruf b menyatakan "Pembayaran uang pengganti yang jumlahnya sebanyak-banyaknya sama dengan harta yang diperoleh dari tindak pidana korupsi";

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor

Halaman 37 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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

20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, menyatakan “Jika terpidana tidak membayar uang pengganti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b paling lama dalam waktu 1 (satu) bulan sesudah putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka harta bendanya dapat disita oleh Jaksa dan dilelang untuk menutupi uang pengganti tersebut”, dan Pasal 18 ayat (3) menyatakan “Dalam hal terpidana tidak mempunyai harta benda yang mencukupi untuk membayar uang pengganti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, maka dipidana dengan pidana penjara yang lamanya tidak melebihi ancaman maksimum dari pidana pokoknya sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ini dan lamanya tindak pidana tersebut sudah ditentukan dalam putusan pengadilan”;

Menimbang, bahwa adapun ketentuan mengenai syarat dan tata cara eksekusi uang pengganti telah diatur dalam Pasal 9 ayat (1) jo Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pidana Tambahan Uang Pengganti Dalam Tindak Pidana Korupsi. Pasal 9 ayat (1) menyatakan “Apabila dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah putusan berkekuatan hukum tetap, terpidana tidak melunasi pembayaran uang pengganti, Jaksa wajib melakukan penyitaan terhadap harta benda yang dimiliki terpidana, kemudian Pasal 11 ayat (1) dan (2) menyatakan “Jaksa mengirimkan tembusan berita acara pembayaran uang pengganti yang ditandatangani olehnya dan terpidana kepada pengadilan negeri yang mengadili perkara” dan Pasal 11 ayat (2) menyatakan “Apabila terpidana tidak memiliki harta benda lagi untuk disita, Jaksa membuat berita acara yang menyatakan hal tersebut dan ditembuskan kepada pengadilan negeri yang mengadili perkara”;

Menimbang, bahwa merujuk ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Salah satu aspek hukum yang sangat penting pemberian hak dalam hal ini upah adalah kepastian hukum bagi Penggugat atau Tergugat dalam melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam kesepakatan bersama maupun dalam peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa penarikan kembali uang pesangon Penggugat sebagaimana bukti P-8, T-12b oleh Tergugat dengan alasan sebagai uang pengganti pengembalian kerugian Tergugat dalam hal ini kerugian keuangan negara atas tindak pidana korupsi yang Penggugat lakukan adalah ranah hukum yang berbeda. Uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja (PHK)

Halaman 38 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap



adalah wajib dibayarkan oleh pengusaha dalam hal ini Tergugat. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja merupakan hak Penggugat yang harus dilindungi, karena apa yang diberikan oleh Penggugat sebagai prestasi harus diimbangi dengan upah dan segala pembayarannya yang timbul dari hubungan kerja. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi Penggugat dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh Tergugat maupun melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada sisi lain, adanya kasus tindak pidana korupsi yang Penggugat lakukan dan adanya amar putusan untuk membayar uang pengganti sejumlah Rp156.937.041,00 (seratus lima puluh enam juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu empat puluh satu rupiah) sebagaimana bukti T-11, dimana untuk uang pengganti tersebut Tergugat bebaskan kepada uang pesangon Penggugat dengan cara menarik kembali uang pesangon Penggugat adalah hal yang keliru dan tidak berdasar hukum karena uang pesangon merupakan hak keperdataan Penggugat yang wajib dilindungi dan/atau diberikan Tergugat sebagaimana Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa meskipun adanya pernyataan Penggugat sebagaimana bukti T-13a, T-13b terkait kesanggupan Penggugat untuk bertanggung jawab melakukan penggantian uang Tergugat dalam hal ini kerugian keuangan negara dengan cara menjaminkan hak Penggugat dengan dilakukan pemotongan berupa gaji bulanan, THR, Jaspro, THT, Saham dan lainnya. Akan tetapi, uang pesangon yang timbul dalam hubungan kerja tidak dapat dijadikan sebagai dasar uang pengganti atas tindak pidana korupsi yang Penggugat lakukan. Karena, uang pesangon dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bukanlah uang dari hasil tindak pidana korupsi hal tersebut senada dengan dasar penentuan uang pengganti sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pidana Tambahan Uang Pengganti Dalam Tindak Pidana Korupsi, menyatakan "Dalam hal menentukan jumlah pembayaran uang pengganti dalam tindak pidana korupsi, adalah sebanyak-banyaknya sama dengan harta benda yang diperoleh dari tindak pidana korupsi dan bukan semata-mata sejumlah kerugian keuangan negara yang diakibatkan";

