



P U T U S A N

Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

WANDA AFRIANSYAH, Warga Negara Indonesia, yang beralamat di Poncol Jaya Blok C2 Nomor 10 RT.03 RW.019, Bekasi Barat, Jawa Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Sarino, S.H., M.H.**, Advokat dan Penasehat Hukum pada Kantor Hukum NOE & PARTNERS yang berkedudukan di Perum Graha Persada Blok G No.1 RT.001 RW.025, Desa Wanajaya, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, untuk bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 November 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

LAWAN

PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk, Perseroan Terbatas, beralamat di Jl. Gajah Mada No.1 Jakarta Pusat 10130, diwakili oleh **Eko Waluyo** selaku Direktur *Human Capital, Compliance and Legal* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Aryo Bismoko, S.H., dkk., selaku pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

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

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang hadir di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 16 November 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 16 November 2022 di bawah Register Nomor **393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja pada perusahaan Tergugat terhitung mulai sejak tanggal 11 Maret 2014, awal masuk bekerja pada Kantor Cabang Bekasi dengan Jabatan Skip Tracer Coordinator KC Bekasi di Unit Kerja Consumer Collection & Remedial Division dan hingga saat perselisihan hubungan industrial ini muncul sampai dengan perkara a quo didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat bekerja di Unit Kerja Human Capital Management Division dengan Jabatan Penugasan Khusus – Pusdiklat Tanah Abang;
2. Bahwa Penggugat adalah Pekerja tetap pada perusahaan Tergugat dengan mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp. 9.662.803,- (Sembilan juta enam ratus enam puluh dua ribu delapan ratus tiga rupiah);
3. Bahwa Penggugat adalah suami dari seorang istri yang bernama Ria Arfia Utami dan telah memiliki 2 (dua) orang anak yang masing-masing bernama Natasya Putri Arvinda dan Raffasya Alfarezel Mekka yang masih membutuhkan biaya hidup dan biaya sekolah yang tidak sedikit;
4. Bahwa sebagai pekerja, Penggugat adalah pekerja yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi untuk perusahaan Tergugat serta mempunyai nilai kerja yang cukup baik sebagai berikut:

	SISTEM	MANAJEMEN (SMK)
KINERJA		
2015	455	ISTIMEWA
2016	455	ISTIMEWA
2017	455	ISTIMEWA

Halaman 2 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



2018	400	SANGAT BAIK
2019	451	ISTIMEWA
2020	451	ISTIMEWA
2021	453	ISTIMEWA

Berdasarkan table diatas terbukti bahwa Penggugat selama menjalin hubungan kerja dengan Tergugat, Penggugat tidak pernah melakukan tindakan pelanggaran hukum dalam bentuk apapun yang mana hal itu dapat dibuktikan dengan tidak pernah adanya Surat Peringatan I, II, III (SP I, II, III) yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;

5. Bahwa pada tanggal 28 Juli 2022 Penggugat mendapat surat pemanggilan pegawai dari Tergugat untuk hadir pada hari jumat tanggal 29 Juli 2022 di ruang rapat HCMD;
6. Bahwa pada tanggal 29 Juli 2022 Penggugat menghadiri surat panggilan pegawai dari Tergugat dan didalam pertemuan tersebut Tergugat langsung memberikan surat sanksi disiplin pegawai Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tanpa terlebih dahulu dimintain klarifikasi dan jikalau Penggugat dianggap diduga dan/atau terbukti melakukan pelanggaran kerja terlebih dahulu diberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, Surat Peringatan III sebagai sanksi disiplin sebagaimana diatur didalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
7. Bahwa atas pemberian sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat secara tegas menolaknya dengan alasan sanksi tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan yang diundangkan tanggal 2 November 2020 *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diundangkan tanggal 2 Februari 2021;
8. Bahwa ketentuan Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan "Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja";



9. Bahwa Tergugat dengan langsung memberikan sanksi disiplin Pemutusan Hubungan kerja kepada Tergugat, hal itu membuktikan bahwa Tergugat tidak ada itikad baik untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana amanat Undang – Undang Ketenagakerjaan yaitu amanat Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tergugat dengan sengaja ada indikasi niat jahat untuk melakukan perbuatan melawan hukum;
10. Bahwa ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas.....”;
11. Bahwa Penggugat faktanya selama bekerja belum pernah sekalipun mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Surat Peringatan kedua, Surat Peringatan Ketiga sebagaimana amanat Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, hal itu membuktikan bahwa Penggugat selama bekerja adalah Pekerja yang baik dan loyal terhadap Perusahaan Tergugat sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat BATAL DEMI HUKUM;
12. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena Penggugat dianggap melanggar Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi, hal ini membuktikan bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja tidak mempunyai landasan hukum karena sebagaimana diketahui Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi bukanlah Peraturan perundang-undangan dan bukan pula Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang;
13. Bahwa amanat undang-undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Halaman 4 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



menyebutkan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk” juncto Pasal 1 angka (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Bersama, disebutkan bahwa “Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan” ;

14. Bahwa selanjutnya Pasal 116 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha” juncto Pasal 1 angka (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Bersama, disebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”;

15. Bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah mengetahui adanya Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 108 dan 116 UU 13 TH 2003 Jo Pasal 1 angka (1) dan angka (2) PERMENAKER 28 TH 2014 padahal Perusahaan Tergugat adalah BUMN Perusahaan besar sudah berdiri cukup lama yang memiliki karyawan lebih dari 10 (sepuluh) orang dan jikalau sudah ada Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama kenapa selama Penggugat bekerja tidak pernah ada pemberitahuan adanya Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama kepada seluruh pekerjaannya;

16. Bahwa Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama adalah perintah dari Undang-Undang yang mengatur tentang hukum



Ketenagakerjaan dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan hukum berdasarkan hukum Ketenagakerjaan sehingga hal hal mengenai hak dan kewajiban masing masing pihak harus berdasarkan peraturan perundang-undangan;

17. Prof H.A.S Natabaya saat diperiksa sebagai ahli dalam sidang di Pengadilan Tipikor Jakarta, Senin 01 Maret 2010 menyatakan *“Surat Keputusan Direksi dan anggaran dasar (AD) perusahaan bukan termasuk peraturan perundangan-undangan sebagaimana dimaksud dalam UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan. Hal itu karena SK Direksi bukan dibuat oleh pejabat yang berwenang dan tak mengikat secara umum. Karenanya, jika seseorang dikatakan melanggar SK Direksi dan AD tak dapat dikatakan melanggar peraturan perundangan-undangan”* Bahwa dengan mengutip keterangan ahli Prof H.A.S Natabaya maka sanksi disiplin pemutusan hubungan kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat yang dianggap melanggar Peraturan Direksi dan/atau Surat Edaran Direksi dan/atau Surat Keputusan Direksi dan/atau Anggaran Dasar Perusahaan, beralasan menurut hukum jika dinyatakan **BATAL DEMI HUKUM**;

18. Bahwa selain Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama dikenal Perjanjian Bersama, didalam membuat Perjanjian Bersama dan/atau Perjanjian Kerja Bersama harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata yang menyebutkan ada 4 syarat sah perjanjian yaitu sebagai berikut:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan diri;
2. kecakapan mereka yang membuat kontrak;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Bahwa dari ke-empat syarat tersebut memiliki 2 (dua) kategori yakni syarat subjektif dan syarat objektif, syarat subjektif yaitu kesepakatan mereka yang mengikatkan diri dan kecakapan mereka yang membuat perjanjian, sedangkan syarat objektif yaitu *suatu hal tertentu* dan *suatu sebab yang halal*;

19. Bahwa jika tidak dipenuhinya syarat sah perjanjian akan berujung pada pembatalan perjanjian, pembatalan perjanjian ini dibagi menjadi 2 (dua) berdasarkan kategori syarat sah perjanjian yaitu apabila para pihak tidak

Halaman 6 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



memenuhi syarat subjektif, maka konsekuensinya adalah perjanjian yang telah dibuat dapat dibatalkan dan jika para pihak tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian tersebut akan dianggap batal demi hukum;

20. Bahwa setiap jenis perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang maka perjanjian tersebut batal demi hukum, hal ini perlu Penggugat sampaikan jika dianggap oleh Tergugat bahwa Penggugat pernah membuat perjanjian dengan Tergugat karena faktanya perjanjian sebagaimana dimaksud adalah perjanjian yang tidak terpenuhinya syarat objektif sah nya perjanjian (*suatu sebab yang halal*) sehingga **BATAL DEMI HUKUM**;
21. Bahwa pada tanggal 29 Juli 2022 Penggugat bermaksud masuk bekerja seperti biasanya akan tetapi Penggugat dilarang masuk bekerja oleh Tergugat dengan alasan Penggugat telah di Putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat;
22. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak memperkenankan Penggugat masuk bekerja merupakan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan pertauran perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
23. Bahwa dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap tindakan Tergugat yang tidak mempekerjakan Penggugat yang bersedia melakukan pekerjaan dan mempertimbangkan hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat belum terputus, beralasan menurut hukum untuk menghukum Tergugat membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak tidak dipekerjakan hingga gugatan dalam perkara a quo didaftarkan sampai dengan putusan perkara a quo yang seluruhnya dengan rincian sebesar sebagai berikut: Rp. 9.662.803,- X 7 bulan = Rp. 67.639.621,- (enam puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh satu rupiah);
24. Bahwa oleh karenanya sanksi disiplin pemutusan hubungan kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat yang dianggap melanggar Peraturan Direksi dan/atau Surat Edaran Direksi dan/atau Surat Keputusan Direksi dan/atau Anggaran Dasar Perusahaan, dapat dinyatakan **BATAL DEMI HUKUM** dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat **BATAL DEMI HUKUM** maka beralasan menurut hukum untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak



terputus, serta menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;

25. Bahwa apabila gugatan ini dikabulkan dan kepada Tergugat dihukum untuk mempekerjakan kembali Penggugat, maka untuk menjamin dilaksanakannya putusan dalam perkara a quo karena Tergugat lalai menjalankan kewajibannya, beralasan menurut hukum untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari dihitung sejak putusan dalam perkara a quo dibacakan hingga Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat;

