



P U T U S A N
No. 529 K/Pdt.Sus/2009

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

YULITA BANAWATISARI, bertempat tinggal di Jl. Gading Elok Raya Utara dalam Blok FB II No. 14 RT 015 RW. 011, Kelapa Gading, Jakarta Utara, hal ini memberi kuasa kepada: **HOSLAND B. HUTAPEA, SH. dan kawan-kawan**, Advokat berkantor di Patra Office Tower 19th Floor, Eoom 1988, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 32-34, Jakarta;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. BANK NISP, Tbk., berkedudukan di Jl. Prof. Dr. Satrio No. 25 Jakarta Selatan;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Bahwa pada tanggal 1 Mei 2002, Saudari Yulita Banawatisari (Penggugat), mulai bekerja sebagai karyawan pada PT Bank NISP (Tergugat) dengan Nomor Induk Karyawan (NIK): 32242;

Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat beberapa kali dipindah tugaskan/mutasi berdasarkan surat keputusan yang dikeluarkan Direksi Tergugat yang ditujukan kepada Penggugat ke beberapa Area antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank NISP No. KPTS/DIR/HRDiv/283/2002 Tentang Pengangkatan sebagai Pejabat Branch Manager Bumi Serpong Damai, di Regional II Bank NISP, tertanggal 21 Mei 2002, Surat Keputusan ini dikeluarkan dan dinyatakan berlaku terhitung sejak tanggal 01 Juni 2002;

Hal. 1 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



2. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank NISP No. KPTS/DIR/HCMgt/473/2002 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, di Regional II Bank NISP, tertanggal 28 Oktober 2002, Surat Keputusan ini dikeluarkan dan dinyatakan berlaku terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2002;
3. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank NISP No. KPTS/DIR/HCMgt/474/2002 Tentang Pengangkatan Sebagai Branch Manager Bumi Serpong Damai, di Regional II Bank NISP, tertanggal 28 Oktober 2002, Surat Keputusan ini dikeluarkan dan dinyatakan berlaku terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2002;
4. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank NISP No. KPTS/DIR/HCM/310/2004 Tentang Alih Tugas dari Branch Manager Bumi Serpong Damai menjadi Branch Manager Cinere, di Regional II Bank NISP, tertanggal 21 Mei 2004, Surat Keputusan ini dikeluarkan dan dinyatakan berlaku terhitung sejak tanggal 19 Mei 2004;
5. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank NISP No. KPTS/DIR/HCM/1510/2006 Tentang Alih Tugas dari Branch Relationship Manager Cinere menjadi Branch Service Manager Jakarta Selatan, di Regional II Bank NISP, tertanggal 26 Mei 2006, Surat Keputusan ini dikeluarkan dan dinyatakan berlaku terhitung sejak tanggal 1 Mei 2006;
6. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank NISP No. KPTS/DIR/HCM/094/2007 Tentang Penetapan sebagai Branch Service Manager Area 6 - Sunter, di Regional II Bank NISP, tertanggal 22 Januari 2007, Surat Keputusan ini dikeluarkan dan dinyatakan berlaku terhitung sejak tanggal 1 Februari 2007;
7. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank NISP No. 593/HCM/LL/V/2007 Tentang Alih Tugas Sementara dari Branch Service Manager Area 6 Sunter, Bank NISP Regional II ke Management Information Systeem and Network Bank NISP Regional II, tertanggal 30 Mei 2007, Surat Keputusan ini dikeluarkan dan dinyatakan berlaku terhitung sejak tanggal 4 Juni 2007 pada Bagian MIS ini Penggugat terakhir ditempatkan hingga sekarang;

Bahwa berdasarkan point 2 tersebut di atas membuktikan bahwa Penggugat mulai dari awal masuk bekerja sebagai karyawan Tergugat sampai dengan keluarnya surat skorsing memiliki kondite



sebagai karyawan Tergugat yang baik dan berprestasi, tidak pernah melakukan kesalahan, pelanggaran baik ringan maupun berat terhadap peraturan perusahaan maupun peraturan perundangan lainnya sehingga Penggugat diberi kepercayaan untuk memegang jabatan di beberapa wilayah/area milik Tergugat;

Bahwa pada tanggal 8 Mei 2007 Penggugat memanggil datang ke Bank NISP Cabang Sunter Agung milik Tergugat untuk menghadap ke Saudari Yuliani selaku Branch Coordinator Area 6, atasan langsung dari Penggugat, pada pertemuan tersebut juga hadir Saudari Yenny Susilo selaku Branch Departemen Head Bank NISP Regional II untuk membicarakan mengenai pemakaian uang Bahan Bakar Minyak (BBM) oleh Penggugat selama bulan April 2007;

Bahwa dalam pertemuan tersebut Penggugat sudah menjelaskan semuanya mengenai penggunaan uang BBM yang dipertanyakan oleh Saudari Yuliani dan Saudari Yenny Susilo. Penggugat menjelaskan penggunaan uang BBM yang lebih besar dari penggunaan bulan-bulan sebelumnya dikarenakan Penggugat pindah tempat tinggal dari daerah Kepala Gading ke Perumahan Galaxy, Bekasi, sehingga jarak tempuh menjadi semakin jauh dari kantor Penggugat di Sunter Agung;

Bahwa atas penjelasan dari Penggugat mengenai penggunaan uang BBM tersebut, Saudari Yuliani tidak dapat menerimanya dan langsung mengambil tindakan pada saat itu juga berupa keputusan sepihak untuk mengnonaktifkan diri Penggugat dari jabatan sebagai Branch Service Manager Area 6, bahkan menurut Saudari Yenny Susilo keputusan tersebut adalah merupakan keputusan management Tergugat (Bank NISP);

