



PUTUSAN

Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, WILAYAH

DENPASAR, berkedudukan di Jalan Dr. Kusuma Atmaja No. 1 Po Box 3034 Denpasar, Bali, dalam hal ini memberi kuasa kepada MUHAMMAD KAHARUDIN dan kawan-kawan, karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Maret 2013;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

melawan :

JOHNY HENDRIK MELLA, Pekerja BRI, bertempat tinggal di Jalan 3 PLN Larantuka, NIP/Pers No. 8277297196/00027394, dalam hal ini memberi kuasa kepada LORENS MEGA MAN, S.H., dan kawan-kawan, Advokat pada Kantor Advokat "LORENSIUS MEGA MAN, S.H., & ASSOCIATES", berkantor di Jalan Cak Doko, No. 16 A, Oebobo, Kota Kupang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 April 2013;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1 Bahwa sesuai dengan data pekerja yang ada pada Penggugat, riwayat pekerjaan/jabatan Tergugat selama bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, adalah sebagai berikut:

a Pada tahun 1996, Tergugat adalah pekerja Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar;

Hal. 1 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013



- b Pada tahun 1998, Tergugat adalah pekerja Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar;
- c Pada tahun 1999, Tergugat adalah pekerja sebagai Operator OLSIB Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar;
- d Pada tahun 2004, Tergugat adalah pekerja sebagai Petugas Administrasi Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar;
- e Pada tahun 2005, Tergugat adalah pekerja sebagai Petugas Administrasi Kanca Laruntuka Kanwil Denpasar;
- f Pada tahun 2009, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Gelekat Lewo BRI Larantuka Kanwil Denpasar;
- g Pada tahun 2010, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Laruntuka kota BRI Laruntuka Kanwil Denpasar;
- h Pada tahun 2011, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Laruntuka kota BRI Laruntuka Kanwil Denpasar;

- 2 Bahwa pada saat Tergugat menjadi Mantri BRI Unit Gelekat Lewo BRI Larantuka Tergugat terindikasi telah melakukan pelanggaran disiplin berupa pelanggaran fundamental;

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

- 3 Bahwa terbongkarnya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat berawal dari hasil pemeriksaan kredit di BRI Unit Gelekat Lewo BRI Larantuka yang dilakukan oleh Kantor Inspeksi BRI Denpasar. Dalam pemeriksaan tersebut ditemukan adanya indikasi pelanggaran. Dari samping berkas kredit yang diperiksa, pelanggaran tersebut terjadi pada debitur-debitur yang diprakasai oleh Tergugat;

- 4 Bahwa dari hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa yang dilakukan pada tanggal 06 Mei 2010, ditemukan adanya indikasi pelanggaran fundamental yang dilakukan oleh Tergugat sewaktu menjabat sebagai Mantri di BRI Unit Gelekat Lewo BRI Larantuka yaitu sebagai berikut:

- A Tergugat melakukan Pemakaian Angsuran Kupedes an. Sdr Eko Suprianto sehingga melanggar ketentuan (CRD 39) yaitu : menyalah-



gunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;

B Tergugat melakukan Manipulasi Jumlah Setoran Kupedes dimana Tergugat tidak menyetorkan Pelunasan Pinjaman an. Amin Muslimin dan an. Barthlolomeus Bala Kalen sehingga melanggar ketentuan (CRD 39) yaitu: menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;

5 Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental Aspek Perkreditan sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tanggal 15 Juni 2010, ditemukan 1 (satu) jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu:

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

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

7 Bahwa hasil klarifikasi yang tertuang dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 07 Mei 2010 tersebut, Tergugat menyadari telah melakukan perbuatan yang dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin dan Tergugat mengakui telah melakukan perbuatan yang merupakan pelanggaran disiplin tersebut. Tergugat juga mengaku mengetahui bahwa perbuatannya tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin;

8 Bahwa atas dasar LHP dan hasil klarifikasi langsung kepada Tergugat sesuai Berita Acara Klarifikasi tanggal 07 Mei 2010, selanjutnya diterbitkan Surat Tuduhan kepada Tergugat sebagaimana dalam surat Nomor : R. 17/KC-XI/SDM/05/2010 tanggal 11 Mei 2010. Dalam surat tersebut dicantumkan 2 (dua) Modus Operandi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, dimana Tergugat harus menjawab atau mempertanggung-jawabkan perbuatannya tersebut secara tertulis;

9 Bahwa dengan surat Nomor : B.001/JHM/05/2010 tertanggal 17 Mei 2010, Tergugat menjawab tuduhan tersebut di atas. Secara umum Tergugat

Hal. 3 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013



menjawab tuduhan tersebut di atas. Secara umum Tergugat menyadari dan mengakui kelalaiannya;

10 Bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan Tergugat tersebut di atas selain merugikan nasabah dan BRI, juga secara internal BRI berarti telah terjadi penyalahgunaan jabatan dan kewenangan oleh Tergugat sebagai Mantri BRI Unit untuk kepentingan pribadi yang bersangkutan ataupun orang lain, dan hal tersebut merupakan pelanggaran ketentuan yang berlaku di BRI dengan kualifikasi pelanggaran fundamental finansial;