Berdasarkan alasan-alasan uraian disampaikan diatas, Penggugat Mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini, untuk memanggil Tergugat kedalam persidangan, guna memeriksa dan mengadili gugatan ini, selanjutnya agar berkenan memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut

DALAM POKOK PERKARA

PRIMAIR

1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sanksi disiplin pemutusan hubungan kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat yang dianggap melanggar Peraturan Direksi dan/atau Surat Edaran Direksi dan/atau Surat Keputusan Direksi dan/atau Anggaran Dasar Perusahaan, dapat dinyatakan BATAL DEMI HUKUM;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat BATAL DEMI HUKUM;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum terputus;
5. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;
6. Menghukum Tergugat membayar upah kepada Penggugat dihitung sejak tidak dipekerjakan hingga gugatan dalam perkara a quo didaftarkan sampai dengan putusan perkara a quo yang seluruhnya dengan perincian sebesar sebagai berikut: Rp. 9.662.803,- X 7 bulan = Rp. 67.639.621,- (enam puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh satu rupiah);



7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari terhitung sejak putusan dalam perkara a quo dibacakan hingga Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat;

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat dan Tergugat telah hadir diwakili oleh kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap di pertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan Jawaban secara tertulis tanggal 19 Desember 2022 sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)

1. Bahwa seluruh dalil gugatan **PENGGUGAT** dalam register perkara No. 393/Pdt.Sus-PHI.G/2022/PN.Jkt.Pst tidak sistematis dan tumpang tindih sehingga menimbulkan ketidakjelasan maksud serta tujuan **PENGGUGAT** mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
2. Bahwa **PENGGUGAT** dalam posita gugatan angka 20 halaman 7 mendalilkan :

“Bahwa setiap jenis perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang maka perjanjian tersebut batal demi hukum, hal ini perlu Penggugat sampaikan jika dianggap oleh Tergugat bahwa Penggugat pernah membuat perjanjian dengan Tergugat karena faktanya perjanjian sebagaimana dimaksud adalah perjanjian yang tidak terpenuhinya syarat objektif sahnya perjanjian (suatu sebab yang halal) sehingga BATAL DEMI HUKUM”

Halaman 9 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



3. Bahwa **PENGGUGAT** dalam positanya tersebut pada pokoknya menyampaikan jika **PENGGUGAT** pernah membuat perjanjian dengan **TERGUGAT**, perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat objektif perjanjian sehingga batal demi hukum, namun **PENGGUGAT** tidak menjelaskan perjanjian mana yang dimaksud, apakah perjanjian kerja, perjanjian kredit ataupun perjanjian lainnya sehingga minbulkan ketidakjelasan dalam gugatan **PENGGUGAT**.
4. Bahwa **PENGGUGAT** dalam posita gugatan angka 23 halaman 7 mendalilkan :

“Bahwa dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap tindakan Tergugat yang tidak mempekerjakan Penggugat yang bersedia melakukan pekerjaan dan mempertimbangkan hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat belum terputus, beralasan menurut hukum untuk menghukum Tergugat membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak tidak dipekerjakan hingga gugatan dalam perkara a quo didaftarkan sampai dengan putusan perkara a quo yang seluruhnya dengan perincian sebesar sebagai berikut : Rp. 9.662.203,- x 7 bulan = Rp. 67.639.621,- (enam puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh sembilan ribu enam ratus dua puluh satu rupiah).

5. Bahwa **PENGGUGAT** dalam positanya tersebut pada pokoknya meminta kepada **TERGUGAT** untuk membayar upahnya selama tidak dipekerjakan, namun **PENGGUGAT** tidak menjelaskan apabila **PENGGUGAT** telah menandatangani Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022, dimana dalam pasal 1 Perjanjian Bersama tersebut telah disepakati sebagai berikut:

“Pihak Pertama dan Pihak Kedua setuju untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhitung mulai tanggal 29 Juli 2022 karena Pihak Kedua telah melanggar ketentuan disiplin pegawai/aturan internal Pihak Pertama”

6. Hal ini menimbulkan kebingungan dan ketidakjelasan dalam gugatan mengingat disatu sisi **PENGGUGAT** telah sepakat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhitung mulai tanggal 29 Juli 2022, namun disisi lain **PENGGUGAT** meminta kepada **TERGUGAT** untuk membayarkan upah **TERGUGAT** setelah berakhimya hubungan kerja antara

Halaman 10 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



PENGGUGAT dengan **TERGUGAT** yang telah disepakati juga oleh **PENGGUGAT** dalam Perjanjian Bersama dimaksud.

7. Bahwa oleh karena **PENGGUGAT** telah sepakat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja sejak tanggal 29 Juli 2022, dengan demikian **PENGGUGAT** sudah tidak bekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan **TERGUGAT** sehingga **TERGUGAT** tidak lagi mempunyai kewajiban untuk membayar upah dan hak-hak lainnya sesuai Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”

8. Bahwa menurut **Juanda Pangaribuan** di dalam buku “*Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*”, MISI, Jakarta, 2017, halaman 231 menyebutkan :

*“Posita atau **fundamentum petendi** adalah dalil-dalil kongkrit yang menjelaskan tentang hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan dari tuntutan (**middelen van den eis**);,*

Sedangkan menurut **M. Yahya Harahap** di dalam buku Hukum Acara Perdata halaman 58 menyebutkan :

*“Posita atau **Fundamentum Petendi** yang dianggap lengkap memenuhi syarat, memenuhi dua unsur yaitu dasar hukum (**rectelijke grond**) dan dasar fakta (**feitelijk grond**)”*

9. Bahwa petitum adalah apa yang diminta atau diharapkan oleh **PENGGUGAT** agar diputus oleh hakim yang mengadili perkara *a quo*. Petitum harus berdasarkan hukum dan harus didukung pula oleh posita. Petitum yang tidak didukung dengan posita akan berakibat tidak dapat diterimanya tuntutan, sedangkan petitum yang tidak sesuai dengan posita maka akibatnya tuntutan ditolak oleh Majelis Hakim.
10. Bahwa Mahkamah Agung R.I. telah memberikan petunjuk dan arahan yang tegas mengenai petitum dalam gugatan yang tidak didukung oleh posita yaitu Yurisprudensi No. 1075 K/Sip/1982 tanggal 8 Desember 1982 *jo.* Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 1854 K/Pdt/1984 tanggal 30 Juli 1984 *jo.* Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1997 yang pada intinya menegaskan bahwa petitum/tuntutan

Halaman 11 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



haruslah didukung dengan Posita/Fundamentum Petendi yang diuraikan secara jelas baik fakta maupun dasar hukumnya dalam gugatan.

11. Bahwa oleh karena terbukti gugatan **PENGGUGAT** kabur (*obscuur libel*), maka cukup alasan secara hukum gugatan **PENGGUGAT** harus ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa **TERGUGAT** menolak seluruh dalil gugatan **PENGGUGAT** kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh **TERGUGAT** dalam Jawaban ini.
2. Bahwa **TERGUGAT** menolak dengan tegas dalil **PENGGUGAT** pada angka 2 halaman 2 gugatannya yang menyatakan **PENGGUGAT** mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp. 9.662.803,- (sembilan juta enam ratus enam puluh dua ribu delapan ratus tiga rupiah), karena posisi dan jabatan terakhir **PENGGUGAT** adalah sebagai Penugasan Khusus – Pusdiklat Tanah Abang pada *Human Capital Management Division* Bank BTN, dengan menerima upah sebesar Rp. 8.163.053,- (delapan juta seratus enam puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah) yang terdiri dari Gaji pokok sebesar Rp. 4.313.053,- dan Tunjangan Posisi sebesar Rp. 3.850.000,-.
3. Bahwa **TERGUGAT** menolak dengan tegas dalil **PENGGUGAT** pada angka 4 halaman 2 gugatannya yang menyatakan **PENGGUGAT** tidak pernah melakukan tindakan pelanggaran karena dengan adanya sanksi maka menunjukan **PENGGUGAT** telah melakukan pelanggaran disiplin yang diatur dalam peraturan yang berlaku pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
4. Bahwa **TERGUGAT** menolak dengan tegas dalil **PENGGUGAT** pada angka 6 dan 7 halaman 3 gugatannya yang pada pokoknya menyatakan **TERGUGAT** langsung memberikan surat sanksi disiplin pegawai tanpa terlebih dahulu dimintakan klarifikasi sehingga sanksi tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Bahwa terhadap dalil **PENGGUGAT** tersebut perlu **TERGUGAT** tanggapi sebagai berikut :
 - 5.1. Bahwa **PENGGUGAT** dikenai Sanksi Disiplin Pegawai berupa pemutusan hubungan kerja berdasarkan hasil Lapoan Audit Khusus Nomor : 17/LHA/IAD/IWBS/XII/2021 tanggal 28 Desember 2021 yang telah dilakukan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT**.

Halaman 12 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5.2. Bahwa berdasarkan Laporan Hasil Audit Khusus Nomor : 17/LHA/IAD/IWBS/XII/2021 tanggal 28 Desember 2021 yang dilakukan oleh **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT**, selama **PENGGUGAT** bertugas sebagai *Consumer Loan Officer* pada KC Bekasi periode 2018 s/d Maret 2021, **PENGGUGAT** telah terbukti melakukan pelanggaran sebagai berikut :

- 5.2.1. Memberikan uang tunai kepada Sdr. FR/NIP 13946 sebanyak 4 kali sebesar Rp. 100 ribu s.d. Rp. 150 ribu.
- 5.2.2. Memberikan uang tunai kepada Sdr. RIK/NIP. 17534 sebanyak 2 kali sebesar Rp. 100 ribu.
- 5.2.3. Menerima pemberian uang setelah akad kredit dari developer Suropati (an. Sulis) untuk kemudian dibelikan makanan.
- 5.2.4. Mengabaikan proses kredit sesuai dengan bukti banding *reject* a.n. Agung Ilama (No. Aplikasi 0001620060000312), dimana pada hasil banding **PENGGUGAT** menyampaikan sudah melampirkan pelunasan hutang dan slik terbaru, namun hasil *upload eLoan* tidak ditemukan file bukti pelunasan hutang dan *upload* slik terbaru.
- 5.2.5. Mengabaikan proses kredit sesuai dengan bukti banding *reject* an. Riswan (No. Aplikasi 0001620200820000040), bahwa DVI awal (Sdr. Iwan Kumiawan) menulis memo banding dikarenakan berdasarkan hasil konfirmasi ke HRD pengecekan pada NIK karyawan tidak terdaftar di perusahaan, namun **PENGGUGAT** melampirkan surat keterangan banding dari developer yang seharusnya surat keterangan dari perusahaan tempat debitur bekerja.