Bahwa seorang karyawan dengan tingkat jabatan tertentu dimungkinkan atau diberi kewenangan untuk mengambil kebijakan atau keputusan terhadap hal tertentu apabila pada saat itu dipandang perlu dan sifatnya mendesak. Namun kewenangan yang diberikan tentu saja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang berlaku atau peraturan kerja bersama atau peraturan perundangan lainnya;

Bahwa apabila dicermati tindakan sepihak dari Saudari Yuliani dan Saudari Yenny Susilo yang mengatasnamakan Management Tergugat (Bank NISP) terdapat kejanggalan, yaitu:



1. Apabila Penggugat dikenakan keputusan oleh Tergugat tentu saja terlebih dahulu ada pemberitahuan kepada Penggugat perihal keputusan tersebut, dalam hal ini Tergugat tidak melakukan pemberitahuan sebelumnya dan langsung seketika itu juga mengeluarkan keputusan penonaktifan Penggugat dari jabatan sebagai Branch Service Manager dan keputusan tersebut mengatasnamakan Management Tergugat hanya dilakukan secara lisan, di mana seharusnya apabila keputusan tersebut dikeluarkan mengatasnamakan Management Tergugat (Management Bank NISP) haruslah ada surat resmi dan tertulis dari Tergugat (Management Bank NISP) beserta alasan sesuai dengan perjanjian kerja bersama Bank NISP 2005-2007 (vide Pasal 39 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama Bank NISP);
2. Apabila pihak Tergugat mengeluarkan keputusan atau kebijakan perusahaan tentu saja harus memiliki dasar hukum kenapa keputusan itu dikeluarkan dan macam/jenis tanggung jawab apa yang harus dibebankan kepada karyawan. Dalam keputusan penonaktifan Penggugat ini Penggugat tidak melihat dasar hukum Tergugat mengeluarkan keputusan penonaktifan Penggugat, dalam peraturan Kerja Bersama Bank NISP 2005-2007, Penggugat tidak menemukan adanya peraturan mengenai penonaktifan karyawan dari jabatan, namun yang ada adalah peraturan mengenai pemberian peringatan secara lisan maupun tulisan (Pasal 39 Perjanjian Kerja Bersama Bank BISP) dan mengenai skorsing (Pasal 40 Perjanjian Kerja BERSAMA Bank NISP). Tindakan Tergugat terhadap Penggugat tanpa memiliki dasar hukum merupakan perbuatan melawan hukum;

Bahwa pada tanggal 9 Mei 2007 Penggugat menemui saudari Yenny Susilo untuk meminta surat penonaktifan Penggugat serta alasannya secara tertulis, namun hingga gugatan ini diajukan surat tersebut belum diterima Penggugat. Dalam pertemuan tersebut Penggugat juga memberikan penjelasan mengenai penggunaan uang BBM untuk bulan April 2007 namun saudari Yenny Susilo tetap pada keputusannya untuk menonaktifkan Penggugat dari jabatan sebagai Branch Service Area 6 dan tanpa dasar dan alasan yang kuat menyarankan Penggugat untuk mengundurkan diri, bahkan pada pertemuan tersebut saudara Yenny Susilo mengeluarkan kata-kata



antara lain: untuk berkarir di Bank NISP lagi Penggugat sudah tidak mungkin lagi Penggugat tidak mungkin kembali ke posisi jabatan semula; dan apabila tetap bekerja di Bank NISP akan ditempatkan di bagian yang tidak enak. Bahwa tindakan saudari Yenny Susilo tersebut merupakan tindakan semena-mena dan intimidasi terhadap Penggugat untuk segera mengundurkan diri dari karyawan Tergugat tanpa dasar alasan hukum yang kuat;

Bahwa karena Tergugat tidak memberikan tanggapan atas surat Penggugat, maka Penggugat melalui kuasa hukum Penggugat dari Law Office Yohanes Suhardi & Partners mengirimkan surat Somasi I No. 90/YS/Som-BNISP/V/07 kepada Tergugat (PT Bank NISP Tbk.) tertanggal 23 Mei 2007 dari Somasi II No. 97/YS/Som-BNISP/VI/07 tertanggal 8 Juni 2007 yang intinya meminta penjelasan dan alasan penonaktifan Penggugat serta surat penonaktifannya, namun hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak pernah memberikan tanggapannya;

Bahwa per 7 Juni 2007 Penggugat dipanggil oleh Tergugat untuk membicarakan pemakaian BBM kendaraan operasional kantor, dalam pertemuan tersebut Tergugat diwakili oleh saudara Leonardus Lunel dan saudari Elsi, dan hasil pertemuan tersebut menyatakan Penggugat tidak bersalah melakukan penggelapan BBM kendaraan operasional pada bulan April 2007;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas terlihat bahwa patut diduga ada unsur kesengajaan dari oknum karyawan Tergugat untuk menyingkirkan Penggugat supaya tidak lagi bekerja di perusahaan Tergugat. Bahwa unsur ketidaksenangan oknum karyawan Tergugat kepada Penggugat dijadikan menjadi masalah perusahaan. Perlu diketahui bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat memiliki prestasi yang baik, antara lain Penggugat mendapat surat ucapan selamat No. 262/INSDEV/LP/L&D/VI/07 tertanggal 01 Juni 2007 dari Tergugat yang ditandatangani oleh Pramukti Surjaudaja selaku Presiden Direktur PT Bank NISP Tbk. intinya memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Penggugat sebagai Associate Instructor yang telah mendukung perusahaan dalam mengembangkan dan membina insane PT Bank NISP. Oleh karena itu semakin jelas terlihat unsur ketidaksengajaan pribadi oknum karyawan Tergugat terhadap prestasi Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadi factor penyebab Penggugat dipaksakan untuk disingkirkan dari perusahaan Tergugat;