11 Bahwa selanjutnya Tim Pemeriksa berdasarkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan serta dengan adanya hal-hal yang memberatkan yaitu Tergugat pernah dijatuhi hukuman jabatan maka Tim pemeriksa telah menyampaikan rekomendasi kepada Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (Forum PKP) Kantor Wilayah BRI Denpasar mengenai hasil pembahasan dan penilaian TIM Pemeriksa dengan surat Nomor : R.27-XI/KC/SDM/07/2010 tanggal 28 Juli 2010 terhadap pelanggaran disiplin Tergugat untuk mendapatkan pembahasan;

Surat Rekomendasi/Usulan hukuman disiplin tersebut dilengkapi/dilampiri dengan:

- a Copy SK Pembentukan Tim Pemeriksa Kasus Pelanggaran Disiplin di Kanca BRI Larantuka Nokep : B.05-KC-XI/LYI/04/2010 tanggal 07 April 2010;
- b Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tertanggal 06 Mei 2010 yang dilaksanakan tanggal 07 April s/d 06 Mei 2010;
- c Berita Acara Klarifikasi (BAK) dengan Tergugat tanggal 07 Mei 2010;
- d Surat Tuduhan dari Kanca Larantuka kepada Tergugat : R.17/KC-XI/SDM/05/2010 tanggal 11 Mei 2010;
- e Jawaban Surat Tuduhan (surat pertanggung jawaban) surat Nomor : B.001/JHM/05/2010 tertanggal 17 Mei 2010;
- f Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Tim Pemeriksa tanggal 15 Juni 2010;
- g Copy SK Hukuman Jabatan Surat Keputusan Nokep : 05/KC-X/SDM/02/2004 dengan sanksi berupa "Penurunan Upah Pokok" yang pernah diterima Tergugat sebelumnya;

12 Bahwa setelah dibahas dalam Forum PKP Kanwil BRI Denpasar dan dihasilkan kesimpulan bahwa Tergugat terbukti bersalah melakukan pelanggaran fundamental yang memenuhi 3 unsur pelanggaran, yaitu



kesengajaan, pelanggaran kewenangan, dan aspek finansial. Karena memenuhi 3 unsur pelanggaran, maka pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tersebut termasuk kategori pelanggaran fundamental Aspek Perkreditan yang berat. Oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukannya. Tergugat layak dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

- 13 Bahwa berdasarkan pertimbangan dan rekomendasi dari Forum PKP dimaksud maka Pemimpin Unit Kerja Penggugat sebagai Pejabat Pemutus telah memutuskan bahwa Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana yang dituduhkan sehingga sesuai ketentuan SK direksi Nokep : S.152-DIR/SDM/05/2009 tgl 11 Mei 2009 terhadap pelanggaran disiplin Tergugat yang memenuhi 3 (tiga) kriteria pelanggaran sebagaimana dimaksud pada angka 13 di atas maka dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Hukuman Disiplin;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti Tergugat telah melakukan pelanggaran fundamental sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja bersama jo. ketentuan mengenai peraturan disiplin yang berlaku pada Penggugat. Sehingga dengan demikian sudah selayaknya kepada Tergugat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja;

- 14 Bahwa ternyata Tergugat juga pernah dijatuhi Hukuman Jabatan sewaktu menjabat sebagai AO Tapsu yaitu melakukan pelanggaran berupa penyalahgunaan wewenang jabatan sesuai dengan Surat Keputusan Nokep : 05/KC-X/SDM/02/2004 dengan sanksi berupa “Penurunan Upah Pokok”;

- 15 Oleh karena itu, atas dasar ketentuan Pasal 22 ayat (1) SK Direksi Noep : S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 maka terhadap pekerja yang sebelumnya pernah menerima Hukuman Jabatan maka kepada ybs dapat dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat;

- 16 Bahwa untuk menindaklanjuti putusan PHK terhadap Tergugat tersebut, Penggugat telah melakukan perundingan Bipartit dengan Tergugat pada tanggal 31 Desember 2010 mengenai rencana PHK terhadap Tergugat, tetapi perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan karena Tergugat menolak PHK. Dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin PHK tersebut Penggugat juga telah menjatuhkan skorsing kepada Tergugat dengan Surat Keputusan Nokep : 36-KC/XI/SDM/12/2010 tertanggal 31 Desember 2010;