5.3. Bahwa berdasarkan hasil audit khusus yang dilakukan oleh **TERGUGAT**, telah terbukti **PENGGUGAT** melanggar aturan yang berlaku di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, sebagai berikut :

- 5.3.1. Peraturan Direksi No. 16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 perihal Pedoman Etika Bisnis dan Perilaku (*Code Of Conduct*) pada poin :
 - 3.3.2. Seluruh pejabat dan pegawai Bank dilarang **menerima** atau meminta gratifikasi yang dianggap suap baik

Halaman 13 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



langsung maupun tidak langsung dari pihak manapun dalam rangka mempengaruhi kebijakan/keputusan/perlakuan Pejabat dan Pegawai Bank sesuai jabatan, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki

5.3.2. Surat Edaran Direksi No. 68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi.

Poin **Gratifikasi yang dianggap suap**

6.1.1. Penerimaan uang terima kasih, fasilitas, *voucher*, transportasi, akomodasi, uang saku dari rekanan/mitra kerja terkait proses pengadaan barang/jasa atau **proses pemberian kredit** maupun proses lainnya yang berhubungan dengan jabatan penerima.

5.3.3. Surat Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2018 tanggal 5 Desember 2018 perihal Ketentuan Pelaksanaan *Roll Out Business Process Improvement* (BPI) Kredit Konsumer.

Preliminary review

- Cek isian aplikasi kredit.
- Lakukan initial data entry.
- Lakukan proses duplicate review.
- Lakukan pengecekan dan upload data SLIK.
- Lakukan scan dokumen dengan benar, lengkap dan terbaca.
- Dan melakukan update status untuk dilanjutkan ke RLPC.

5.3.4. Surat Edaran Direksi No. 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 02 Januari 2019 perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai. Lampiran Sanksi Disiplin :

a. 4.2. Larangan Pegawai

4.2.7. Menerima hadiah sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau **patut diduga** bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai yang



bersangkutan.

b. 4.3.3. Pelanggaran Fundamental Financial

4.3.3.1. **Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga** yang diketahui atau **patut diduga** bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai yang bersangkutan

4.3.3.2. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lainnya.

c. FFK2 : Menerima imbalan jasa perantara dalam pemberian kredit dari nasabah untuk kepentingan pribadi.

d. FFK11 : Menerima uang atau yang disetarakan, hadiah atau pemberian dari pihak ketiga yang berkaitan dengan pekerjaan di bidang perkreditan.

e. FFK12 : Meminta imbalan dari pihak ketiga yang berkaitan dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi atau pihak lainnya.

6. Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan oleh **PENGGUGAT** tersebut, Direksi menerbitkan Surat Keputusan Direksi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Nomor : 738/DIR/2022 tentang Sanksi Disiplin Pegawai tanggal 12 Juli 2022 *jo.* Surat No. 506/RHS/HCMD/ER/VII/2022 tanggal 29 Juli 2022 perihal Sanksi Disiplin Pegawai, yaitu **PENGGUGAT dikenakan Sanksi Disiplin kategori Berat huruf B yakni Pemutusan Hubungan Kerja.**

7. Bahwa terhadap sanksi yang diberikan **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** telah dilakukan perundingan bipartit pada tanggal 29 Juli 2022, dimana dalam perundingan bipartit tersebut **PENGGUGAT telah sepakat dan menandatangani Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022**, dimana dalam Pasal 1 Perjanjian Bersama dimaksud, para pihak telah sepakat :

"Pihak Pertama dan Pihak Kedua setuju untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhitung mulai tanggal 29 Juli 2022 karena Pihak Kedua telah melanggar ketentuan disiplin pegawai/aturan Internal Pihak Pertama"

Halaman 15 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa dalam Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 hak yang didapat oleh **PENGGUGAT** adalah sebagai berikut :

- a) Hak Manfaat DPLK BNI (**PENGGUGAT** sendiri dapat mencairkannya di DPLK BNI)
- b) Hak atas BPJS Ketenagakerjaan (**PENGGUGAT** sendiri dapat mencairkannya di BPJS Ketenagakerjaan).

9. Bahwa dalam Pasal 4 Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 Pihak Kedua dalam hal ini adalah **PENGGUGAT** telah sepakat dan setuju sebagai berikut:

"Pasal 4

1. *Setelah Perjanjian Bersama ini ditandatangani dan dilaksanakan, maka Pihak Kedua tidak akan melakukan tuntutan apapun juga kepada Pihak Pertama baik perdata, pidana maupun ketenagakerjaan untuk sekarang maupun di kemudian hari berkaitan dengan pengakhiran hubungan kerja ini.*
2. *Perjanjian Bersama ini dibuat atas dasar kehendak bebas masing-masing pihak, tanpa tekanan dan atau paksaan dari pihak manapun juga, serta dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.*
3. *Perjanjian ini dibuat rangka 2 (dua), masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama."*

10. Bahwa Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut :

*"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui **perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat**"*

11. Bahwa Pasal 7 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut :

- "(1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.***
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak."***

Halaman 16 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



12. Bahwa Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 adalah perjanjian yang disepakati oleh **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** sehingga mengikat kedua belah pihak sebagai undang-undang. Dengan demikian tidak beralasan hukum apabila **PENGGUGAT** mempermasalahkan isi kesepakatan yang dibuatnya dan ditandatangani dengan sadar dan tanpa paksaan.

Pasal 1338 KUHPerdata

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"

13. Bahwa **TERGUGAT** menolak dengan tegas dalil **PENGGUGAT** pada angka 9 halaman 3 gugatannya yang pada pokoknya menyatakan **TERGUGAT** langsung memberikan sanksi disiplin Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** tidak memiliki itikad baik untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
14. Sebagaimana **TERGUGAT** telah sampaikan pada angka 5 di atas, bahwa **TERGUGAT** sebelum menjatuhkan sanksi kepada **PENGGUGAT** telah melakukan proses audit internal, dimana **PENGGUGAT** telah terbukti melanggar aturan yang berlaku di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sehingga **PENGGUGAT** dikenakan **Sanksi Disiplin kategori Berat huruf B yakni Pemutusan Hubungan Kerja**.
15. Bahwa atas sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dimaksud, **TERGUGAT** sebagaimana ketentuan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah melakukan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada angka 7 di atas, dimana dalam perundingan bipartit dimaksud **PENGGUGAT** telah menandatangani Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 7 s/d 9 di atas.
16. Bahwa **TERGUGAT** dengan tegas menolak dalil **PENGGUGAT** pada angka 10 halaman 7 gugatannya yang pada pokoknya mendalilkan apabila **PENGGUGAT** pernah membuat perjanjian dengan **TERGUGAT** maka perjanjian tersebut tidak terpenuhi syarat objektif sahnyanya perjanjian sehingga batal demi hukum.
17. Bahwa dalil **PENGGUGAT** tersebut merupakan dalil yang mengada-ngada dan tidak berdasar, mengingat **PENGGUGAT** tidak menyebutkan perjanjian mana yang dimaksud dan sebab apa yang membuat perjanjian tersebut

Halaman 17 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



batal demi hukum sehingga dalil tersebut sangatlah mengada-ngada dan tidak berdasar.

18. Bahwa **TERGUGAT** dengan tegas menolak dalil **PENGGUGAT** pada angka 21 dan 22 halaman 7 gugatannya yang pada pokoknya mendalilkan **TERGUGAT** melanggar ketentuan perundang-undangan karena tidak memperkenankan **PENGGUGAT** masuk bekerja.
19. Bahwa dalil **PENGGUGAT** dimaksud merupakan dalil yang tidak berdasar dan mengada-ngada, mengingat **PENGGUGAT** sendiri telah menandatangani Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022, dimana **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** telah sepakat mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak 29 Juli 2022.
20. Bahwa **TERGUGAT** dengan tegas menolak dalil **PENGGUGAT** pada angka 23 halaman 7 gugatannya yang pada pokoknya meminta **TERGUGAT** membayarkan upah **PENGGUGAT** sejak tidak dipekerjakan hingga gugatan didaftarkan sebesar Rp. 9.662.803,- x 7 bulan = Rp. 67.639.621,-.
21. Bahwa dalil **PENGGUGAT** dimaksud merupakan dalil yang tidak berdasar mengingat hubungan kerja antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** telah berakhir sejak tanggal 29 Juli 2022 sebagaimana yang disepakati oleh **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** dalam Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022.
22. Selain itu **PENGGUGAT** dalam Pasal 4 Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 telah sepakat untuk *tidak akan melakukan tuntutan apapun juga kepada Pihak Pertama baik perdata, pidana maupun ketenagakerjaan untuk sekarang maupun di kemudian hari berkaitan dengan pengakhiran hubungan kerja ini.*
23. Bahwa **TERGUGAT** menolak dalil **PENGGUGAT** pada angka 25 halaman 8 gugatannya yang pada pokoknya meminta Majelis Hakim untuk menghukum **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada **PENGGUGAT** sebesar Rp. 500.000,- perhari terhitung sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan hingga **TERGUGAT** mempekerjakan kembali **PENGGUGAT**.
24. Bahwa dalil **PENGGUGAT** tersebut sangat tidak berdasar dan patut ditolak oleh Majelis Hakim, mengingat **PENGGUGAT** telah sepakat untuk mengakhiri hubungannya dengan **TERGUGAT** tertanggal 29 Juli 2020 sebagaimana disepakati dalam Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2020

Halaman 18 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



yang ditandatangani oleh **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** sehingga sangatlah tidak berdasarkan apabila **PENGGUGAT** meminta kepada **TERGUGAT** untuk dipekerjakan kembali.

