



PUTUSAN

Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

AGUSTINUS, Alamat JL. Ria Sinir Gang Tanjung Pura 3 nomor :04 Ngabang Barat Kalimantan Barat dalam hal ini di wakili kuasanya **L. Lifkoi Vantar, SH.M.Hum** dan **Tambuk Bow, SH** Advokat & Konsultant HUKum pada Law Office LIFKOI VANTAR, TULUS HIRMANTORO & Co (Advocates & Legal Consultant) beralamat Kom Yos Sudarso Jalan Bakri No.14 Pontianak 78113 Kalbar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 9 Juli 2020, Selanjutnya disebut sebagai..... **PENGGUGAT**;

L a w a n :

KSP CREDIT UNION “BANURI HARAPAN KITA“, yang beralamat di Jl. Angkasa Puri No. 43 Batang Tarang, 78563 Kecamatan Balai Kab. Sanggau Provinsi Kalimantan Barat–INDONESIA dalam hal ini diwakili kuasanya **KARTIUS, SH. M.Si., FRANSISKUS SAJU, SH. MH., dan E. ALOYSIUS, SH.** Semuanya Advokat / Pengacara dari **KANTOR ADVOKAT & KONSULTAN HUKUM KARTIUS, SH. M.Si & REKAN** yang beralamat di Jl. Padat Karya No. 3-4 Kelurahan Bansir Darat, Kecamatan Pontianak Tenggara, Pontianak, Kalimantan Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal, 23 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak ;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tertanggal 16 November 2020 yang dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak

Halaman.1 dari 32 hal. Putusan No.38/Pdt.Sus-PHI/2020/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tanggal 16 November 2020 dalam Register Nomor 38/Pdt.Sus.PHI/2020/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan pada Credit Union "BANURI HARAPAN KITA" (ic Tergugat) sejak tanggal, 14 Maret 2011 s/d tgl, 31 Oktober 2019 (masa kerja 8 tahun dan 7 bulan) (*Vide bukti P.1*)
2. Bahwa upah/ gaji yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya dari Tergugat adalah sebesar Rp.12.450.000,- (*dua belas juta empat ratus lima puluh ribu rupiah*), sesuai Surat Keputusan Pengangkatan General Manager (GM) CU BANURI HARAPAN KITA (ic. Tergugat) (*Vide bukti P.2*).
3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat telah melakukan dedikasi yang baik dan memiliki etos kerja serta disiplin yang baik dan Penggugat tidak pernah menerima teguran baik lisan maupun tertulis dari Tergugat.
4. Bahwa secara tiba- tiba Penggugat di panggil hanya untuk menerima Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat suratnya bernomor : 06/DP/CU-BAHARTA/X/2019 tanggal 31 Oktober 2019, Penggugat terkejut karena tanpa ada teguran / pemberitahuan terlebih dahulu baik secara lisan maupun tertulis, Penggugat bingung bercampur sedih tiba-tiba menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan karena Penggugat dianggap telah melakukan KESALAHAN BERAT, Penggugat akan meng-klarifikasi tuduhan tersebut namun tidak di beri kesempatan oleh Tergugat dan di suruh segera berkemas serta meninggalkan ruangan (*Vide bukti P.3*)
5. Bahwa Penggugat pada tanggal 12 Agustus 2020 meminta bantuan kepada Pusat Koperasi Kredit Kathulistiwa PUSKHAT (ic. *Credit Union Secunder Tergugat*) untuk melakukan perundingan bipartit yang di mediasi oleh ketua PUSKHAT namun tidak juga ada titik temu, dan Tergugat tetap bersi keras pada pokoknya Penggugat telah melakukan kesalahan berat, namun bukti-bukti kesalahan berat tersebut tidak juga di munculkan dalam mediasi yang hanya menuduhkan pemakaian / penggelapan uang yang tidak jelas angka yang dituduhkan tersebut. Demikian juga dalam pertemuan tersebut Penggugat tidak di beri kesempatan untuk menjelaskan, dan sering ada penekanan/intimidasi bahwa Penggugat mempunyai kesalahan berat yang tidak dapat di tolelir.
6. Bahwa semua tuduhan adalah tidak benar, dan Tergugat telah mengadagada karena Tergugat mengungkapkan tuduhan tersebut baik pada saat sekarang menjabat sebagai General Manager (GM) maupun persoalan yang lalu-lalu pada waktu Penggugat menjabat Branch Manager kantor Cabang di