- 17 Bahwa dalam perundingan Bipartit tersebut, tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, karena Tergugat menolak untuk di PHK. Meskipun Penggugat mempunyai bukti dan argumentasi hukum yang kuat, dan proses PHK nya telah dilakukan sesuai Sisdur dan ketentuan yang berlaku dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan hasil kesepakatan antara manajemen (Pengusaha/BRI) dengan Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja beserta peraturan pelaksanaannya. Namun dalam perundingan Bipartit tersebut Tergugat tetap menolak dengan berbagai alasan;
- 18 Bahwa karena tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Penggugat meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang sebagaimana tersebut dalam surat Penggugat surat Nomor : B. 2468/KC/XI/SDM/09/2011, perihal Permohonan Mediasi Dalam Rangka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 29 September 2011;
- 19 Bahwa atas dasar hal tersebut Pihak Mediator telah menyampaikan Surat Anjuran bernomor : STKT. 567/631/PHISK/2011 tanggal 15 Oktober 2011 dan dalam surat tersebut Mediator telah menganjurkan agar Penggugat mengajukan Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja an. Tergugat secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta membayarkan hak-hak Pekerja secara tunai kepada Tergugat;
- 20 Bahwa atas anjuran dari Pihak Mediator tersebut Penggugat menerima anjuran untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi menolak anjuran membayar Pesangon kepada Tergugat dikarenakan tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan kesepakatan antara BRI dengan Pekerja sesuai dengan surat Penggugat No : R.72/KC-XI/SDM/10/2011;
- 21 Dengan ditolaknya anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur tersebut maka anjuran dimaksud tidak dapat dilaksanakan sebagai acuan untuk penyelesaian perselisihan. Sehubungan hal tersebut maka penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ditingkat Mediasi dianggap telah selesai dan untuk penyelesaian lebih lanjut Penggugat melanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini;

Disclaimer

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



- 22 Bahwa karena sangat beralasan hukum bagi Penggugat untuk menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 14 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan tersebut dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- 23 Bahwa berdasarkan Pasal 153 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;
- 24 Bahwa sebagai pekerja, Tergugat mempunyai hak-hak yang tetap akan diperhatikan dan dihargai oleh Penggugat seperti uang penggantian Hak yang belum diambil oleh Pengugat selama tahun berjalan yaitu sejak tahun terbongkarnya kasus, uang pisah dan hak atas lupsum pindah tempat;
- 25 Bahwa sesuai dengan perhitungan Penggugat yang mengacu pada ketentuan yang berlaku, Uang Penggantian Hak (Uang Cuti tahun 2012 dan 2013) sebesar Rp. 10.430.212,- (sepuluh juta empat ratus tiga puluh ribu dua ratus dua belas ribu rupiah) dipotong pajak, Uang pisah sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) dan hak atas lupsum pindah ketempat dimana untuk pertama kalinya Tergugat diterima bekerja sebagai pekerja Penggugat;
- 26 Bahwa terhadap hak-hak Tergugat tersebut di atas, Penggugat akan memberikannya kepada Tergugat sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku, termasuk gaji/upah Tergugat selama masa skorsing sampai dengan tanggal PHK yang diajukan oleh penggugat dan diputuskan oleh Pengadilan PHI Tingkat pertama ini;
- 27 Bahwa disamping hak-hak dari Penggugat, Tergugat akan menerima hak-hak dari pihak ketiga dalam kaitannya selama Tergugat menjadi pekerja pada perusahaan Penggugat yaitu:
- a Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;



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

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

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

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

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

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang agar memberikan putusan sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat karena pelanggaran Disiplin;
- 2 Menyatakan Penggugat adalah Penggugat yang benar dan sah serta beritikad baik;
- 3 Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk mengenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat oleh sebab Tergugat telah melakukan pelanggaran Disiplin dan PHK berlaku terhitung mulai tanggal 31 Maret 2013;
- 4 Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat dari



Penggugat sesuai dengan Perjanjian Kerja bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku pada Penggugat dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan setelah Surat Keputusan PHK diterbitkan oleh Penggugat, yaitu:

a

- 5 Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat akibat PHK, baik hak yang akan diterima Tergugat dari Penggugat maupun pihak lainnya akibat PHK yaitu:
 - a Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
 - b Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh DPLK Pengelola Pensiun yang ditunjuk BRI;
 - c Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Rampung/Pengembalian Iuran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - d Uang Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Jamsostek;
 - e Uang Pengembalian Premi Prospens yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Pengelola Prospens yang ditunjuk BRI.
- 6 Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk memperhitungkan segala hak yang akan diterima Tergugat akibat PHK, baik yang akan diterima Tergugat dari Penggugat maupun pihak lainnya, dengan segala kewajiban Tergugat kepada Penggugat maupun pihak ketiga/nasabah;
- 7 Menghukum Tergugat untuk tunduk pada putusan ini;
- 8 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan gugatan rekonsensi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa pertama kali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekonsensi bekerja pada yang semula sebagai Penggugat Konvensi sekarang Tergugat Rekonsensi, sejak tanggal 12 November 1996, yaitu pada PT.