DALAM REKONVENSİ :

1. Bahwa mohon apa yang telah disampaikan pada bagian eksepsi dan pokok perkara tersebut di atas, secara *mutatis mutandis* dianggap termasuk dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dalil-dalil yang akan dikemukakan dalam bagian REKONVENSİ ini.
2. Bahwa **PENGGUGAT REKONVENSİ** adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang Jasa Keuangan dan/atau Perbankan, didirikan berdasarkan hukum Indonesia, berkedudukan di Jakarta, yang Anggaran Dasamya telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan Anggaran Dasar sebagaimana termuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Nomor 08 Tanggal 8 April 2021 yang dibuat oleh Ashoya Ratam, SH.,M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan.
3. Bahwa **TERGUGAT REKONVENSİ** bekerja pada **PENGGUGAT REKONVENSİ** sejak 11 Maret 2014, dengan posisi terakhir sebagai Penugasan Khusus – Pusdiklat Tanah Abang pada *Human Capital Management Division* Bank BTN, dengan menerima upah sebesar Rp. 8.163.053,- (delapan juta seratus enam puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah) yang terdiri dari Gaji pokok sebesar Rp. 4.313.053,- dan Tunjangan Posisi sebesar Rp. 3.850.000,-.
4. Bahwa sebagai pekerja, **TERGUGAT REKONVENSİ** wajib menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja **PENGGUGAT REKONVENSİ**. **TERGUGAT REKONVENSİ** wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai Visi dan Misi Perusahaan sebagai penampung dana masyarakat terkemuka dalam pembiayaan perumahan, menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Bank dengan melaksanakan manajemen perbankan sesuai dengan prinsip-prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance*.
5. Bahwa beberapa peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan kerja **PENGGUGAT REKONVENSİ** adalah:
 - 5.1. Surat Edaran Direksi No. 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 02 Januari 2019 perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai.

Halaman 19 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



5.2. Peraturan Direksi No. 16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 perihal Pedoman Etika Bisnis dan Perilaku (*Code Of Conduct*).

5.3. Surat Edaran Direksi No. 68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi.

5.4. Surat Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2018 tanggal 5 Desember 2018 perihal Ketentuan Pelaksanaan *Roll Out Business Process Improvement* (BPI) Kredit Konsumer.

6. Bahwa Surat Edaran Direksi No. 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 02 Januari 2019 perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai, mengatur :

"Peraturan dan sanksi disiplin bertujuan untuk pembinaan pegawai secara terus menerus dalam rangka meningkatkan disiplin dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, serta untuk terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas"

7. Bahwa Surat Edaran Direksi No. 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 02 Januari 2019 perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai khusus pada angka 4.1 Kewajiban Pegawai butir (4.1.4., 4.1.6., 4.1.7., 4.1.8., 4.1.14.) dan angka 4.2. Larangan Pegawai butir (4.2.2., 4.2.5., 4.2.7., 4.2.10.), sebagai berikut :

a. Angka 4.1. Kewajiban pegawai

Butir 4.1.4. Mengangkat dan menaati sumpah/janji Pegawai dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

Butir 4.1.6. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Direksi baik langsung menyangkut kedinasan maupun yang berlaku umum;

Butir 4.1.7. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;

Butir 4.1.8. Bekerja dan berkata dengan jujur, tertib, cermat dan semangat untuk kepentingan Negara dan Bank;

Butir 4.1.14. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing

b. Angka 4.2. Larangan Pegawai

Butir 4.2.2. Menyalahgunakan wewenang;

Halaman 20 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Butir 4.2.5. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjasanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara/Bank;

Butir 4.2.7. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai yang bersangkutan;

Butir 4.2.10. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayaninya;

8. Bahwa permasalahan antara **PENGGUGAT REKONVENS** dengan **TERGUGAT REKONVENS** terjadi karena **TERGUGAT REKONVENS** selama bertugas sebagai *Consumer Loan Officer* pada KC Bekasi telah melakukan penyalagunaan wewenang dan melanggar peraturan yang berlaku di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

9. Bahwa atas pelanggaran yang dilakukan oleh **TERGUGAT REKONVENS** tersebut, **PENGGUGAT REKONVENS** melakukan Internal Audit di Kantor Cabang Bekasi, Kantor Cabang Harapan Indah dan RLPC Wilayah1 dan diperoleh fakta bahwa selama **TERGUGAT REKONVENS** bertugas sebagai *Consumer Loan Officer* pada KC Bekasi periode 2018 s/d Maret 2021 telah melakukan penyalagunaan wewenang dan melanggar peraturan.

10. Bahwa berdasarkan hasil laporan audit khusus Nomor : 17/LHA/IAD/IWBS/XII/2021 tanggal 28 Desember 2021 telah ditemukan pelanggaran sebagai berikut :

10.1.1. Memberikan uang tunai kepada Sdr. FR/NIP 13946 sebanyak 4 kali sebesar Rp. 100 ribu s.d. Rp. 150 ribu.

10.1.2. Memberikan uang tunai kepada Sdr. RIK/NIP. 17534 sebanyak 2 kali sebesar Rp. 100 ribu.

10.1.3. Menerima pemberian uang setelah akad kredit dari developer Suropati (an. Sulis) untuk kemudian dibelikan makanan.

Halaman 21 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



10.1.4. Mengabaikan proses kredit sesuai dengan bukti banding *reject* a.n. Agung Ilama (No. Aplikasi 0001620060000312), dimana pada hasil banding **PENGUGAT** menyampaikan sudah melampirkan pelunasan hutang dan slik terbaru, namun hasil *upload eLoan* tidak ditemukan file bukti pelunasan hutang dan *upload* slik terbaru.

10.1.5. Mengabaikan proses kredit sesuai dengan bukti banding *reject* an. Riswan (No. Aplikasi 0001620200820000040), bahwa DVI awal (Sdr. Iwan Kumiawan) menulis memo banding dikarenakan berdasarkan hasil konfirmasi ke HRD pengecekan pada NIK karyawan tidak terdaftar di perusahaan, namun **TERGUGAT REKONVENS** melampirkan surat keterangan banding dari developer yang seharusnya surat keterangan dari perusahaan tempat debitur bekerja.

11. Bahwa perbuatan **TERGUGAT REKONVENS** tersebut melanggar aturan yang berlaku di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yakni :

11.1.1. Peraturan Direksi No. 16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 perihal Pedoman Etika Bisnis dan Perilaku (*Code Of Conduct*), pada poin :

3.3.2. Seluruh pejabat dan pegawai Bank dilarang **menerima** atau meminta gratifikasi yang dianggap suap baik langsung maupun tidak langsung dari pihak manapun dalam rangka mempengaruhi kebijakan/keputusan/perlakuan Pejabat dan Pegawai Bank sesuai jabatan, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki

11.1.2. Surat Edaran Direksi No. 68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi.

Poin 6.1.1. **Gratifikasi yang dianggap suap**

Penerimaan uang terima kasih, fasilitas, *voucher*, transportasi, akomodasi, uang saku dari rekanan/mitra kerja terkait proses pengadaan barang/jasa atau **proses pemberian kredit** maupun proses lainnya yang berhubungan dengan jabatan penerima.

Halaman 22 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



11.1.3. Surat Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2018 tanggal 5 Desember 2018 perihal Ketentuan Pelaksanaan *Roll Out Business Process Improvement* (BPI) Kredit Konsumer.

Preliminary review

- Cek isian aplikasi kredit.
- Lakukan initial data entry.
- Lakukan proses duplicate review.
- Lakukan pengecekan dan upload data SLIK.
- Lakukan scan dokumen dengan benar, lengkap dan terbaca.
- Dan melakukan update status untuk dilanjutkan ke RLPC.

11.1.4. Surat Edaran Direksi No. 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 02 Januari 2019 perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai. Lampiran Sanksi Disiplin :

a. 4.2. Larangan Pegawai

4.2.7. Menerima hadiah sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau **patut diduga** bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai yang bersangkutan.

b. 4.3.3. Pelanggaran Fundamental Financial

4.3.3.1. **Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga** yang diketahui atau **patut diduga** bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai yang bersangkutan

4.3.3.2. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lainnya.

c. **FFK2** : Menerima imbalan jasa perantara dalam pemberian kredit dari nasabah untuk kepentingan pribadi.

d. **FFK11** : Menerima uang atau yang disetarakan, hadiah atau pemberian dari pihak ketiga yang berkaitan dengan pekerjaan di bidang perkreditan.

Halaman 23 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



e. **FFK12** : Meminta imbalan dari pihak ketiga yang berkaitan dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi atau pihak lainnya.

12. Bahwa oleh karena itu cukup alasan secara hukum apabila **TERGUGAT REKONVENS** dikenai sanksi disiplin kategori berat yaitu diberhentikan tidak atas permintaan pegawai sesuai peraturan yang berlaku di lingkungan kerja **PENGGUGAT REKONVENS**.

13. Bahwa atas pelanggaran yang telah dilakukan oleh **TERGUGAT REKONVENS** tersebut, **PENGGUGAT REKONVENS** menerbitkan Surat Keputusan Direksi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Nomor : 738/DIR/2022 tentang Sanksi Disiplin Pegawai tanggal 12 Juli 2022 jo. Surat No. 506/RHS/HCMD/ER/VII/2022 tanggal 29 Juli 2022 perihal Sanksi Disiplin Pegawai, yaitu **TERGUGAT REKONVENS** dikenakan **Sanksi Disiplin kategori Berat huruf B yakni Pemutusan Hubungan Kerja**.

25. Bahwa terhadap sanksi yang diberikan **PENGGUGAT REKONVENS** kepada **TERGUGAT REKONVENS** telah dilakukan perundingan bipartit pada tanggal 29 Juli 2022, dimana dalam perundingan bipartit tersebut **TERGUGAT REKONVENS** telah sepakat dan menandatangani **Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022**, dimana dalam Pasal 1 Perjanjian Bersama dimaksud, para pihak telah sepakat :

"Pihak Pertama dan Pihak Kedua setuju untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhitung mulai tanggal 29 Juli 2022 karena Pihak Kedua telah melanggar ketentuan disiplin pegawai/aturan Internal Pihak Pertama"

26. Bahwa dalam Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 hak yang didapat oleh **TERGUGAT REKONVENS** adalah sebagai berikut :

- a) Hak Manfaat DPLK BNI (**TERGUGAT REKONVENS** sendiri dapat mencairkannya di DPLK BNI).
- b) Hak atas BPJS Ketenagakerjaan (**TERGUGAT REKONPESI** sendiri dapat mencairkannya di BPJS Ketenagakerjaan).