Menimbang, bahwa dari pertimbangan hukum di atas dihubungkan dengan penarikan uang pesangon Penggugat oleh Tergugat sebagai uang pengganti kerugian keuangan negara adalah tidak dibenarkan secara hukum karena kewenangan untuk melakukan pengembalian uang pengganti kerugian keuangan negara dalam hal ini kasus tindak pidana korupsi adalah Jaksa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai eksekutor yang diberi kewenangan oleh undang-undang untuk melakukan perampasan barang bergerak yang berwujud atau tidak berwujud untuk disita kemudian dilelang untuk menutupi uang pengganti sebagai akibat tindak pidana korupsi yang Penggugat lakukan dan Jaksa membuat berita acara pembayaran yang ditembuskan ke pengadilan negeri yang mengadili perkara korupsi tersebut. Dengan kata lain, penarikan kembali uang pesangon Penggugat untuk menutupi uang pengganti kasus korupsi yang Penggugat lakukan adalah tidak berdasar hukum dan bukan kewenangan dari Tergugat untuk melaksanakan eksekusi uang pengganti atas kasus tindak pidana korupsi yang Penggugat lakukan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas maka terhadap petitum Penggugat angka 5 (lima) terkait pembayaran uang pesangon Penggugat beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri atas upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya";

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Jis Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-7MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah menyatakan "Tunjangan tetap (*fixed allowance*) adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (*basic salary*)";

Menimbang, bahwa dari bukti P-7, T-4, T-12a beserta lampirannya diperoleh fakta upah yang diterima oleh Tergugat setiap bulannya secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah upah pokok sejumlah Rp3.332.564,00 (tiga juta tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus enam puluh empat rupiah) tunjangan tetap sejumlah Rp1.800.420,00 (satu juta delapan ratus ribu empat puluh dua rupiah) dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp5.132.984,00 (lima juta seratus tiga puluh dua ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah) sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan

Halaman 40 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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)



sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 171 ayat (6) angka 11 PT Bank Pembangunan Daerah Papua tahun 2016-2018, yang mana sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diputus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendirian uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang harus diterima oleh Tergugat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 161 ayat (3), yaitu memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa “Dalam putusan pengadilan hubungan industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat terbukti menarik kembali pesangon Penggugat dan tidak melaksanakan kewajibannya membayar hak-hak Penggugat maka Majelis Hakim berkesimpulan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon
 $7 \times 1 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp } 35.930.888,00$
- Uang penghargaan masa kerja
 $3 \times 1 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp } 15.398.952,00+$
 $= \text{Rp } 51.329.840,00$
- Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp}51.329.840,00 = \text{Rp } 7.699.476,00+$
Jumlah seluruhnya $= \text{Rp } 59.029.316,00$

Sehingga yang diterima Penggugat adalah sejumlah Rp59.029.316,00 (lima puluh sembilan juta dua puluh sembilan ribu tiga ratus enam belas rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 6 (enam) mengenai pembayaran upah Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017 karena faktanya sejak dikeluarkannya surat pemutusan hubungan kerja Penggugat tidak masuk kerja;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 7 (tujuh) mengenai tuntutan sita jaminan Penggugat karena mengacu pada ketentuan Pasal 261 Rbg. Majelis Hakim hanya dapat mengabulkan tuntutan sita jaminan atas harta milik Tergugat apabila terdapat dugaan yang sangat kuat bahwa Tergugat sedang berusaha untuk mengalihkan/memindahkan dan atau menggelapkan harta miliknya dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan hakim dalam perkara ini, faktanya tidak ada bukti-bukti yang sah menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha untuk memindahkan dan/atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain, selain dari pada itu ternyata tuntutan sita jaminan terhadap harta milik Tergugat tidak disertai dengan bukti-bukti yang sah menurut hukum maka dari itu petitum Penggugat angka 7 (tujuh) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 8 (delapan) agar Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain dari Tergugat karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 191 Rbg jo SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Tergugat berada pada pihak yang dikalahkan sehingga patut dihukum untuk membayar biaya perkara ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini adalah dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Halaman 42 dari 44 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jap

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

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tanggal 20 Januari 2017;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sejumlah Rp59.029.316,00 (lima puluh sembilan juta dua puluh sembilan ribu tiga ratus enam belas rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon
 $7 \times 1 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp } 35.930.888,00$
 - Uang penghargaan masa kerja
 $3 \times 1 \times \text{Rp}5.132.984,00 = \text{Rp } 15.398.952,00+$
 $= \text{Rp } 51.329.840,00$
 - Uang penggantian hak
 $15\% \times \text{Rp}51.329.840,00 = \text{Rp } 7.699.476,00+$
Jumlah seluruhnya $= \text{Rp } 59.029.316,00$
4. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp701.000,00 (tujuh ratus seribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Klas 1A pada hari Kamis tanggal 25 Januari 2018 oleh kami **Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Harnetje, S.E., S.H.**, dan **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 31 Januari 2018 oleh Hakim Ketua Majelis



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

didampingi Hakim-hakim Anggota dibantu **Claudia Youline, S.H., M.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Harnetje, S.E., S.H.

Dr. H. Prayitno Iman Santosa, S.H., M.H.

Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Claudia Youline, S.H., M.H.

Perincian biaya:

1. Panggilan	Rp 680.000,00
2. PNBB	Rp 10.000,00
3. Materai	Rp 6.000,00
4. Redaksi	Rp <u>5.000,00+</u>
Jumlah	Rp 701.000,00