Hal. 9 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bank Rakyat Indonesia (BRI) – (Persero), Tbk, Kantor Wilayah (Kanwil) Denpasar Bali, tepatnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) – (Persero), Tbk, Kantor Cabang (Kanca) Larantuka Flores Timur, sampai sekarang dengan masa kerja kurang lebih sudah 17 (tujuh belas) tahun;

2. Bahwa benar dalil gugatan Penggugat pada butir 1, soal masa kerja Tergugat dimana selama kurun waktu 17 tahun tersebut, Tergugat dimutasikan oleh Penggugat di beberapa bidang tugas dalam Kantor Cabang BRI Larantuka dan dimutasi di beberapa kantor Unit PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) - (Persero), Tbk, dalam area Cabang Larantuka, antara lain adalah:
 - a. Pada tahun 1996, sebagai Karyawan pada Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
 - b. Pada tahun 1998, sebagai Karyawan pada Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
 - c. Pada tahun 1999, sebagai Operator Olsib Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
 - d. Pada tahun 2004, sebagai Petugas Administrasi Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
 - e. Pada tahun 2005, sebagai Petugas Administrasi Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
 - f. Pada tahun 2009, sebagai Mantri BRI pada BRI Unit Gelekat, Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
 - g. Pada tahun 2010, sebagai Mantri BRI pada BRI Unit kota, Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
 - h. Pada tahun 2010, sebagai Mantri BRI pada BRI Unit kota, Kanca Larantuka-Kanwil Denpasar;
3. Bahwa tidak benar dalil gugatan yang semula sebagai Penggugat Konvensi pada butir : 2, 3, 4 dan 5, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi, saat bertugas/menjabat sebagai Mantri BRI pada Kantor Unit BRI Gelekat Lewo-Kantor Cabang BRI Larantuka, yang pada pokoknya Tergugat Konvensi (semula), sekarang Penggugat Rekonvensi dituduh oleh Penggugat Konvensi (semula), sekarang Tergugat Rekonvensi, karena diduga terindikasi melakukan 1 (satu) jenis pelanggaran disiplin yaitu : “menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain”; (sandi

Disclaimer

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



39). Dimana menurut Tergugat Rekonvensi bahwa dugaan pelanggaran itu berawal dari tuduhan pemakaian Angsuran Kupedes atas nama saudara : Eko Suprianto, Amin Muslimin dan Bertholomeus Bala Kelen; tuduhan mana telah dibantah semuanya oleh Penggugat Rekonvensi melalui beberapa surat:

- a Kronologi permasalahan yang telah diajukan oleh Tergugat Konvensi (semula), sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi kepada Penggugat Konvensi (semula), sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi tertanggal 06 Juni 2010 (bukti:T.2, dari T.K.(semula) /P.R. (sekarang);
- b Anjuran Disnakertrans Larantuka-Flores Timur tertanggal 15 Oktober 2011 pada bagian keterangan Pekerja/Tergugat (bukti: T.3, dari T.K.(semula)/P.R. (sekarang);
- c Keberatan SK Skorsing tertanggal 12 Januari 2012 (bukti: T.4 dari T.K. (semula)/P.R. (sekarang);

4. Bahwa atas dasar dugaan indikasi pelanggaran disiplin tersebut, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dijatuhi hukuman disiplin oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi berupa Tindakan Skorsing dengan tanpa diberi dead line atau tanpa batas waktu yaitu sejak Tanggal 31 Desember 2010 sampai sekarang. Tindakan Tergugat Rekonvensi ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang masing-masing menegaskan bahwa: ayat (1) “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut”, ayat (2) “surat peringatan pertama dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

5 Bahwa peraturan Disiplin yang diterapkan di Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT. BRI-Persero) Tbk, yang meng-kualifikasi atau membedakan pelanggaran disiplin yaitu pelanggaran terhadap tata tertib dan pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dan/atau unsur keperdataan, dengan jenis hukumannya yang berbeda, adalah merupakan peraturan perusahaan yang sangat melanggar hukum dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagai-mana tersebut pada gugatan Rekonvensi butir 4 (empat) di atas. Demikian pula ketentuan Pasal 158 dan Pasal-Pasal

Hal. 11 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013



terkait lainnya dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur kewenangan Pengusaha untuk mem-PHK Pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana tanpa proses hukum, dimana ketentuan ini justru diadopsi oleh Tergugat Rekonvensi dalam peraturan disiplin perusahaannya yang disebut dengan Pelanggaran Fundamental. Dimana ternyata hal yang sama juga diatur oleh Tergugat Rekonvensi dalam ketentuan Pasal 36 ayat (4) dan (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana diterapkan oleh Tergugat Rekonvensi dalam melakukan tindakan skorsing terhadap Penggugat Rekonvensi, yang berujung pada tindakan PHK sebagaimana maksud dan tujuan dari tindakan skorsing yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi, dimana ketentuan tersebut adalah telah dianulir atau diamandemen melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dalam perkara No: 012/PUU-I/2003, yang pada pokoknya bahwa Pasal 158 dan Pasal-Pasal terkait lainnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan sebagai dasar/landasan hukum lagi, bagi Pengusaha untuk melakukan tindakan skorsing terhadap Pekerja/Buruh jika terindikasi melakukan tindak pidana, yang mana dalam Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT.BRI-Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar – BRI Cabang Larantuka – Flores Timur disebut sebagai pelanggaran Disiplin Fundamental; dan walaupun hal itu terjadi maka terlebih dahulu dugaan tindak pidana tersebut harus diproses secara hukum hingga berkekuatan hukum tetap (*inkracht*);