27. Bahwa dalam Pasal 4 Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 Pihak Kedua dalam hal ini adalah **TERGUGAT REKONPESI** telah sepakat dan setuju sebagai berikut :

"Pasal 4

Halaman 24 dari 49 halaman Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



1. Setelah Perjanjian Bersama ini ditandatangani dan dilaksanakan, maka **Pihak Kedua tidak akan melakukan tuntutan apapun juga kepada Pihak Pertama baik perdata, pidana maupun ketenagakerjaan untuk sekarang maupun di kemudian hari berkaitan dengan pengakhiran hubungan kerja ini.**
2. Perjanjian Bersama ini dibuat atas dasar kehendak bebas masing-masing pihak, tanpa tekanan dan atau paksaan dari pihak manapun juga, serta dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.
3. Perjanjian ini dibuat rangka 2 (dua), masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.”

28. Bahwa Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut :

*”Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui **perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat**”*

29. Bahwa Pasal 7 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut :

*”(1) **Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.***

*”(2) **Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.**”*

30. Bahwa Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 adalah perjanjian yang disepakati oleh **TERGUGAT REKONVENSİ** dan **PENGGUGAT REKONVENSİ** sehingga mengikat kedua belah pihak sebagai undang-undang.

Pasal 1338 KUHPerdata

”Semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

31. Bahwa setelah dilakukannya penandatanganan Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 tersebut, **TERGUGAT REKONVENSİ** melakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan

Halaman 25 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat, dimana Mediator pada Disnakertrans Jakarta Pusat telah melakukan upaya mediasi dan telah menerbitkan Anjuran sebagaimana Surat No. 3613/KT.03.03 tanggal 27 Oktober 2022 perihal Anjuran yang menganjurkan sebagai berikut :

"Agar pihak pengusaha PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dan pihak pekerja Sdr. Wanda Afriansyah melaksanakan Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 yang telah ditandatangani dan disepakati oleh para pihak"

32. Bahwa hubungan kerja antara **PENGGUGAT REKONVENS** dan **TERGUGAT REKONVENS** telah putus, maka demi hukum **PENGGUGAT REKONVENS** tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada **TERGUGAT REKONVENS**.

33. Bahwa gugatan REKONVENS ini berdasarkan fakta dan bukti yang tidak terbantahkan kebenarannya, oleh karenanya cukup alasan secara hukum apabila Majelis Hakim menerima dan mengabulkan gugatan REKONVENS seluruhnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mohon kepada Yth. Majelis Hakim guna memeriksa dan mengadili perkara ini dan selanjutnya berkenan memeriksa dan memutuskan dengan amar sebagai berikut :

PRIMER

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima Eksepsi **TERGUGAT** untuk seluruhnya.
2. Menyatakan gugatan **PENGGUGAT** kabur (*obscuur libel*) sehingga sudah seharusnya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menghukum **PENGGUGAT** untuk membayar biaya perkara.

DALAM REKONVENS

1. Mengabulkan gugatan **REKONVENS** dari **PENGGUGAT REKONVENS** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 yang ditandatangani oleh **PENGGUGAT REKONVENS** dan **TERGUGAT REKONVENS**.

Halaman 26 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara **TERGUGAT KONVENSİ / PENGGUGAT REKONVENSİ** dengan **PENGGUGAT KONVENSİ / TERGUGAT REKONVENSİ** sejak 29 Juli 2019 dengan hak-hak antara lain :
 - Hak Manfaat DPLK BNI (**PENGGUGAT KONVENSİ / TERGUGAT REKONVENSİ** sendiri dapat mencairkannya di DPLK BNI)
 - Hak atas BPJS Ketenagakerjaan (**PENGGUGAT KONVENSİ / TERGUGAT REKONVENSİ** sendiri dapat mencairkannya di BPJS Ketenagakerjaan).
4. Menyatakan **PENGGUGAT REKONVENSİ** tidak berkewajiban membayar upah dan hak-hak **TERGUGAT REKONVENSİ** terhitung sejak 29 Juli 2022.

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

Menghukum **TERGUGAT REKONVENSİ** untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini

SUBSIDAIR

Apabila majelis hakim yang memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik secara tertulis di persidangan tanggal 26 Desember 2022, selanjutnya atas replik Penggugat tersebut Tergugat mengajukan duplik yang juga secara tertulis di persidangan tanggal 9 Januari 2023;

Menimbang, bahwa untuk ringkasnya Putusan ini, selengkapya mengenai perdebatan replik dan duplik tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini dan cukup dianggap telah termuat di dalam duduk perkaranya, untuk itu maka hal-hal yang termuat dalam berita acara persidangan selengkapya dianggap tercantum dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P/TR-1 s/d P/TR-11**;

1. Berupa Asli Surat Pemanggilan Pegawai dari Tergugat/Penggugat Rekovensi dengan nomor : 487/RHS/HCMD/ER/VII/2022 tertanggal 28 Juli 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **P / TR – 1**;

Halaman 27 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Berupa Asli Surat nomor : 506/RHS/HCMD/ER/VII/2022, tertanggal 29 Juli 2022, Perihal : Sanksi Disiplin Pegawai, selanjutnya disebut sebagai bukti **P / TR – 2;**
3. Berupa Copy dari Copy Surat Permohonan banding dari Penggugat/Tergugat Rekovensi kepada Tergugat/Penggugat Rekovensi tertanggal 04 Agustus 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **P / TR – 3;**
4. Berupa Copy dari Copy Surat penilaian kinerja untuk Penggugat/Tergugat Rekovensi, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 4;**
5. Berupa Print Out Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diundangkan tanggal 2 Februari 2021, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 5;**
6. Berupa Print Out Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 6;**
7. Berupa Print Out Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 7;**
8. Berupa Copy dari Copy Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Bersama, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 8;**
9. Berupa kutipan Copy dari Copy artikel <https://www.hukumonline.com/berita/a/sk-direksi-dan-anggaran-perseroan-bukan-peraturan-perundangundangan-lt4b8be95966a6a>, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 9;**
10. Berupa kutipan Copy dari Copy Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 10;**
11. Berupa Copy dari Copy Putusan Perkara Nomor 202/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg tanggal 13 Oktober 2021, selanjutnya disebut sebagai **P / TR – 11;**

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **T-1 s/d T-18;**

1. Berupa Copy dari Asli Perjanjian Kerja antara PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dengan Supporting Staff Bank BTN No. 033/PK/SS/HCD/HCM/II/2014 tanggal 5 Februari 2014, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 1;**

Halaman 28 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Berupa Copy dari Asli Petikan Surat Keputusan Direksi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Nomor : 189/DIR/2015 tentang Pengangkatan Pegawai Tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk tanggal 26 Maret 2015, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 2**;
3. Berupa Copy dari Copy Peraturan Direksi No. 16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 perihal Pedoman Etika Bisnis dan Perilaku (*Code Of Conduct*), selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 3**;
4. Berupa Copy dari Asli Surat Edaran Direksi No. 68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 4**;
5. Berupa Copy dari Asli Surat Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2018 tanggal 5 Desember 2018 perihal Ketentuan Pelaksanaan *Roll Out Business Process Improvement* (BPI) Kredit Konsumer, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 5**;
6. Berupa Copy dari Asli Surat Edaran Direksi No. 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 02 Januari 2019 perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 6**;
7. Berupa Copy dari Asli Perjanjian Kerja Bersama Antara Serikat Pekerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Dengan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk., selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 7**;
8. Berupa Copy dari Asli Laporan Hasil Audit Khusus Nomor : 17/LHA/IAD/IWBS/XII/2021 tanggal 28 Desember 2021, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 8**;
9. Berupa Copy dari Asli Petikan Surat Keputusan Direksi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Nomor : 738/DIR/2022 tentang Sanksi Disiplin Pegawai tanggal 12 Juli 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 9**;
10. Berupa Copy dari Asli Petikan Surat Keputusan Direksi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Nomor : 775/DIR/2022 tentang Sanksi Disiplin Pegawai tanggal 18 Juli 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 10**;
11. Berupa Copy dari Asli Slip Penghasilan a.n. Wanda Afriansyah tanggal 25 Juli 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 11**;
12. Berupa Copy dari Asli Berita Acara Serah Terima tanggal 29 Juli 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 12**;
13. Berupa Copy dari Asli Surat No : 487/RHS/HCMD/ER/VII/2022 tanggal 28 Juli 2022 perihal Pemanggilan Pegawai, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 13**;

Halaman 29 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



14. Berupa Copy dari Asli Surat No : 506/RHS/HCMD/ER/VII/2022 tanggal 29 Juli 2022 perihal Sanksi Disiplin Pegawai, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 14;**
15. Berupa Copy dari Asli Risalah Perundingan Bipartit tanggal 29 Juli 2022., selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 15;**
16. Berupa Copy dari Asli Perjanjian Bersama antara PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dengan Wanda Afriansyah tanggal 29 Juli 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 16;**
17. Berupa Copy dari Asli Surat Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor : 3613/KT.03.03 tanggal 27 Oktober 2022 perihal Anjuran, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 17;**
18. Berupa Print Out Laporan Saldo Investasi Peserta Kolektif a.n. Wanda Afriansyah tanggal 31 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai bukti **T – 18;**

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan oleh Para Pihak tersebut diatas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan asilnya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPerdara maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang berupa fotokopi yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide Jurisprudensi* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil gugatannya, demikian juga Tergugat juga tidak mengajukan saksi untuk meneguhkan dalil jawabannya meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing tanggal 20 Februari 2023;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara yang ada relevansinya dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam Putusan ini;