Bahwa Penggugat menerima Surat Keputusan Human Capital management Division Bank NISP No. 01/KPTS/GCM/KP.04.02/AR//2008 tentang skorsing tertanggal 24 Januari 2008, surat skorsing tersebut intinya menyatakan Penggugat resmi menjalani masa skorsing maksimal selama 6 (enam) bulan terhitung per tanggal 25 Januari 2008;

Bahwa kemudian Tergugat mengajukan surat permohonan pencatatan perkara Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dengan surat No. 085/HCM/KP.07.01/AR//2008 tertanggal 25 Januari 2008, dan melalui surat No. 1138/1.835.3 tertanggal 31 Januari 2008 pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta selaku Mediator memanggil Penggugat dan Tergugat pada tanggal 11 Februari 2008 bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta untuk membicarakan permohonan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Bahwa setelah beberapa kali Penggugat dan Tergugat mengadakan pertemuan yang difasilitasi oleh Mediator dan telah terkumpul keterangan dan data-data yang cukup kemudian Mediator mengeluarkan surat anjuran terhadap masalah perselisihan Penggugat dan Tergugat yang intinya menyatakan terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat akan diberikan pesangon kepada Penggugat sebesar Rp 89.712.000,- (delapan puluh sembilan juta tujuh ratus dua belas ribu rupiah). Terhadap anjuran ini kemudian Penggugat memberikan jawaban secara resmi dan tertulis melalui surat No. 063/HH/IV/2008 tertanggal 17 April 2008 pada intinya menolak Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta dan surat jawaban (penolakan) tersebut telah diterima oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta pada tanggal 18 April 2008;

Bahwa oleh karena salah satu pihak, dalam hal ini Penggugat menolak anjuran tersebut, maka terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja ini yang belum ada penyelesaiannya maka menurut ketentuan dalam Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hal. 6 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009

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

Penggugat menjatuhkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Bahwa alasan dan pertimbangan Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ini adalah karena anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, dalam hal ini ketentuan dalam Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 (Kepmenaker 150/2000) Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, dan Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja bukan karena adanya kesalahan Penggugat tetapi karena keinginan sepihak dari Tergugat untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan karena sudah tidak ada keharmonisan lagi antara Penggugat dengan Tergugat, di mana hal ini dalam mediasi, Tergugat tidak ada menhelaskannya dan tidak dapat membuktikan bentuk ketidak harmonisan yang dimaksud;

Bahwa oleh karena Tergugat tidak dapat membuktikan adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan dari Penggugat;

Bahwa menurut ketentuan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 (Kepmenaker 150/2000) Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, dan Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan menyatakan: "Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain";

Bahwa dengan demikian sangat jelas menurut ketentuan dalam Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 tersebut di atas pemutusan hubungan

Hal. 7 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



kerja terhadap karyawan tanpa kesalahan, maka karyawan berhak menerima uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain. Demikian juga halnya dengan Penggugat yang di PHK oleh Tergugat tanpa kesalahan, tentu saja berhak atas perhitungan dalam ketentuan Pasal 27 ayat (1) Kepmenaker 150/2000 tersebut;

Bahwa menurut ketentuan Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketegakerjaan menyatakan: Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan undang-undang ini;

Ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24 Kepmenaker No. 150 Tahun 2000 menyatakan:

Pasal 22:

Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- | | |
|---|---------------|
| a. masa kerja kurang dari 1 tahun | 1 bulan upah; |
| b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun | 2 bulan upah; |
| c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun | 3 bulan upah; |
| d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun | 4 bulan upah; |
| e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun | 5 bulan upah; |
| f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun | 6 bulan upah; |
| g. masa kerja 6 tahun atau lebih | 7 bulan upah; |

Pasal 23:

Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut:

- | | |
|---|---------------|
| a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun | 2 bulan upah; |
| b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun | 3 bulan upah; |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah;

Pasal 24:

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 meliputi;

- a. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerjaan di terima bekerja;
- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja;
- e. Hal-hal yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat;

Bahwa ketentuan Pasal 22, pasal 23 dan Pasal 24 Kepmenaker 150/2000 yang mengatur tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak sebagaimana disebutkan di atas tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) Kepmenaker 150 Tahun 2000 tetap berlaku;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 27

Hal. 9 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



ayat (1) Kepmenaker 150 Tahun 2000, maka jumlah uang pesangon yang berhak diterima Penggugat dari Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Uang Pesangon:

Untuk perhitungan besarnya uang pesangon yang berhak diterima Penggugat adalah berdasarkan lama atau masa kerja Penggugat bekerja di tempat Tergugat yaitu mulai tanggal 1 Mei 2002 sampai bulan Agustus 2008 saat gugatan ini diajukan. Dengan demikian Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat selama 6 tahun 3 bulan. Menurut ketentuan Pasal 22 Kepmenaker 150/2000 jo Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 untuk masa kerja tersebut diperhitungkan menjadi 7 bulan upah kemudian dikalikan 2 dan dikalikan besarnya upah/gaji terakhir yang diterima Penggugat dari Tergugat yaitu Rp 8.400.000,- (delapan juta empat ratus ribu rupiah) atau dengan kata lain $2 \times 7 \times \text{Rp } 8.400.000,-$;