Halaman.2 dari 32 hal. Putusan No.38/Pdt.Sus-PHI/2020/PN/Ptk



Pahauman Kab. Landak Prov. Kalbar, padahal sebelum Penggugat diangkat / menjabat sebagai General Manager (GM) tahun 2017 *pencalonan Penggugat dari karyawan* Tergugat itu sendiri telah melalui seleksi sangat ketat dimana Badan Pengawas (BP) Internal tiap 3 (tiga) bulan sekali melakukan Audith khususnya tentang Penggunaan keuangan, namun terhadap diri Penggugat sebelum diangkat sebagai General manager (GM) tidak di temukan hal ikwal tersebut dan Penggugat yakin Tergugat tidak akan mampu membuktikan hal tersebut karena memang tidak benar serta membuat alasan untuk menurunkan / memberhentikan jabatan Penggugat guna untuk kepentingan pihak ketiga seperti dengan di sengaja mencari-cari kesalahan Penggugat agar ada pihak ketiga dapat menggantikan posisi Penggugat oleh karena itu kesemuanya Penggugat bantah dan tolak dengan tegas, Penggugat anggap tuduhan tersebut cacat hukum.

7. Bahwa Mediasi tidak tercapai oleh PUSAT KOPERASI KREDIT KATHULISTIWA (PUSKHAT) (ic. Credit Union Sekunder Tergugat), kemudian Tergugat mengirim surat bertanggal 29 Agustus 2020 bernomor: 226/CUBAHARTA.HO/DP/VIII/ 2020 kepada Penggugat, agar Penggugat mengambil hak normatif yang belum di ambil / yang belum di realisasikan Tergugat kepada Penggugat yakni :

-	DHT (Dana Hari Tua)	=
	Rp.21.602.869.	
-	Gaji bulan terakhir oktober 2019	=
	Rp.12.450.000.-	
-	Ongkos pulang	= <u>Rp.500.000.-</u>
	Jumlah	= Rp.35.052.869.-

(Tiga puluh lima juta, lima puluh dua ribu, delapan ratus enampuluh sembilan rupiah) (Vide bukti P.4)

8. Bahwa akibat Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini yang tidak mendapat penyelesaian antara Penggugat dengan Tergugat, maka Penggugat membuat pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau untuk minta supaya di mediasi lagi, berdasarkan undangan pada tanggal 14 Oktober 2020 bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sanggau dengan suratnya bernomor 565/365/Nakertrans-A tanggal, 06 Oktober 2020, Perihal Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat, dan Mediasi juga tidak tercapai, maka Dinas



Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau mengeluarkan Surat Anjuran bertanggal 20 Oktober 2020 bernomor: 565/391/Nakertrans-A tanggal, 20 Oktober 2020, menyarankan agar mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pontianak.(*Vide bukti P.5 dan P.6*).

9. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*Vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial*).

10. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap diri Penggugat sebagaimana di tuduhkan karena melakukan kesalahan berat yang dilakukan oleh Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) SEPIHAK, karena tanpa teguran terlebih dahulu baik teguran lisan maupun secara tertulis, demikian tanpa adanya Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

11. Bahwa menurut pasal 158 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perihal Kesalahan Berat tidak lagi mengikat dan bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) nomor 012/PUU-1/2003 yang di tindak lanjuti oleh Surat Edaran Menakertrans nomor SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005 tertanggal 7 Januari 2005.

Salah satu pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa kesalahan berat adalah perbuatan dalam ranah pidana yang terbukti dilakukan dan dihukum oleh Pengadilan berdasarkan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, kemudian dapatlah di PHK.

12. Bahwa demikian juga pasal 151 ayat (3) dan pasal 155 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja akibat adanya alasan pekerja/ buruh telah melakukan kesalahan berat, *tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* terlebih dahulu adalah BATAL DEMI HUKUM.

13. Bahwa pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan



Pekerja / buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Pekerja/ serikat buruh .

Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, penguasha (ic.Tergugat) hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial “

14. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, dengan cara Penggugat tidak di beri kesempatan untuk mengklarifikasi / membela diri dan tidak juga di tegur baik lisan maupun secara tertulis ataupun di berikan skorsing / di turunkan / dikembalikan sebagai karyawan karena Penggugat adalah Karyawannya Tergugat,

15. Bahwa oleh karena itu, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk menyatakan tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan alasan kesalahan berat tanpa mengindahkan ketentuan hukum yang berlaku adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja yang TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM, bertentangan dengan UU RI Nomor13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Putusan Mahkamah Konstitusi nomor: 012/PUU-I/2003 Jo Surat Edaran Menteri Tenaga kerja & Transmigrasi No.SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005

16. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak (*tanpa penetapan lembaga yang berwenang*) adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan uang Penggantian Hak sebesar 15 % sesuai pasal 156 ayat (4) UU RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dasar perhitungan upah bulanan sesuai jumlah upah terakhir Penggugat yaitu sebesar Rp.12.450.000 (*Dua belas juta empat ratus lima puluh ribu rupiah*) setelah di potong pajak penghasilan (Pph 21), dengan rincian sebagai berikut :

Masa Kerja (tahun 2011 s/d tahun 2019) = 8 tahun dan 7 bulan = 9 (*sembilan*) bulan upah.