Halaman 30 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Menimbang, bahwa akhinya para pihak baik Penggugat maupun Tergugat menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa disamping memberikan tanggapan atas Pokok Perkara, Tergugat juga mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mendalilkan "*Penggugat pernah membuat perjanjian dengan Tergugat*" namun Penggugat tidak menjelaskan perjanjian mana yang dimaksud;
2. Bahwa Penggugat dalam posisinya meminta Tergugat untuk membayar upahnya selama tidak dipekerjakan, namun Penggugat tidak menjelaskan apabila Penggugat telah menandatangani Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022, sehingga menimbulkan ketidakjelasan dalam gugatan, dimana disatu sisi Penggugat sepakat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhitung tanggal 29 Juli 2022, namun di sisi lain Penggugat meminta kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat setelah berakhirnya hubungan kerja sebagaimana kesepakatan dalam Perjanjian Bersama;
3. Oleh karena terbukti gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*), selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak adapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya membantah yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat telah secara jelas menguraikan pokok perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja karena Penggugat dianggap melanggar Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi. Karena Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi bukanlah peraturan perundang-undangan, sehingga beralasan menurut hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat batal

Halaman 31 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



demi hukum;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam Hukum Acara Perdata terdapat kaidah hukum bahwa eksepsi terhadap gugatan hanya ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung terhadap pokok perkara (*verweer ten principale*);

Menimbang, bahwa Terkait eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan tidak jelas/kabur (*obscuur libel*), setelah mencermati dengan seksama gugatan Penggugat, Majelis Hakim menilai gugatan Penggugat sudah cukup jelas dan penyusunannya telah sesuai dengan kaidah hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR jo. Pasal 8 Rv, gugatan bisa dikatakan kabur (*obscuur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan apabila ternyata petitum gugatan terbukti tidak bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya. Terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan “*di satu sisi Penggugat sepakat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhitung tanggal 29 Juli 2022, namun di sisi lain Penggugat meminta kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat setelah berakhirnya hubungan kerja sebagaimana kesepakatan dalam Perjanjian Bersama*”, Majelis Hakim berpendirian bahwa eksepsi Tergugat tersebut substansinya telah masuk ke dalam pokok perkara, untuk menentukan apakah Perjanjian Bersama pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum dengan segala implikasinya? Selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut dengan pembuktian yang komprehensif pada bagian pokok perkara dengan didasarkan dengan ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat terbukti telah masuk ke dalam pokok perkara, sehingga Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat tersebut tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

Halaman 32 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat pada pokoknya mendalilkan memiliki hubungan kerja dengan Tergugat dengan status sebagai pekerja tetap dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 11 Maret 2014 dengan jabatan awal *Skip Tracer Coordinator* KC Bekasi pada Unit Kerja *Consumer Collection & Remedial Division*, kemudian dipindah pada Unit Kerja *Human Capital Management Division* dengan jabatan Penugasan Khusus-Pusdiklat Tanah Abang dengan mendapatkan upah sebesar Rp. 9.662.803,00 (Sembilan juta enam ratus enam puluh dua ribu delapan ratus tiga rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi dalam bekerja dan dalam bekerja Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan I, II, III, namun tanggal 29 Juli 2022 Penggugat diberikan sanksi disiplin berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat karena dianggap melanggar Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi;

Menimbang, bahwa Penggugat menolak dengan tegas menolak PHK tersebut karena Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi bukan peraturan perundang-undangan, karenanya PHK tersebut tidak sah dan batal demi hukum, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara hukum belum pernah terputus. Selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula dan menghukum Tergugat membayar upah sejak tidak dipekerjakan yang seluruhnya sejumlah Rp. 67.639.621,00 (Enam puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh Sembilan ribu enam ratus dua puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya menyatakan menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan menolak dalil Penggugat mengenai besaran upah Penggugat, karena jabatan terakhir Penggugat sebagai Penugasan Khusus-Pusdiklat Tanah Abang pada *Human Capital Management Division* Bank BTN menerima upah sebesar Rp. 8.163.053,00 (delapan juta seratus enam puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan Penggugat telah melakukan pelanggaran disiplin yang diatur dalam peraturan yang berlaku pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, dan atas pelanggaran Penggugat tersebut

Halaman 33 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direksi menerbitkan Keputusan Direksi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Nomor:738/DIR/2022 Tentang Sanksi Disiplin Pegawai tanggal 12 Juli 2022 jo. Surat No.506/RHS/HCMD/ER/VII/2022 tanggal 29 Juli 2022 perihal Sanksi Pegawai yaitu Penggugat dikenakan Sanksi Disiplin kategori Berat huruf B yakni Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat atas sanksi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tersebut, telah diadakan perundingan bipartite tanggal 29 Juli 2022, dimana Penggugat dengan Tergugat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan telah sepakat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhitung mulai tanggal 29 Juli 2022 dengan Perjanjian Bersama. Oleh karena Penggugat telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan Tergugat, sehingga Tergugat menolak untuk membayarkan upah sejak Penggugat tidak dipekerjakan hingga gugatan didaftarkan, dan Tergugat menolak tuntutan Penggugat yang meminta dipekerjakan kembali. Selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat 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 diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P/TR- 1 s.d P/TR-11, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s.d T- 18;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa dalam perkara *a quo* adalah terdapat sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat, dimana Penggugat mendalilkan menolak sanksi PHK dari Tergugat karena Penggugat dianggap melanggar Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi, oleh karena alasan PHK tidak mempunyai landasan hukum sehingga PHK tersebut batal demi hukum, selanjutnya Penggugat menuntut dipekerjakan kembali dengan dibayarkan upah selama tidak dipekerjakan. Namun di lain pihak Tergugat membantah dengan menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat didasarkan adanya pelanggaran Disiplin yang dilakukan Penggugat, kemudian PHK dilakukan berdasarkan Perjanjian Bersama antara Penggugat dengan

Halaman 34 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tanggal 29 Juli 2022 yang dibuat secara sadar tanpa ada paksaan sehingga sah secara hukum, karenanya Tergugat menolak seluruh tuntutan Penggugat. Dari pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut muncul permasalahan hukum yang harus dijawab, Apakah PHK terhadap Penggugat berdasarkan Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 sah menurut hukum dengan segala implikasinya ?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat, jawab jawaban antara Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa berdasarkan **Surat Anjuran No. 3613/KT.03.03** tertanggal **27 Oktober 2022** yang dikeluarkan oleh Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat yang asli Anjuran tersebut terlampir bersama gugatan *a quo*, Anjuran tersebut membuktikan bahwa Penggugat dan Tergugat telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan PHK di Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Pusat sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 *jo.* Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, didapat fakta bahwa Tergugat tidak membantah dalil Penggugat terkait masa kerja, status hubungan kerja dan jabatan terakhir Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan tidak dibantahnya dalil Penggugat tersebut, terbukti Tergugat mengakui secara diam-diam kebenaran terkait dengan dalil tersebut. Berdasarkan ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *jo.* Pasal 1925 KUH perdata terdapat kaidah hukum yang menempatkan pengakuan sebagai bukti yang sempurna, sehingga terkait dalil

Halaman 35 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



masa kerja, status hubungan kerja dan jabatan terakhir Penggugat adalah fakta hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak terhadap dalil mengenai upah Penggugat, dengan mencermati bukti T-11 berupa Slip Penghasilan atas nama Wanda Afriansyah dengan NIP 00012099 dengan Jabatan Penugasan Khusus-Pusdiklat Tanah Abang tanggal 1 Juli 2022, dari bukti tersebut didapat fakta bahwa Penggugat menerima upah sejumlah Rp. 8.163.053,00 00 (delapan juta seratus enam puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah) dengan rincian gaji pokok sebesar Rp. 4.313.053,00 dan Tunjangan Posisi sebesar Rp. 3.850.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan status Penggugat sebagai pekerja tetap dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 11 Maret 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Penugasan Khusus-Pusdiklat Tanah Abang pada Unit Kerja *Human Capital Management Division* dengan mendapatkan upah sebesar Rp. 8.163.053,00 00 (delapan juta seratus enam puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah) per bulan (*vide* bukti T-1, T-2);

Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat sebagai pekerja tetap, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan apapun harus didasarkan kepada ketentuan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *jo.* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja *jo.* Perjanjian Kerja dan/ atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku dan/atau peraturan lainnya yang sah menurut hukum. Oleh karena gugatan *a quo* didaftarkan Penggugat tanggal 16 November 2022, sehingga Majelis Hakim terikat dengan asas hukum "*lex posterior derogat legi priori*" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama*";

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama gugatan Penggugat angka 9 halaman 3 yang menyatakan "...*Tergugat langsung memberikan sanksi disiplin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, hal itu membuktikan bahwa Tergugat tidak ada itikad baik untuk menghindari terjadinya Pemutusan*

Halaman 36 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Jkt.Pst.**



Hubungan Kerja sebagaimana diamanatkan Undang-undang Ketenagakerjaan...”, namun Tergugat sebagaimana jawaban angka 14 halaman 9 menyatakan” Bahwa Tergugat sebelum menjatuhkan sanksi kepada Penggugat telah melakukan proses audit internal, dimana Penggugat telah terbukti melanggar aturan yang berlaku di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, sehingga Penggugat dikenakan sanksi disiplin kategori Berat huruf B yakni Pemutusan Hubungan Kerja”;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-8 berupa Laporan Hasil Audit Khusus/Investigasi Atas Permasalahan Penerimaan Imbalan Oleh Pegawai Di KC Harapan Indah Dan RLPC Kantor Wilayah 1 Nomor : 17/LHA/IAD/IWBS/XII/2021 tanggal 28 Desember 2021, atas nama **Wanda Afriansyah** selaku *Consumer Loan Officer* KC Bekasi, dari bukti tersebut pada halaman 109 didapat fakta –fakta hukum sebagai berikut:

- a. Memberikan uang tunai kepada Sdr. FR/NIP 13946 sebanyak 4 kali sebesar Rp. 100.000,00 s.d Rp. 150.000,00;
- b. Memberikan uang tunai kepada Sdr. RIK/NIP 17534 sebanyak 2 kali sebesar Rp. 100,000,00;
- c. Menerima pemberian uang setelah akad kredit dari Developer Suropati (an. Sulis) untuk kemudian dibelikan makanan;
- d. Mengabaikan proses kredit sesuai bukti banding *reject* atas nama Agung Ilama (No. Aplikasi 0001620060000312), dimana hasil banding Penggugat menyampaikan sudah melampirkan pelunasan hutang dan *slik* terbaru, namun hasil *upload eLoan* tidak ditemukan file bukti pelunasan hutang dan *upload slik* terbaru;
- e. Mengabaikan proses kredit sesuai dengan bukti banding *reject* an. Riswan (No. Aplikasi 0001620200820000040) bahwa DVO awal (Sdr. Iwan Kurniawan) menulis Memo banding dikarenakan berdasarkan hasil konfirmasi ke HRD pengecekan No. NIK karyawan tidak terdaftar di perusahaan, namun Penggugat melampirkan Surat Keterangan banding dari Developer yang seharusnya surat keterangan dari tempat debitur bekerja;