2. Uang Penghargaan Masa Kerja:

Untuk perhitungan besarnya Uang Penghargaan masa kerja yang berhak diterima Penggugat dari Tergugat didasarkan pada lama masa kerja Penggugat mulai tanggal 1 Mei 2002 sampai bulan Agustus 2008 saat gugatan ini diajukan. Dengan demikian Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat selama 6 tahun 3 bulan. Menurut ketentuan Pasal 23 Kepmenaker 150/2000 jo Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 untuk masa kerja tersebut diperhitungkan menjadi 3 bulan upah kemudian dikalikan besarnya upah/gaji terakhir yang diterima Penggugat dari Tergugat yaitu Rp 8.400.000,- (delapan juta empat ratus ribu rupiah) atau dengan kata lain $3 \times \text{Rp } 8.400.000,-$;

3. Uang Ganti Rugi atau Penggantian Hak:

Untuk perhitungan besarnya uang ganti rugi/penggantian hak yang berhak diterima Penggugat besarnya $15\% \times (\text{uang pesangon} + \text{uang penghargaan masa kerja})$ atau dengan kata lain $15\% \times (\text{jumlah uang pesangon} + \text{jumlah uang penghargaan})$;

4. Hak Cuti belum diambil:

Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 17 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama Bank NISP intinya menyatakan: setiap karyawan/karyawati yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas cuti bersama selama 12 hari kerja dan mendapat upah penuh. Pada bulan Mei 2008 Penggugat telah genap bekerja



di tempat Tergugat 6 (enam) tahun dan pada bulan Mei 2008 tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama Bank NISP, Penggugat berhak atas cuti tahunan dan sudah dapat diambil sampai dengan gugatan a quo didaftarkan Penggugat belum pernah mengambil hak atas cuti tahunan tersebut. Dengan demikian terhadap cuti tahunan yang belum diambil Penggugat, Penggugat berhak menerima hak atas cuti tahunan tersebut dan mendapat upah penuh dari Tergugat sebesar Rp 8.400.000,- (delapan juta empat ratus ribu rupiah);

Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 17 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama Bank NISP, intinya menyatakan: setiap karyawan/karyawati yang telah bekerja minimum 5 (lima) tahun secara berturut-turut serta kelipatannya berhak atas cuti bersama selama 15 hari kerja yang harus diambil sekaligus dengan mendapat upah penuh serta tunjangan cuti tambahan sesuai ketentuan yang berlaku. Bahwa sampai pada bulan Agustus 2008, hingga gugatan a quo didaftarkan, Penggugat telah bekerja 6 (enam) tahun 3 (tiga) bulan. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama Bank NISP, Penggugat berhak atas cuti tambahan 15 hari kerja dan sudah dapat diambil sampai dengan gugatan a quo didaftarkan, Penggugat belum pernah mengambil hak atas cuti tambahan tersebut. Dengan demikian terhadap cuti tambahan yang belum diambil Penggugat, berhak menerima hak atas cuti tambahan tersebut dan mendapat upah penuh dari Tergugat sebesar Rp 8.400.000,- (delapan juta empat ratus ribu rupiah);

Adapun dengan perincian perhitungan sebagai berikut:

No.	U R A I A N	JUMLAH
1.	Uang Pesangon: 2 x 7 x Rp 8.400.000,- (Ket: Pasal 22 huruf c Kepmenaker No. 150 Thn 2000, masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang 7 tahun, 7 bulan upah);	Rp 117.600.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja: 3 x Rp 8.400.000,- (Ket: Pasal 23 huruf b Kepmenaker No. 150 Thn 2000, masa kerja 6 tahun kurang 9 tahun, 3 bulan upah);	Rp 24.200.000,-
3.	Uang Penggantian Hak 15% x Rp 142.800.000,- (Ket: Pasal 4 huruf d Kepmenaker No. 150 Thn 2000)	Rp 21.430.000,-
4.	Hak Cuti Tahunan yang belum diambil	Rp 8.400.000,-
5.	Hak Cuti Tambahan yang belum diambil	Rp 8.400.000,-
	Total	Rp 181.020.000,-



Dengan demikian jumlah total uang pesangon yang berhak diterima oleh Penggugat dari Tergugat karena pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan **sebesar: Rp 181.020.000,- (seratus delapan puluh satu juta dua puluh ribu rupiah);**

Bahwa sampai dengan gugatan a quo didaftarkan, Penggugat belum menerima upah/gaji dari Tergugat selama proses mulai bulan Mei, Juni dan Juli. Menurut ketentuan pada point 3 dalam Surat Keputusan Human Capital Management Division Bank BISP No. 01/KPTS/HCM/KP.04.02/AR/I/2008 tentang skorsing menyatakan: Tetap akan menerima gaji yang biasa diterima setiap bulannya maksimum 6 (enam) bulan setelah tanggal berlakunya skorsing ini atau ditetapkannya keputusan oleh Pengadilan Negeri/dibuatnya kesepakatan bersama;

Dengan demikian Penggugat sampai dengan diajukannya gugatan a quo masih berhak menerima upah/gaji dari Tergugat selama bulan Mei, Juni dan Juli 2008 yaitu sebesar 3 x Rp 8.400.000,- = Rp 25.200.000,- (dua puluh lima juta dua ratus ribu rupiah);

Bahwa Penggugat telah berusaha mengingatkan kepada Tergugat sehubungan dengan kewajiban Tergugat untuk memberikan upah/gaji Penggugat selama bulan Mei, Juni dan Juli 2008 sesuai dengan surat somasi I dan II melalui kuasa hukumnya Haposan Hutagalung & Partners No. 083/HH/V/2008 tertanggal 30 Mei 2008 dan surat No. 089/HH/VI/2008 tertanggal 8 Juni 2008, namun Tergugat melalui surat No. 147/Y&P/V/08 tertanggal 30 Mei 2008 dan surat No. 152/Y&P/VI/08 tertanggal 10 Juni 2008 menyatakan tetap menolak memberikan upah/gaji Penggugat selama bulan Mei, Juni dan Juli 2008;