- 6 Bahwa pada Tahun 2008 PT.BRI (Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar–BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor - Nusa Tenggara Timur, pernah melakukan tindakan disiplin terhadap seorang Karyawan senior hampir pensiun atas nama “Aludin Haji”, dalam bentuk menurunkan jabatan sekaligus dimutasi/dipindahkannya ke Kantor Wilayah Denpasar – BRI, hanya karena diduga terindikasi melakukan tindakan disiplin finansial sebagaimana dugaan Tergugat Rekonvensi dalam perkara ini, yang kemudian ketika Karyawan tersebut mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang dalam register perkara No: 50/G/2008/PHI/PN.KPG, ternyata gugatan dari Karyawan Senior tersebut dapat dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, dengan substansi pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa “dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya



hanya mengenal 3 (tiga) jenis pelanggaran saja yaitu: Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun jika pelanggaran disiplin finansial yang dimaksud Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi dalam perkara ini adalah pelanggaran yang memiliki sifat keperdataan (semisal Perbuatan Melawan Hukum) dan/atau tindak pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum lain yaitu apakah harus digugat melalui Peradilan Umum atau proses hukum pidana. Atas dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim menyatakan pada pokoknya bahwa “gugatan dapat dikabulkan sebagiannya yaitu menghukum PT.BRI (Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar – Bali – PT.BRI (Persero)Tbk. Cabang Kalabahi – Alor dan memulihkan seluruh hak – haknya termasuk jabatannya, serta mengembalikan Penggugat tersebut dari tempat mutasinya itu ke BRI Cabang Kalabahi - Alor”;

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

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

Hal serupa juga diatur dalam Pasal 36 khususnya ayat (1), (2) dan (3), Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Atas rumusan kedua ketentuan tersebut, dapatlah dipahami bahwa langkah-langkah penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pekerja/Karyawan pada PT.BRI-(Persero), Tbk. Semesti harus melewati tahapan-tahapan tersebut di atas, termasuk kepada Penggugat Rekonvensi; Namun dalam kenyataannya, ketika Penggugat Rekonvensi terindikasi melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Tergugat Rekonvensi tidak melakukan tahapan-tahapan sanksi/hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 8 ayat (2) di atas yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 11 tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin berupa Peringatan



Tertulis, Pasal 12 tentang hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis, Pasal 13 tentang Hukuman Disiplin berupa Turun Jabatan; Tetapi terhadap dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi, ternyata Tergugat Rekonvensi justru langsung melakukan Tindakan Skorsing dengan tanpa diberi dead line atau tanpa batas waktu sejak Tanggal 31 Desember 2010 sampai sekarang. Padahal pelanggaran disiplin finansial yang diduga dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi itu, ternyata sangat tidak benar dan tidak beralasan hukum, oleh karena dugaan pelanggaran disiplin tersebut, ternyata banyak pihak yang terlibat didalamnya dalam hal ini BRI Unit Gelekat Lewo – Cabang Larantuka, dan menurut Penggugat Rekonvensi kasus tersebut tidak menimbulkan kerugian finansial bagi Tergugat Rekonvensi (BRI Unit Gelekat Lewo – Cabang Larantuka), karena Sdr. Eko Suprianto selaku Debitur tidak mengalami penunggakan angsuran kredit; Untuk lebih jelas vide bukti-bukti Penggugat Rekonvensi/pada jawaban Tergugat Konvensi yang dituangkan dalam bukti : T. 2, butir (4) tentang kronologi kasus Nasabah a/n, Sdr. Eko Suprianto; Demikian juga dugaan manipulasi pemakaian angsuran setoran Kupedes a/n, Sdr. Amin Muslimin dan Bertholomeus Bala Kelen, juga melibatkan pihak dalam (BRI Unit Gelekat Lewo – Cabang Larantuka) dan tidak menimbulkan kerugian finansial bagi Tergugat Rekonvensi; (vide bukti: T.2, pada butir 2 dan 3), dan (vide bukti: T.4, butir: 1, 2, 3 dan 4, mengenai Keberatan Penggugat Rekonvensi terhadap SK Skorsing tertanggal 12 Januari 2012);

8 Bahwa Tindakan Skorsing yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap penggugat Rekonvensi ini, adalah jelas merupakan Perbuatan Melawan Hukum yang sangat merugikan Penggugat Rekonvensi karena ketika Penggugat Rekonvensi tidak masuk kerja selama kurang lebih 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan, yang meskipun upah gaji dan hak-hak dasar lainnya tetap dibayar, namun bonus akhir tahun 2010, 2011 dan 2012, yang besarnya kurang lebih Rp. 50.000.000,-/ tahun dengan total Rp. 150.000.000,- sudah tidak pernah diterima atau dinikmati lagi oleh Tergugat Rekonvensi atau penggugat Rekonvensi, kerugian mana harus segera dibayar seketika setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Selain itu tindakan skorsing tersebut juga bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena ketentuan skorsing yang diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu, adalah tindakan skorsing yang tidak hanya berpedoman pada Pasal 152 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang No. 13



Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena dasar pengajuan permohonan PHK oleh Pengusaha ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) itu, tidak hanya didasarkan pada kegagalan perundingan diluar Peradilan, tetapi yang paling penting sebelum perundingan dan sebelum mengajukan permohonan PHK ke Lembaga PPHI adalah “Apakah Pengusaha telah melaksanakan amanat Peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan soal pemberian Surat Peringatan Pertama, kedua dan ketiga, terhadap pekerja/buruh yang melanggar Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, Untuk diketahui oleh Tergugat Rekonvensi bahwa makna filosofis yang terkandung dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang dimaksud adalah sebagaimana dirumuskan dalam ketentuan penjelasan Pasal 161 Undang-Undang tersebut yang menandakan bahwa “Tenggang waktu 6 (enam) bulan dari masa berlakunya satu surat peringatan itu, dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan;

- 9 Bahwa atas uraian-uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat lengkap, komplit, cermat, dan teliti, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagai-mana tersebut di atas, maka dapatlah dipahami dan disimpulkan bahwa Tindakan Skorsing yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap penggugat Rekonvensi adalah sangat tidak berdasar atau tidak beralasan hukum, tidak adil, tidak arif dan tidak bijaksana, serta melanggar seluruh ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, baik Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pelaksanaannya yang lain yang terkait persoalan Ketenaga-kerjaan;
- 10 Bahwa dengan ketidakjelasan dasar hukum dari Tindakan Skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana tersebut di atas, maka Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dalam Perusahaan Tergugat Rekonvensi dalam hal ini adalah PT. BRI (Persero) Tbk, kantor Wilayah Denpasar – Cabang Larantuka, yang menjadi dasar acuan Tergugat Rekonvensi dalam melakukan Tindakan Skorsing dan PHK terhadap Penggugat Rekonvensi adalah Peraturan yang menyesatkan seluruh pekerja/karyawan

Hal. 15 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013



Perusahaan BRI pada umumnya dan Penggugat Rekonvensi pada khususnya, serta harus dipandang sebagai peraturan yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan haruslah dianggap tidak pernah ada;

- 11 Bahwa atas dasar uraian gugatan Rekonvensi pada butir 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dan/atau butir-butir lain yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut di atas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkait lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak “Gugatan Penggugat Rekonvensi Haruslah Dinyatakan Diterima Dan Dikabulkan Seluruhnya” dan Penggugat Rekonvensi haruslah segera dipulihkan seluruh hak-haknya serta segera dipekerjakan kembali pada Tergugat Rekonvensi dengan posisi pangkat dan jabatan semula sejak Penggugat Rekonvensi di skorsing oleh Tergugat pada Tanggal 31 Desember 2010;
- 12 Bahwa atas dasar uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat jelas dan terang benderang, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas, maka Tindakan Skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi, yang melanggar Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan itu, harus segera dicabut dan dinyatakan batal demi hukum;
- 13 Bahwa demi terjaminnya pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang terhadap perkara ini, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan menjatuhkan putusan untuk menghukum Tergugat Rekonvensi berupa uang dwangsom sebesar Rp. 2.500.000,- setiap hari, jika Tergugat Rekonvensi tidak mau atau lalai melaksanakan “Amar Putusan yang mempekerjakan kembali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekonvensi, setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*);

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang untuk memberikan putusan sebagai berikut:



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

Hal. 17 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013



sebagai Penggugat Rekonvensi sejak akhir Tahun : 2010, 2011 dan 2012, masing-masing sebesar Rp.50.000.000,-/tahun, dengan total Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), secara tunai dan seketika setelah perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap (*inkracht*);

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

9 Biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang telah memberikan Putusan Nomor 11/G/2013/PHI/ PN.KPG tanggal 22 Agustus 2013 dengan amar sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

- Menyatakan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi haruslah ditolak;

DALAM REKONVENSI:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi terbukti melanggar ketentuan Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3 Menyatakan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terbukti melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Fundamental Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25, bukan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
- 4 Menyatakan hukum bahwa tindakan skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dilakukan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah merupakan tindakan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;



- 5 Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk mencabut kembali Surat Keputusan NOKEP : 36 KC-X/SDM/12/2010 tentang Skorsing, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
- 6 Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagai pekerja pada Kantor Wilayah PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Larantuka, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
- 7 Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar *dwangsom* sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dalam mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
- 8 Menolak petitum gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang selain dan selebihnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

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

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 22 Agustus 2013, kemudian terhadapnya oleh Penggugat/ Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 25 Maret 2013, diajukan permohonan kasasi pada tanggal 9 September 2013 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 11/Kas/G/2013/PHI/PN.KPG, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 20 September 2013;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 24 September 2013 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/ Pemohon Kasasi dan diajukan jawaban memori kasasi pada tanggal 1 Oktober 2013;

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

ALASAN-ALASAN KASASI:



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

I Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara *a quo* telah salah
menerapkan hukumnya:

- 1 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang adalah pertimbangan yang cacat hukum karena dilakukan secara tidak saksama dan tidak memiliki alas hukum yang jelas sehingga akhirnya bahkan mengesampingkan hukum yang berlaku dan fakta-fakta yuridis penting yang semestinya menjadi pertimbangan hukum yang menentukan hasil putusan;
- 2 Bahwa berdasarkan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Naker), menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Naker dapat disimpangi sepanjang diatur berbeda dalam peraturan perusahaan. Bahwa secara faktanya sebagaimana telah dibuktikan dengan Peraturan Perusahaan yaitu Surat Keputusan NOKEP: S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 tentang Peraturan Disiplin (Bukti P.1) menyatakan bahwa hukuman disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan pekerja melakukan pelanggaran disiplin fundamental kategori III dapat dilakukan tanpa adanya surat Peringatan I, II, dan III;
- 3 Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 32 paragraf ke-1 (satu) menyatakan:

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

- a. Peringatan Tertulis (PT);



- b. Teguran Tertulis;
- c. Turun Jabatan I golongan jabatan (TH-I)
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Pada pertimbangannya Majelis Hakim telah salah dalam menerapkan hukumnya dengan hanya mempertimbangkan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 namun tidak mempertimbangkan ayat 2 (dua) dalam Pasal tersebut. Bahwa perlu Pemohon Kasasi jelaskan, Termohon Kasasi telah diberhentikan oleh Pemohon Kasasi atas dasar pelanggaran disiplin kerja yang diberlakukan di internal perusahaan Pemohon Kasasi, Peraturan tersebut telah diketahui oleh Termohon Kasasi pada waktu sebelum diterima menjadi Pegawai Pemohon Kasasi dan juga dalam bentuk Perjanjian Kerja Undang-Undang serta pembinaan-pembinaan dan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap seluruh pegawainya terutama mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja;

- 4 Bahwa Terjadi kesalahan penafsiran dari Pasal 8 ayat (2) Peraturan Disiplin internal Pemohon Kasasi. Pasal 8 ayat 2 Peraturan Disiplin yang tertuang di dalam S.152-DIR/SDM/05/2009 bukanlah merupakan tahapan-tahapan yang harus dilewati untuk dapat menjatuhkan hukuman disiplin kepada pekerja. Pasal tersebut hanya menyebutkan jenis-jenis hukuman yang dapat dijatuhkan kepada pekerja apabila melakukan pelanggaran disiplin yang penjabaran lebih lanjut penjatuhan hukumannya dituangkan di dalam Pasal 10 – Pasal 14 peraturan tersebut;
- 5 Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum pada halaman 31 Paragraf 3 (tiga) Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang menyatakan yang pada intinya:

Menimbang bahwa Tergugat Konvensi telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental aspek perkreditan yang meliputi:

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



(CRD 39) yaitu menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/ pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;

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

Lebih lanjut Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 38 paragraf ke-4 (empat) menyatakan yang pada intinya:

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

6 Bahwa dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim secara tegas telah mengakui adanya kesalahan Termohon Kasasi/ Tergugat, yang sudah sepatutnya pula menjatuhkan sanksi/hukuman sesuai dengan peraturan-peraturan internal perusahaan sebagaimana yang diperbolehkan oleh Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

7 Bahwa sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) Surat Keputusan Nokep: S.152-DIR/SDM/05/2009. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dijatuhkan apabila Pekerja melakukan Pelanggaran Fundamental dengan Kategori III;

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Nokep: S.152-DIR/SDM/ 05/ 2009 perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat Konvensi sebagaimana yang telah diuraikan dalam poin 9 di atas, termasuk perbuatan pelanggaran fundamental kategori III karena disertai adanya hal-hal yang memberatkan yaitu Termohon Kasasi/Tergugat Konvensi pernah dijatuhi

hukuman disiplin pada tahun 2004;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8 Bahwa selain hal-hal yang telah dikemukakan di atas, Pemohon Kasasi/Penggugat Konvensi berpendapat Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat Konvensi berdampak risiko reputasi bagi para nasabah-nasabah Pemohon Kasasi yang disebabkan itikad buruk Termohon Kasasi. Dalam hal ini Termohon Kasasi telah melakukan perbuatannya berupa pelanggaran disiplin sebanyak 2 (dua) kali;

Dengan demikian maka Majelis Hakim telah melakukan penafsiran yang keliru dengan menggunakan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan dalam memutus perkara tersebut, padahal Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan memperbolehkan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disimpangi sepanjang diatur berbeda dalam peraturan perusahaan;

II Hakim Tidak Berwenang Atau Melampaui Batas Wewenang:

- 1 Bahwa Putusan Majelis Hakim Tingkat Pertama khususnya poin 2 halaman 43 menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi terbukti melanggar ketentuan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2 Bahwa putusan tersebut di atas nyatanya merupakan putusan terhadap dalil-dalil yang tidak pernah dimintakan/dituntut oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dalam petitumnya, atau dengan kata lain Majelis Hakim Tingkat Pertama telah mengeluarkan putusan melebihi dari yang dituntut oleh Penggugat;
- 3 Bahwa sesuai dengan Pasal 30 Undang-Undang No.5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tegas disebutkan bahwa Hakim Kasasi dapat membatalkan putusan dan penetapan dari pengadilan-pengadilan yang lebih rendah karena:
 - a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. Salah menerapkan hukum yang berlaku;
 - c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;

Dengan demikian jelas dalam tingkat kasasi, putusan *Judex Facti* dapat dibatalkan karena putusan *Judex Facti* bertentangan dengan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 di atas;

PERTIMBANGAN HUKUM

Hal. 23 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

mengenai alasan-alasan ke I dan II:

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Factil*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang telah benar dalam pertimbangan, namun tidak tepat dalam putusan;
- Bahwa benar perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat telah melanggar ketentuan SK Direksi BRI No. Kep :S.152-DIR/SDM/ 05/2009 CRD 25 melakukan pelanggaran disiplin fundamental berupa perbuatan tidak teliti, pelanggaran kewenangan, pelanggaran finansial menunda setoran angsuran nasabah untuk dipakai Termohon Kasasi yang telah diakui Termohon Kasasi dihadapan Team Pemeriksa maupun didalam persidangan merupakan kesalahan berat sesuai Pasal 1603 d KUHPerduta yang dapat di PHK tanpa Hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Pasal 156 (2), (3), (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- Bahwa namun demikian, mengingat Nota team Pemeriksa sebagai hasil pembahasan tanggal 19 April 2010 menyimpulkan perbuatan Tergugat sebagai pelanggaran disiplin (P.6) dan Nota Hasil Pembahasan Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (Forum PKP) Kanwil BRI Denpasar (P.1) dan Lembar Putusan Hukuman Disiplin tanggal 21 Juli 2010, yang menyetujui di PHK, sedangkan PHK terhadap Tergugat merupakan pelanggaran disiplin sebagaimana telah diatur dalam perjanjian Kerja Bersama (P.1, T.3, T.4) maka PHK harus berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, berhak Uang Pesangon Pasal 156 (2), Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 (3), Uang Penggantian Hak Pasal 156 (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- Bahwa tidak ada upah selama proses, karena upah selama skorsing telah dibayar oleh Penggugat;
- Bahwa masa kerja Tergugat/Termohon Kasasi sejak tanggal 12 November 1996 s/d 22 Agustus 2013 lebih dari 17 tahun, Upah Rp. 5.141.566,-;

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat : PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, WILAYAH DENPASAR dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang No. 11/G/2013/PHI.PN.KPG, tanggal 22 Agustus 2013 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal-Pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang

bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

- 1 Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, WILAYAH DENPASAR** tersebut;
- 2 Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang No. 11/G/2013/PHI.PN.KPG, tanggal 22 Agustus 2013;

M E N G A D I L I S E N D I R I :

- a Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 - b Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan tanggal 22 Agustus 2013;
 - c Memerintahkan Penggugat untuk membayar hak Tergugat sebagai berikut:
 - Uang Pesangon = 9 x Rp.5.141.566,- = Rp.46.274.094,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja = 6 x Rp.5.141.566,- = Rp.30.849.396,-
 - Uang Penggantian Hak Perumahan dan Pengobatan
- 15 % x (Rp. 46.274.094,- + Rp.30.849.396,-) =



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15 % x Rp.77.123.490,- = Rp.11.568.523.500,-

Jumlah = Rp.88.692.013,500,-

- d Memerintahkan Penggugat untuk membayar Hak Tergugat sesuai ketentuan PKB yang berlaku;
- e Memerintahkan Penggugat untuk membayar Hak Tergugat selama menjadi pekerja pada perusahaan Penggugat dari pihak ketiga, berupa:
 - Pensiun manfaat pasti (PPMP) dari Dana Pensiun BRI;
 - Uang Manfaat Pensiun dari Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (JHT) dari YKP BRI;
 - Uang Jaminan Hari Tua (JHT) dari Jamsostek;
 - Uang Pengembalian Premi Praspens dari Pengelola Praspens yang ditunjuk BRI;
- 4 Menyatakan memberikan kewenangan Penggugat untuk memperhitungkan kewajiban tanggung jawab Tergugat kepada Penggugat dan Pihak Ketiga/nasabah dengan hak yang diterima Tergugat;
- 5 Membebaskan biaya perkara perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : **Rabu** tanggal **29 Januari 2014** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Soedjito, SH.MH. dan Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.MH. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Edi Saputra Pelawi, S.H.,M.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota;

Ttd./ Arief Soedjito, SH.MH.

Ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.MH.

K e t u a ;

Ttd.

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum.

Panitera Pengganti;

Ttd.

Edi Saputra Pelawi, S.H.,M.H

Disclaimer

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



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

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 27 dari 26 hal. Put. Nomor 557 K/Pdt.Sus.PHI/2013