Dimana atas hal tersebut, Penggugat telah melanggar aturan yang berlaku di Perusahaan Tergugat antara lain : Peraturan Direksi No.16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 Tentang Pedoman Etika Bisnis Dan Perilaku (*Code Of Conduct*) pada poin 3.3.2 (bukti T-3), Surat Edaran Direksi No.68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 Perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi pada poin 6.1.1 (bukti T-4), Surat

Halaman 37 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2019 tanggal 5 Desember 2018 Perihal Ketentuan Pelaksanaan *Roll Out Business Process Improvement* (BPI) mengenai *Preliminary Review* (bukti T-5), dan Surat Edaran Direksi Nomor 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 2 Januari 2019 Perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai Bank BTN, mengenai Lampiran Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai bagian:

- a. 4.2 Larangan Pegawai;
 - 4.2.7. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan aatau pekerjaan yang bersangkutan;
- b. 4.3.3. Pelanggaran Fundamental Financial;
 - 4.3.3.1 Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan dengan jabatan aatau pekerjaan yang bersangkutan;
 - 4.3.3.2 Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lainnya;
- c. FFK2 : "Menerima imbalan jasa perantara dalam pemberian kredit dari nasabah untuk kepentingan pribadi";
- d. FFK11: "Menerima uang atau yang disetarakan, hadiah atau pemberian dari pihak ketiga yang berkaitan dengan pekerjaan di bagian perkreditan";
- e. FFK12 : "Meminta imbalan dari pihak ketiga yang berkaitan dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi atau pihak lainnya";

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-7 berupa Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Dengan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk., dari bukti tersebut diketahui bahwa Pasal 15 Larangan angka 1.8 PKB, mengatur :"*Pekerja dilarang untuk menerima uang atau hadiah dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu dapat mempengaruhi baik sebelum maupun sesudah pengambilan keputusan yang berkaitan dengan jabatan atau wewenang Pekerja yang bersangkutan*", selanjutnya berdasarkan Pasal 74 PKB mengatur :"*Perusahaan berhak menetapkan jenis pelanggaran dalam bentuk Pelanggaran Fundamental Finansial*", dan Pasal 95 PKB mengenai

Halaman 38 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Jangka waktu PKB telah sepakati bahwa PKB berlaku sejak ditandatangani tanggal 15 Mei 2018 dan mengikat kedua belah pihak selama 2 (dua) tahun;

Menimbang, bahwa terhadap PKB tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Pasal 29 ayat (3) mengatur: *“Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, Maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati”*, dari fakta hukum dan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. dengan Serikat Pekerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Periode 2018 - 2020 tersebut sah dan berlaku untuk mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan industrial di perusahaan Tergugat hingga adanya kesepakatan PKB yang baru;

Menimbang, bahwa terhadap Peraturan Direksi No.16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 Tentang Pedoman Etika Bisnis Dan Perilaku (*Code Of Conduct*) (bukti T-3), Surat Edaran Direksi No.68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 Perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi (bukti T-4), Surat Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2019 tanggal 5 Desember 2018 (bukti T-5), dan Surat Edaran Direksi Nomor 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 2 Januari 2019 Perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai Bank BTN, terhadap Peraturan Direksi dan beberapa Surat Edaran Direksi Tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa sesuai dengan UU No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada Pasal 92 ayat (1) dan (2) yang pada pokoknya mengatur Direksi menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Berdasarkan ketentuan tersebut dengan merujuk Pasal 74 PKB PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, karenanya Direksi perusahaan Tergugat berwenang untuk menerbitkan peraturan tertentu guna mengatur dan mengelola perusahaan dan para pekerjanya sesuai tujuan perusahaan mengenai hal-hal yang belum diatur secara eksplisit di dalam Perjanjian Kerja Bersama, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang dan/atau Anggaran Dasar Perusahaan. Dalam perkara *a quo* Majelis tidak menemukan substansi di dalam Peraturan Direksi maupun Surat Edaran Direksi perusahaan Tergugat berikut sanksi bagi yang

Halaman 39 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melanggarnya yang bertentangan dengan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku, karenanya Majelis Hakim berpendirian Peraturan Direksi dan Surat Edaran Direksi berlaku dan dapat menjadi dasar hukum bagi orang yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan Tergugat sebagai pedoman dasar berperilaku dalam menjalankan tugas;

Menimbang, bahwa merujuk bukti T-9 berupa Petikan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Nomor 738/DIR/2022 tentang Sanksi Disiplin Pegawai tanggal 12 Juli 2022, dari bukti tersebut diketahui bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran integritas berat berupa proses persetujuan KPR yang tidak sesuai ketentuan dan penerimaan imbalan oleh Pegawai di KC Harapan Indah dan RLPC Kanwil 1, dan kepada Pegawai yang bersangkutan diberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendapatkan kompensasi Hak DPLK BNI dan BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap pelanggaran yang dilakukan Penggugat tersebut diatas, berdasarkan bukti P-2 sama dengan bukti T-14 berupa Sanksi Disiplin Pegawai No. 506/RHS/HCMD/ER/VII/2022 tertanggal 29 Juli 2022 diketahui Tergugat telah memberikan Sanksi Disiplin Pegawai kategori Berat huruf B yaitu Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, dan sanksi tersebut telah dilakukan Berita Acara Serah Terima oleh **Rahmayati** selaku Human Capital Management Division Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kepada Penggugat (bukti T-12), dan diketahui bahwa atas Keputusan/Sanksi yang diberikan Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan permohonan banding yang ditujukan kepada Direksi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. (bukti P-3);

Menimbang, bahwa terhadap fakta *a quo*, berdasarkan bukti T-8 tersebut Majelis Hakim berpendirian bahwa Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran PKB, Peraturan Direksi No.16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 Tentang Pedoman Etika Bisnis Dan Perilaku (*Code Of Conduct*), Surat Edaran Direksi No.68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 Perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi, Surat Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2019 tanggal 5 Desember 2018, dan Surat Edaran Direksi Nomor 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 2 Januari 2019 Perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai Bank BTN, dan terbukti pula Tergugat dalam memberikan sanksi telah sesuai dengan kewenangan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, oleh dan karenanya Majelis Hakim berpendirian bahwa pemberian Sanksi Disiplin Pegawai kategori Berat huruf B

Halaman 40 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



yaitu Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat adalah sah secara hukum. Berdasarkan hal tersebut, terhadap petitum Penggugat angka (2) agar Majelis Hakim menyatakan batal demi hukum terhadap sanksi disiplin pemutusan hubungan kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat yang dianggap melanggar Peraturan Direksi dan/atau Surat Edaran Direksi dan/atau Surat Keputusan Direksi dan/atau Anggaran Dasar Perusahaan, adalah petitum yang tidak dapat dibuktikan oleh Penggugat, sehingga tuntutan Penggugat tersebut tidak berdasar menurut hukum, karenanya patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap sanksi pemutusan hubungan kerja yang diberikan Tergugat terhadap Penggugat tersebut, melalui bukti P-1 sama dengan bukti T-13 diketahui telah dilakukan pemanggilan terhadap Penggugat tanggal 29 Juli 2022 guna pembahasan keputusan atas permasalahan pelanggaran disiplin pegawai, selanjutnya antara Penggugat dengan Tergugat telah melakukan Bipartit tanggal 29 Juli 2022, dimana atas perundingan Bipartit tersebut diketahui telah menghasilkan Risalah Perundingan Bipartit yang isinya bahwa Pihak Pekerja telah menerima hasil keputusan Manajemen Bank BTN atas sanksi pemutusan hubungan kerja, namun tidak sepenuhnya menerima tuduhan atau pelanggaran tersebut (*vide* bukti T-15);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-16 berupa Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022, dari bukti tersebut didapat fakta hukum bahwa Tergugat yang diwakili oleh Rahmayati selaku *Human Capital Management Division Head* dengan Penggugat telah mengadakan perundingan bipartit terkait permasalahan pada KC Harapan Indah dan RLPC Wilayah 1, dimana Para Pihak telah setuju/sepakat secara musyawarah mengakhiri hubungan kerja dengan Perjanjian Bersama dengan syarat-syarat atau fakta-fakta hukum antara lain sebagai berikut:

1. Dalam hal pengakhiran hubungan kerja ini, Pihak Pertama (Tergugat) memberikan hak-hak Pihak Kedua (Penggugat) berupa:
 - a) Hak manfaat DPLK BNI;
 - b) Hak atas BPJS Ketenagakerjaan;
2. Pihak Kedua (Penggugat) menyatakan setuju dengan hak-hak yang diberikan pada ayat (1) di atas;
3. Setelah Perjanjian Bersama ini ditandatangani dan dilaksanakan, maka Pihak Kedua (Penggugat) tidak akan melakukan tuntutan apapun juga kepada Pihak Pertama (Tergugat) baik perdata, pidana maupun ketenagakerjaan untuk sekarang maupun dikemudian hari berkaitan

Halaman 41 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



dengan pengakhiran hubungan kerja ini;

Menimbang, bahwa terhadap fakta PHK tersebut dikaitkan kaidah hukum mengenai prosedur PHK, merujuk ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (4) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang mengatur:

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 pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh”;*