Bahwa perbuatan Tergugat tersebut sudah sangat jelas melanggar ketentuan yang ada pada surat skorsing No. 01/KPTS/HCM/KP.04.02/AR/2008 per tanggal 24 Januari 2008 yang dikeluarkan oleh Tergugat sendiri sebagaimana disebutkan dalam point 3 menyatakan: tetap menerima gaji yang biasa diterima setiap bulannya maksimum 6 (enam) bulan setelah tanggal berlakunya skorsing ini atau ditetapkannya keputusan oleh Pengadilan Negeri/dibuatnya kesepakatan bersama;



Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat masih dalam proses, belum ada keputusan yang tetap atau belum ada penyelesaiannya maka Penggugat masih berhak untuk menerima upah selama proses mulai bulan Agustus, September, Oktober, November sebesar Rp 8.400.000,- (delapan juta empat ratus ribu rupiah) dengan jumlah keseluruhannya 4 bulan x Rp 8.400.000,- yaitu Rp 33.600.000,- (tiga puluh tiga juta enam ratus ribu rupiah);

Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang sah serta tidak terbantahkan kebenarannya, maka Penggugat mohon agar kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada upaya kasasi;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat supaya memberikan putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menyatakan Tergugat berhak menerima upah selama bulan Mei, Juni, dan Juli 2008;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang gaji/upah Penggugat selama proses mulai bulan Mei sampai bulan November 2008 sebesar: 8 x Rp 8.400.000,- = Rp 67.200.000,- (enam puluh tujuh juta dua ratus ribu rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses bulan Agustus, September, Oktober, November 2008 kepada Penggugat sebesar 4 bulan x Rp 8.400.000,- yaitu Rp 33.600.000,- (tiga puluh tiga juta enam ratus ribu rupiah);

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat berakhir tanpa ada kesalahan Penggugat serta dengan pengembalian nama baik Penggugat;
3. Menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) Kepmenaker No. 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti

Hal. 13 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerugian di perusahaan sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24 jo. Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

No.	U R A I A N	JUMLAH
1.	Uang Pesangon: 2 x 7 x Rp 8.400.000,- (Ket: Pasal 22 huruf c Kepmenaker No. 150 Thn 2000, masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang 7 tahun, 7 bulan upah);	Rp 117.600.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja: 3 x Rp 8.400.000,- (Ket: Pasal 23 huruf b Kepmenaker No. 150 Thn 2000, masa kerja 6 tahun kurang 9 tahun, 3 bulan upah);	Rp 24.200.000,-
3.	Uang Penggantian Hak 15% x Rp 142.800.000,- (Ket: Pasal 4 huruf d Kepmenaker No. 150 Thn 2000)	Rp 21.430.000,-
4.	Hak Cuti Tahunan yang belum diambil	Rp 8.400.000,-
5.	Hak Cuti Tambahan yang belum diambil	Rp 8.400.000,-
	Total	Rp 181.020.000,-

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon secara tunai kepada Penggugat sebesar = Rp 181.020.000,- (delapan puluh satu juta dua puluh ribu rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum;

ATAU:

- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatan a quo, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat;

Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (exceptie obscur libel) karena tidak menjelaskan secara khusus mengenai jenis Perselisihan Hubungan Industrial;

Hal. 14 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



2. Bahwa dari semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam posita gugatannya, ternyata Penggugat tidak menguraikan dengan jelas dan seutuhnya mengenai jenis-jenis perselisihan hubungan industrial dalam perkara a quo sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2), (3), (4) dan (5) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PPHI");

3. Bahwa maksud jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada point tersebut di atas adalah mengenai Perselesaian Hak, Perselisihan Kepentingan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja yang lain dalam sebuah perusahaan untuk itu dalam hal ini Penggugat tidak menjelaskan perihal gugatan mana yang diajukan dalam perkara a quo, sehingga gugatan Penggugat menjadi tidak jelas dan kabur (exceptie obscur lebel);

Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil karena tidak melampirkan risalah perundingan dalam proses mediasi sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku;

4. Bahwa selain dari pada itu Tergugat tidak menerima/melihat adanya risalah perundingan/penyelesaian melalui mediasi yang dilampirkan Penggugat sehubungan dengan gugatan yang diajukan Penggugat dalam perkara a quo, maka berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI Majelis Hakim wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada Penggugat;

Pasal 83 ayat (1) menyatakan sebagai berikut:

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;

Penggugat tidak menjelaskan perkara pidana yang sedang terjadi terhadap diri Penggugat dan telah diputus di tingkat pertama pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

5. Bahwa satu dan lain hal Penggugat dengan sengaja tidak menjelaskan secara rinci mengenai proses hukum yang sedang dihadapinya terkait dengan sebab dan akibat perkara ini, yaitu perkara pidana terhadap diri Penggugat yang telah diputus di tingkat pertama pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, hal mana



dalam amar putusan tersebut disebutkan bahwa Penggugat telah terbukti bersalah melakukan tindak pidana penggelapan dan telah dijatuhi hukuman pidana penjara 4 (empat) bulan dipotong masa tahanan;

Sebagaimana bunyi amar putusannya yang menyatakan sebagai berikut:

“Bahwa Terdakwa JULITA BANAWATISARI, dengan identitas selengkapnya tersebut di atas, terbukti secara sah dan meyakinkan telah bersalah melakukan tindak pidana “Penggelapan dalam jabatan yang dilakukan beberapa kali sebagai perbuatan berlanjut dan menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa dan arena itu dengan pidana penjara selama 4 (empat) bulan”;

6. Bahwa penjelasan mengenai fakta-fakta hukum yang terjadi serta perkembangan perkara a quo sebagaimana dimaksud tersebut di atas, menurut Tergugat sangatlah penting sekali karena mempunyai keterkaitan erat dalam hubungannya dengan kondisi Penggugat secara factual dan objektif, dan mengenai proses perkara pidana terhadap diri Penggugat adalah merupakan kunci untuk mengungkap kebenaran baik secara formil maupun materiil, sehingga dalam hal ini gugatan Penggugat perlu dipertanyakan kembali kebenarannya sebab mengapa tidak menjelaskan/ menceritakan keadaan yang sesungguhnya, khususnya kesalahan-kesalahan Penggugat termasuk mengenai perkara pidana terhadap Penggugat yang merupakan kesalahan berat
7. Bahwa Tergugat selalu beritikad baik terhadap Penggugat dengan melakukan penyelesaian internal secara musyawarah/kekeluargaan (bipartit) yang telah difasilitasi oleh Tergugat, akan tetapi Penggugat tetap tidak persuasive dalam penyelesaian perkara ini, bahkan permintaan Penggugat sangat berlebihan karena tidak berdasar pada ketentuan yang berlaku dan tidak mempertimbangkan unsur-unsur kesalahan Penggugat sendiri;
8. Bahwa singkatnya, berdasarkan hal tersebut di atas maka terbukti bahwa Penggugat telah sengaja dan secara melawan hukum mempunyai rencana untuk mencari keuntungan dengan merugikan pihak lain termasuk menimbulkan kerugian kepada Tergugat, karena Penggugat telah menyalahgunakan jabatan untuk mencari



keuntungan pribadi sehingga menyebabkan Penggugat tersangkut perkara pidana sebagaimana telah dijelaskan tersebut di atas;

9. Bahwa dengan ini, Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat untuk meminta putusan provisi, sebagaimana disebutkan dalam petitum atas gugatan Penggugat, yang menyatakan sebagai berikut:

- Menyatakan Tergugat berhak menerima upah selama bulan Mei, Juni, dan Juli 2008;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang gaji/upah Penggugat selama proses mulai bulan Mei sampai bulan November 2008 sebesar: 8 x Rp 8.400.000,- = Rp 67.200.000,- (enam puluh tujuh juta dua ratus ribu rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses bulan Agustus, September, Oktober, November 2008 kepada Penggugat sebesar 4 bulan x Rp 8.400.000,- yaitu Rp 33.600.000,- (tiga puluh tiga juta enam ratus ribu rupiah);

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat atau setidaknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No. 308/PHI.G/2008/PN.JKT.PST. tanggal 24 Februari 2008 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp 447.000,- (empat ratus empat puluh tujuh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah dijatuhkan dengan hadirnya Penggugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 24 Februari 2009 kemudian terhadapnya oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Februari 2009 diajukan permohonan kasasi secara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lisan pada tanggal 25 Maret 2009 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 32/Srt.Kas/PHI/2009/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 25 Maret 2009;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 7 April 2009 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/Pemohon Kasasi diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 20 April 2009;

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

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

Dalam Provisi:

Judex facti telah salah dan berat sebelah dalam putusannya, tidak mempertimbangkan fakta-fakta hukum dan menerapkan hukumnya;

1. Bahwa dalam putusannya, Majelis Hakim judex facti sama sekali tidak memberi pertimbangan hukum terhadap tuntutan provisi Pemohon.

Pemohon mempunyai dasar hukum yang kuat dalam mengajukan tuntutan provisinya yaitu berdasarkan Surat Keputusan Human Capital Management Division Bank BISP No. 01/KPTS/HCM/KP. 04.02/AR//2008 Tentang Skorsing (vide bukti P-13), dalam point 3 menyatakan: Pekerja tetap akan menerima gaji yang biasa diterima setiap bulannya maksimum 6 (enam) bulan setelah tanggal berlakunya skorsing ini atau ditetapkan keputusan oleh Pengadilan Negeri/dibuatnya kesepakatan bersama;

2. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang ada, selama masa skorsing Pemohon menerima gaji/upah dari Termohon hanya selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Februari, Maret, April 2008 sedangkan bulan Mei,

Hal. 18 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



Juni, Juli 2008 sesuai dengan lama masa skorsing, Pemohon belum menerimanya dari Termohon;

3. Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut, Pemohon berhak dan sah secara hukum menerima gaji/upah dalam sisa masa skorsing tersebut, sebab sampai dengan habis masa skorsing yang ditetapkan selama 6 (enam) bulan sebagaimana disebutkan dalam Surat Keputusan tentang Skorsing yang dikeluarkan Termohon, belum ada kesepakatan atau keputusan dalam penyelesaian masalah hubungan kerja antara Pemohon dengan Termohon;
4. Bahwa Majelis Hakim judex facti dalam putusannya sama sekali tidak memberi pertimbangan hukum mengenai tuntutan provisi Pemohon. Bahwa tuntutan provisi Pemohon mempunyai dasar hukum yang kuat, oleh karena itu sudah sepatutnya Majelis Hakim judex facti memberi pertimbangan hukum dalam putusannya. Namun dalam putusan yang telah dibacakan di persidangan, Majelis Hakim judex facti tidak memberi pertimbangan hukumnya, sehingga ada kekurangan Majelis Hakim judex facti tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya;
5. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, telah nyata ada kesalahan Majelis Hakim judex facti tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya, sehingga sangat beralasan dan berdasar hukum Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara a quo tingkat kasasi untuk memberi pertimbangan hukum sendiri dan memutuskan tuntutan provisi Pemohon dalam putusannya;
6. Bahwa demikian juga halnya karena perselisihan hubungan kerja antara Pemohon dan Termohon belum dapat diselesaikan, maka Pemohon masih berhak atas upah selama proses mulai bulan Agustus, September, Oktober, November 2008, dengan setiap bulannya sebesar Rp 8.400.000,- (delapan juta empat ratus ribu rupiah), dengan demikian jumlah seluruhann upah proses yang belum diterima Pemohon dari Termohon adalah 4 bulan x Rp 8.400.000,- = Rp 33.600.000,- (tiga puluh tiga juta enam ratus ribu rupiah). Namun Majelis Hakim judex facti tidak memberi pertimbangan hukum terhadap upah selama proses dalam putusannya, oleh karena itu ada kekurangan Majelis Hakim judex facti dalam penerapan hukumnya. Sehingga sangat beralasan dan