Ayat (4) *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;*

Menimbang, bahwa terhadap ketentuan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa terlihat jelas yang menjadi salah satu syarat sahnya terhadap PHK apabila telah terjadinya kesepakatan/persetujuan mengenai pengakhiran hubungan kerja antara Pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam perkara *a quo* terdapat fakta bahwa Penggugat dan Tergugat telah sepakat dan menyetujui terhadap PHK tersebut dengan telah ditandatanganinya Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim meyakini bahwa kesepakatan Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti T-16 tersebut merupakan upaya Penggugat dan Tergugat dalam mengakhiri hubungan kerja karena adanya pelanggaran Penggugat terkait permasalahan pada KC Harapan Indah dan RLPC Wilayah 1 dengan Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 dan Perjanjian Bersama tersebut mengikat bagi pihak-pihak yang menandatanganinya, kecuali Para Pihak dapat membuktikan keadaan sebaliknya;

Menimbang, bahwa terhadap kesepakatan Penggugat dan Tergugat sebagaimana bukti T-16, Majelis Hakim tidak menemukan bukti apapun yang

Halaman 42 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Jkt.Pst.**



menunjukkan kesepakatan tersebut diperoleh Para Pihak dan/atau salah satu Pihak dengan cara melawan hukum, sehingga kesepakatan PHK antara Penggugat dan Tergugat tersebut, dapat disimpulkan dibuat berdasarkan kehendak bebas dari Para Pihak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menilai Perjanjian Bersama antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi syarat, baik syarat subyektif maupun syarat obyektif telah memenuhi ketentuan hukum dan tidak terbukti ada sesuatu hal yang menyebabkan Perjanjian Bersama itu dapat dibatalkan sebagaimana dimaksud Pasal 1323 KUHPerduta. Berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Perjanjian Bersama pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan hasil bipartit mengenai permasalahan pada KC Harapan Indah dan RLPC Wilayah 1 tanggal 29 Juli 2022 adalah sah dan mengikat secara hukum, sehingga Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh Para Pihak sebagaimana dimaksud Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, artinya bahwa kedua belah pihak **wajib** mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati undang-undang (*pacta sunt servanda*);

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Perjanjian Bersama PHK antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 29 Juli 2022 adalah sah dan mengikat secara hukum, sehingga secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terputus terhitung sejak tanggal 29 Juli 2022 tersebut, sehingga petitum Penggugat angka (3) yang memohon agar Majelis Hakim menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, petitum Penggugat angka (4) yang mohon Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum terputus, dan petitum Penggugat angka (5) yang mohon Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula, adalah tuntutan-tuntutan yang tidak didasarkan fakta dan tidak berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur "***Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha***", dengan mendasarkan pada ketentuan tersebut, petitum Penggugat

Halaman 43 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



angka (6) yang pada pokoknya menuntut Tergugat membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak tidak dipekerjakan hingga gugatan perkara *a quo* didaftarkan sampai dengan putusan perkara *a quo* adalah tuntutan yang tidak berdasar menurut hukum, oleh karenanya patut ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka (7) untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus rupiah) setiap hari terhitung sejak putusan perkara *a quo* dibacakan hingga Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat, Majelis Hakim berpendapat oleh karena permohonan Penggugat tersebut tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 225 HIR jo. Pasal 606a RV, syarat-syarat dimaksud yaitu apabila terdapat petitum Penggugat yang dikabulkan oleh Majelis Hakim agar Tergugat melakukan perbuatan tertentu yang bukan merupakan pembayaran sejumlah uang. Majelis Hakim berpendapat oleh karena tuntutan Penggugat kepada Tergugat agar mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan posisi semula ditolak oleh Majelis Hakim, oleh dan karenanya tuntutan uang paksa (*dwangsom*) tersebut tidak memiliki urgensi dan dasar hukum, sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat tidak berdasar menurut hukum, sehingga harus dinyatakan ditolak seluruhnya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

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

DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi /Tergugat Konvensi adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam

Halaman 44 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



bagian Konvensi secara mutatis mutandis dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonvensi ini dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan segala sesuatu yang dipertimbangkan di bagian Rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan Gugatan Rekonvensi, oleh karenanya dalam bagian Rekonvensi Majelis Hakim akan mempertimbangkan dan memutus segala sesuatu yang belum dipertimbangkan dan diputus dalam bagian Konvensi dengan didasarkan pada hukum dan bukti-bukti yang relevan;

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi dalam gugatan Rekonvensi menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi sebagai karyawan dengan posisi terakhir sebagai Penugasan Khusus-Pusdiklat Tanah Abang pada *Human capital Management Division* Bank BTN telah melanggar aturan yang berlaku di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yaitu : Peraturan Direksi No.16/PD/CMPD/2015 tanggal 31 Desember 2015 Tentang Pedoman Etika Bisnis Dan Perilaku (*Code Of Conduct*), Surat Edaran Direksi No.68/DIR/CMPD/2017 tanggal 11 Desember 2017 Perihal Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Gratifikasi, Surat Edaran Direksi No. 69/DIR/TMO/2019 tanggal 5 Desember 2018, dan Surat Edaran Direksi Nomor 01/SE/DIR/HCOD/2019 tanggal 2 Januari 2019 Perihal Peraturan dan Sanksi Disiplin Pegawai Bank BTN, oleh karena itu cukup alasan secara hukum bila Tergugat Rekonvensi dikenai sanksi disiplin kategori berat berupa Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi mendalilkan atas Permasalahan tersebut antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perundingan bipartit, dimana Para Pihak telah sepakat menandatangani Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022, dan Para Pihak setuju untuk melakukan Pengakhiran Hubungan Kerja terhitung mulai tanggal 29 Juli 2022 (bukti T-16);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat Rekonvensi memohon agar Majelis Hakim menyatakan sah dan berharga Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 yang ditandatangani Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi, Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 29 Juli 2022 dengan hak-hak Tergugat Rekonvensi berupa Hak Manfaat DPLK BNI dan Hak atas BPJS Ketenagakerjaan, dan Menyatakan Penggugat Rekonvensi

Halaman 45 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



tidak berkewajiban membayar upah dan hak-hak Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa di dalam Repliknya Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membantah dengan dalil yang pada pokoknya menyatakan menolak dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat Rekonvensi, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa Tergugat Rekonvensi mendalilkan pada pokoknya bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat Rekonvensi terhadap Tergugat Rekonvensi tidak memiliki landasan hukum, karena tidak sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang Ketenagakerjaan, dan Perjanjian Bersama tertanggal 29 Juli 2022 tidak terpenuhi syarat subyektif dan syarat obyektif sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, maka beralasan menurut hukum jika Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 dinyatakan batal demi hukum, selanjutnya Tergugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat Rekonvensi dan bantahan Tergugat Rekonvensi tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa substansi pokok gugatan Penggugat Rekonvensi adalah mengenai hal yang sama dengan gugatan Konvensi, dimana Majelis Hakim telah mempertimbangkan seluruhnya pokok-pokok gugatan Penggugat Rekonvensi pada bagian Konvensi, untuk mana di dalam Konvensi Majelis Hakim telah menyatakan bahwa Perjanjian Bersama pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan hasil bipartit mengenai permasalahan pada KC Harapan Indah dan RLPC Wilayah 1 tanggal 29 Juli 2022 adalah sah dan mengikat secara hukum (bukti T-15, T-16), sehingga Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh Para Pihak sebagaimana dimaksud Pasal 1338 KUH Perdata yang mengatur bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, sehingga berdasarkan fakta hukum tersebut Majelis Hakim menyatakan petitem

Halaman 46 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat Rekonvensi angka (2) telah sesuai dengan fakta hukum sesungguhnya, oleh dan karenanya patut dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam Konvensi terbukti Perjanjian Bersama PHK antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi tanggal 29 Juli 2022 adalah sah dan mengikat secara hukum, sehingga secara hukum hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi secara hukum telah terputus terhitung sejak tanggal 29 Juli 2022 tersebut, sehingga berdasarkan fakta tersebut Majelis Hakim menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi terhitung tanggal 29 Juli 2022, dengan hak-hak Tergugat Rekonvensi berupa Hak manfaat DPLK BNI (Tergugat Rekonvensi sendiri dapat mencairkannya di DPLK BNI) dan Hak BPJS Ketenagakerjaan (Tergugat Rekonvensi sendiri dapat mencairkannya di BPJS Ketenagakerjaan), oleh dan karenanya petitum Penggugat Rekonvensi angka (3), beralasan menurut hukum untuk dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur "***Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha***", dengan mendasarkan pada ketentuan tersebut, petitum Penggugat Rekonvensi angka (4) yang mohon kepada Majelis Hakim menyatakan Penggugat Rekonvensi tidak berkewajiban membayar upah dan hak-hak Tergugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 29 Juli 2022 adalah tuntutan yang berdasar menurut hukum, oleh dan karenanya patut dikabulkan;

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

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi ditolak seluruhnya, setelah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial meneliti gugatan Penggugat Konvensi kurang dari Rp.150.000.000; (*seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan*

Halaman 47 dari 49 halaman **Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000; (seratus lima puluh juta rupiah)”, oleh dan karenanya semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan, dengan demikian gugatan Penggugat Rekonvensi yang memohon Tergugat Rekonvensi membayar biaya perkara beralasan menurut hukum untuk ditolak;

Mengingat dan memperhatikan akan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan.

M E N G A D I L I :

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan sah dan berharga Perjanjian Bersama tanggal 29 Juli 2022 yang ditandatangani Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 29 Juli 2022, dengan hak-hak Tergugat Rekonvensi berupa:
 - Hak manfaat DPLK BNI (Tergugat Rekonvensi sendiri dapat mencairkannya di DPLK BNI);
 - Hak BPJS Ketenagakerjaan (Tergugat Rekonvensi sendiri dapat mencairkannya di BPJS Ketenagakerjaan);
4. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara yang timbul kepada Negara sebesar Rp310.000,00.- (tiga ratus sepuluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Senin, **tanggal 27 Februari 2023**, oleh kami Kadarisman Al Riskandar, S.H.,

Halaman 48 dari 49 halaman Putusan Nomor 393/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Mursito, S.H., dan Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H. sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Senin, **tanggal 13 Maret 2023**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Tambat Akbar, S.H., M.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan di hadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis,

Mursito, S.H.

Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.

Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Tambat Akbar, S.H., M.H.

Perincian Biaya:

- Meterai	Rp. 10.000,00.-
- Panggilan	<u>Rp. 300.000,00 (+)</u>
Jumlah	Rp. 310.000,00.-
Terbilang	: (tiga ratus sepuluh ribu rupiah)