Hal. 19 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009

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)



berdasar hukum Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara a quo tingkat kasasi untuk memberi pertimbangan hukum sendiri dan memutuskan tuntutan provisi Pemohon dalam putusannya;

Dalam Pokok Perkara:

Judex facti telah salah, keliru dan berat sebelah dalam menerapkan hukumnya dan tidak memberi pertimbangan hukum yang cukup dalam putusannya;

1. Bahwa Pemohon sangat keberatan dan menolak terhadap pertimbangan hukum yang diberikan Majelis Hakim judex facti dalam putusannya;
2. Bahwa Pemohon sangat keberatan dan menolak pertimbangan hukum Majelis Hakim judex facti sebagai berikut:

2.1. Alinea kedua halaman 55 menyatakan:

“Menimbang, bahwa setelah menelaah seluruh isi gugatan Penggugat dan tanggapan dari Tergugat yang diajukan oleh kedua pihak maka persoalan yang paling pokok dari fundamental yang harus dipertimbangkan adalah:

1. Apakah benar Penggugat telah melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan beberapa kali sebagai perbuatan berlanjut yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat;
2. Apakah Penggugat dapat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

2.2. Alinea 3 halaman 56 menyatakan:

Ad.1. Apakah benar Penggugat telah melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan beberapa kali sebagai perbuatan berlanjut yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat;

Menimbang, bahwa untuk menjawab Apakah benar Penggugat telah melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan beberapa kali sebagai perbuatan berlanjut yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat maka Majelis akan memeriksa bukti-bukti yang diajukan para pihak di muka persidangan di bawah ini;

2.3. Alinea pertama halaman 58 menyatakan:

Hal. 20 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat tersebut di atas Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan tentang apakah Penggugat terbukti bersalah atau tidak sebagaimana yang dituduhkan telah melakukan tindak pidana penggelapan yang menjadi perselisihan dalam perkara a quo tersebut dengan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak di muka persidangan sebagai berikut:

2.4. Alinea pertama dan kedua halaman 59 menyebutkan:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut di atas dan apabila dihubungkan dengan ketentuan mengenai kesalahan berat yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1) yang menyebutkan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat dengan melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, maka diperoleh fakta bahwa benar Penggugat telah melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan beberapa kali sebagai perbuatan berlanjut yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa benar Penggugat telah melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan beberapa kali sebagai perbuatan berlanjut yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat;

2.5. Alinea kedua, ketiga halaman 62 menyatakan:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat dapat diputus hubungannya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat terbukti tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya sedangkan Tergugat ternyata dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya;



Menimbang, bahwa oleh karena petitum pokok ditolak oleh Majelis Hakim maka petitum lainnya dinyatakan ditolak karena tidak ada relevansinya untuk dipertimbangkan;

3. Bahwa Pemohon sangat keberatan dan menolak pertimbangan hukum *judex facti* tersebut di atas, karena pertimbangan hukum tersebut di atas menyimpang dari dasar dan alasan gugatan yang diajukan Pemohon ke Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta yaitu pemberian peangon oleh Termohon kepada Pemohon karena berakhirnya hubungan kerja karena sudah tidak harmonis lagi hubungan kerja antara Pemohon dan Termohon;
4. Bahwa pada tingkat mediasi di Disnaker Provinsi DKI Jakarta, Pemohon dan Termohon sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja karena sudah tidak harmonis lagi (*vide bukti P-23, P-24, P-25*) akan tetapi tidak ada kesepakatan mengenai uang pesangon Pemohon, kemudian menurut ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pemohon melanjutkan penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
5. Bahwa dengan demikian jelas bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam gugatan Pemohon adalah mengenai berapa besar nilai uang pesangon yang harus diberikan kepada Pemohon karena hubungan kerja berakhir karena ketidak harmonisan kerja, sehingga sangat tidak beralasan hukum apabila Majelis Hakim *judex facti* mencari dasar alasan kembali berakhirnya hubungan kerja Pemohon dan Termohon sebagaimana dinyatakan dalam pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim *judex facti* dalam putusannya;
6. Bahwa alasan yang menjadi dasar penolakan Pemohon adalah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Pasal 3 huruf a yang menyatakan sebagai berikut:
"Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (*eks*) Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap";



7. Bahwa perkara pidana Pemohon Kasasi/Penggugat belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap (inkracht) karena Pemohon Kasasi/Penggugat telah mengajukan upaya hukum banding sesuai dengan bukti P-27 dan saat ini telah diajukan upaya hukum kasasi. Dengan demikian saat ini secara hukum Pemohon tidak dapat dikatakan bersalah melakukan pidana penggelapan dalam jabatan, dan karenanya Pemohon tidak dapat di PHK karena melakukan pelanggaran berat sebagaimana dinyatakan dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam putusannya. Pemohon Kasasi/Penggugat belum terbukti secara sah dan meyakinkan telah bersalah melakukan tindak pidana sehingga pengusaha (PT Bank NISP) tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat dan Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo telah salah, keliru dan berat sebelah dalam menerapkan hukum yang menjadi dasar dalam pertimbangan tersebut di atas;
8. Bahwa dengan demikian sudah jelas bahwa ada kekeliruan Majelis Hakim judex facti dalam menerapkan hukumnya, sehingga Majelis Hakim judex facti tidak dapat dalam pertimbangan hukumnya menggunakan putusan pidana yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap dijadikan dasar mem PHK Pemohon, dan mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara a quo di tingkat kasasi untuk memutus dan mengadili sendiri;
9. Bahwa alasan dan pertimbangan Pemohon mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ini adalah karena Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, dalam hal ini ketentuan dalam Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 (vide bukti P-17) Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
10. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan menolak pertimbangan hukum judex facti halaman 62 alinea pertama jo. alinea kedua yang menyebutkan:
Alinea pertama:

Hal. 23 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



“Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Penggugat telah melakukan kesalahan berat maka Majelis Hakim berkeyakinan bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat (1) jo. Pasal 160 ayat (5) tersebut di atas maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja buruh yang telah nyata-nyata terbukti bersalah telah melakukan kesalahan berat berdasarkan putusan Pengadilan Negeri yang berwenang untuk itu”;

Alinea kedua:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat dapat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat”;

11. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat menolak dasar pertimbangan Hakim tersebut di atas karena yang menjadi dasar dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat bukan masalah tindak pidana melainkan adanya hubungan yang sudah tidak harmonis lagi antara pekerja (Pemohon Kasasi/Penggugat) dengan Pengusaha (PT Bank NISP) sehingga kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja. Namun permasalahan yang timbul adalah besarnya uang pesangon yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan dalam hal ini ketentuan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 (vide bukti P-17) Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
12. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Pemohon dengan Termohon adalah karena sudah tidak ada keharmonisan lagi (PHK tanpa kesalahan) dan hal ini tidak ada ketentuan atau peraturannya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 akan tetapi hal itu ada diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 (vide bukti P-17) Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
13. Bahwa dasar dan alasan Pemohon menggunakan ketentuan dalam Kepmenaker Tahun 2000 tersebut adalah ketentuan dalam Pasal

Hal. 24 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009



191 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga sangat beralasan dan berdasar hukum pertimbangan pesangon yang dinyatakan Pemohon dalam gugatannya sebagai dasar untuk mempertimbangkan seberapa besar jumlah uang pesangon yang patut menurut hukum diterima Pemohon karena pemutusan hubungan kerja karena sudah tidak ada keharmonisan lagi hubungan kerja antara Pemohon dan Termohon;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena putusan judex facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat salah menerapkan dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat oleh Termohon Kasasi telah diberikan skorsing yang berlaku terhitung sejak tanggal 25 Januari 2008 sampai dengan adanya putusan PHI;
- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 16 Keputusan Menteri Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-78/MEN/2001 dan pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 terhadap skorsing tersebut Pemohon Kasasi berhak menerima upah sebagaimana biasa untuk paling lama 6 bulan, dan oleh karenanya petitum Pemohon Kasasi/Penggugat atas upah proses yang dalam hal ini adalah berupa upah selama skorsing dapat dikabulkan untuk selama 6 bulan sejak berlakunya skorsing terhitung sejak tanggal 25 Januari 2008 sampai dengan 25 Juli 2008, dan oleh karena upah Pemohon Kasasi/Penggugat sejak tanggal 25 Mei 2008 tidak lagi dibayar oleh Termohon Kasasi/Tergugat, maka atas upah proses a quo yang dalam hal ini berupa upah selama skorsing Pemohon Kasasi berhak menerima upah untuk bulan Mei 2008 sampai dengan Juli 2008 yakni sebesar 3 bulan dengan perhitungan $3 \times \text{Rp } 8.400.000,- = \text{Rp } 25.200.000,-$

Menimbang, bahwa Anggota Majelis Bernard, SH.MH. (selaku Pembaca II) berbeda pendapat (dissenting opinion) dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena putusan judex facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan benar serta tidak



salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **YULITA BANAWATISARI** tersebut, dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 308/PHI.G/2008/PN.JKT.PST. tanggal 24 Februari 2008 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), dan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat dikabulkan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Termohon Kasasi/Tergugat dihukum membayar biaya perkara dalam semuan tingkat peradilan;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 4 Tahun 2004, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagai-mana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **YULITA BANAWATISARI** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 308/PHI.G/2008/PN.JKT.PST. tanggal 24 Februari 2008;

MENGADILI SENDIRI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Termohon untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 24 Februari 2009;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang seluruhnya berjumlah Rp 96.600.000,- (sembilan puluh enam juta enam ratus ribu rupiah);
 - b. Uang Penggantian Hak atas cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur sebesar Rp 3.360.000,- serta Uang Penggantian Hk atas cuti tahunan sehubungan dengan adanya PHK sebesar Rp 2.520.000,-;
 - c. Uang proses sebesar Rp 25.200.000,-
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menghukum Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan yang dalam tingkat kasasi sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu, tanggal 30 September 2009** oleh **H.M. Zaharuddin Utama, SH.MM.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arsyad, SH.MH.** dan **Bernard, SH.MH.** Hakim Ad. Hoc. PHI Mahkamah Agung sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis, dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Ninin Murnindrarti, SH.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota :

K e t u a :

Panitera Pengganti :

Hal. 27 dari 27 hal.Put.No. 529 K/Pdt.Sus/2009