- Pesangon : 2 x 9 bulan x Rp. 12.450.000 .- = Rp. 224.100.000.-



- Penghargaan masa kerja : 4 x Rp. 12.450.000.- = Rp. 49.800.000.-
 - Penggantian Hak :
 - 15 % x Rp. 224.100.000 + Rp.49.800.000 = Rp. 83.415.000.-
 - Hak Cuti yang belum pernah di ambil dan belum gugur
 - (2016 – 2019 = 4 tahun) 48 hari x Rp.498.000 = Rp. 23.904.000.-
- Jumlah uang Pesangon = Rp.381.219.000.-

(Tiga ratus delapan puluh satu juta dua ratus sembilan belas ribu rupiah)

17. Bahwa Tergugat sampai sekarang belum membayar hak- hak normatif Penggugat yang lainnya sesuai surat Tergugat tertanggal 29 Agustus 2020 bernomor : 226/ CUBAHARTA.HO/ DP/VIII/ 2020 sbb :

- DHT (Dana Hari Tua) = Rp.21.602.869.-
 - Gaji bulan Oktober 2019 yang belum di terima = Rp.12.450.000.-
 - Ongkos pulang = Rp. 500.000.-
- Jumlah = Rp.35.052.869.-

(Tiga puluh lima juta lima puluh dua ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah).

18. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa penetapan lembaga yang berwenang dan tanpa meminta klarifikasi terlebih dahulu apa yang di tuduhkan (ic. Pasal 158 ayat (1) UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dengan cara- cara arogan / meng- intimidasi Penggugat, selainnya Penggugat anggap suatu perbuatan yang tidak terpuji dan menyimpang dari etika Credit Union itu sendiri sebagai "Nilai dan Prinsip Koperasi Sejati" yakni Memelihara hubungan kerjasama yang baik antar sesama Pengurus dan Karyawan serta Anggota Koperasi itu sendiri " dengan filosofi " People Helping People for Help Themselve " .

Demikian Penggugat sebelum menjabat General Manager (GM) adalah sebagai seorang karyawan dalam artian sebelum di buktikan maksud tuduhan tersebut dan tidak juga mengembalikan, menurunkan Penggugat sebagai karyawan, mengakibatkan Penggugat tidak dapat berkerja seperti biasanya sejak 31 Oktober 2019 sehingga tidak memiliki Penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat apalagi anak- anak Penggugat masih kecil- kecil sedangkan Penggugat bekerja sudah 8 tahun dan 7 bulan. Maka sesuai dengan ketentuan pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama Putusan



Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum berkekuatan hukum tetap tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara *aquo* dengan mengacu kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses. Oleh karena itu, maka patut dan layak jika Credit Union BANURI HARAPAN KITA (ic.Tergugat) juga membayar Upah Proses Penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama 12 (dua belas) bulan Gaji berjalan terhitung sejak Oktober 2019 sampai dengan bulan Oktober 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut : 12 bulan x Rp.12.450.000.- = Rp.149.400.000.-

(Seratus empat puluh sembilan juta empat ratus ribu rupiah).

19. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 96 ayat (1), (2), (3) dan ayat (4) UU RI nomor 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, mengatakan :

Pasal 96 ayat (1) :

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata Pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasalk 155 ayat (3) undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha (ic. Tergugat) untuk membayar upah beserta hak- hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh yang bersangkutan “

Pasal 96 ayat (2) :

Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat di jatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua “.

Pasal 96 ayat (3) :

Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh Pengusaha (ic. Tergugat), Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 96 ayat (4) :

Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan / atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

20. Bahwa oleh karena itu, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk berkenan memberikan Putusan Sela (Provisi) berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar hak normatif dan hak- hak lainnya yang belum diterima Penggugat



dan sesuai surat Tergugat tertanggal 29 Agustus 2020 bernomor: 226/CUBAHARTA.HO/DP/VIII/ 2020 yaitu:

a) Pembayaran hak normatif Penggugat yang belum dibayar / belum di realisasikan Tergugat kepada Penggugat karena PHK yaitu :

- DHT (Dana Hari Tua)	= Rp. 21.602.869.-
- Gaji bulan Oktober 2019 yang belum di terima	= Rp. 12.450.000.-
- Ongkos pulang	= Rp. 500.000.-
Jumlah	= Rp. 35.052.869.-

(Tiga puluh lima juta lima puluh dua ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah)

b) Pembayaran Upah Proses Penggugat selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Oktober 2020. Sesuai dengan pasal 155 ayat (2) UU RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berunyi : “Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum di tetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya “dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: 12 (dua belas) bulan x Rp.12.450.000.- = Rp.149.400.000,-

(Seratus empat puluh sembilan juta empat ratus rupiah)

21. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan Putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000 (*Satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini sejak di ucapkan.

22. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat di dasarkan kepada bukti- bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena Gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan Penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, apalagi anak-anak Penggugat masih kecil-kecil, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali serta Perlawanan (*Uit voerbaar bij voeraad*).

23. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat di dasarkan bukti- bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak



terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, berkenan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil Putusan Hakim yang amarnya sebagai berikut :

DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan Permohonan Provisi dari Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat belum membayar hak- haknya dari Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 96 ayat (1), (2), (3) dan ayat (4) UU RI nomor 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yaitu dengan rincian sebagai berikut :

a.) Pembayaran hak normatif Penggugat yang belum dibayar/belum di realisasikan Tergugat karena PHK yaitu :

- DHT (Dana Hari Tua).	= Rp. 21.602.869.-
- Gaji bulan Oktober 2019	
yang belum di terima	= Rp. 12.450.000.-
- Ongkos pulang	= Rp. 500.000.-
Jumlah	= Rp. 35.052.869.-

(Tiga puluh lima juta lima puluh dua ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah).

b.) Pembayaran Upah Proses Penggugat selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Oktober 2020. Sesuai dengan pasal 155 ayat (2) UU RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berunyi : *“Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum di tetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya “dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 37/PUU-IX/ 2011 tentang Upah Proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :*

- 12 (dua belas) bulan x Rp.12.450.000.-	=	Rp.149.400.000 .-
--	---	-------------------

(Seratus empat puluh sembilan juta empat ratus rupiah)



3. Menetapkan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak lain dari Penggugat yang terdiri dari DHT (Dana Hari Tua), Gaji bulan Oktober 2019 dan Ongkos pulang, serta Upah Proses selama 12 (dua belas) bulan yang belum di bayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

a). Pembayaran hak normatif lain dari Penggugat yang belum di bayar/di realisasikan Tergugat kepada Penggugat yaitu :

-	DHT (Dana Hari Tua)	
.....	= Rp.21.602.869.-	
-	Gaji bulan Oktober 2019	= Rp.12.450.000.-
-	Ongkos pulang	=
<u>Rp. 500.000.-</u>		
Jumlah	= Rp.35.052.869.-	

(tiga puluh lima juta lima puluh dua ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah).

b). Pembayaran Upah Proses Penggugat selama 12 (duabelas) bulan terhitung mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Oktober 2020. Sesuai dengan pasal 155 ayat (2) UU RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berunyi : "Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum di tetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya " dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

-	12 (dua belas) bulan x Rp. 12.450.000.-	=
	Rp.149.400.000 .-	
	(Seratus empat puluh sembilan juta empat ratus rupiah)	

4. Menetapkan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000 (Satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa mengindahkan ketentuan hukum yang berlaku adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja yang bertentangan dengan UU



RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Putusan Mahkamah Konstitusi nomor : 012/PUU-I/2003 Jo Suratt Edaran Menteri Tenaga kerja & Transmigrasi No.SE.13/MEN/SJ-HKI//2005, sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM.

3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) Undang-undang RI nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah bulanan sebesar Rp.12.450.000 (*Dua belas juta empat ratus lima puluh ribu rupiah*), dengan rincian sebagai berikut :

Masa Kerja (tahun 2011 s/d tahun 2019) = 8 tahun dan 7 bulan = **9** bulan upah.

- Pesangon : 2 x 9 bulan x Rp.12.450.000 .- = Rp.224.100.000.-

- Penghargaan masa kerja : 4 x Rp. 12.450.000.-..... = Rp.49.800.000.-

- Penggantian Hak:15 % x Rp.224.100.000+Rp.49.800.000,-= Rp.83.415.000.-

- Hak Cuti yang belum pernah di ambil dan belum gugur

(2016 – 2019 = 4 tahun) 48 hari x Rp.498.000,-.....= Rp.23.904.000.-

Total uang Pesangon. = Rp.**381.219.000.-**

(Tiga ratus delapan puluh satu juta dua ratus sembilan belas ribu rupiah)

a) Menghukum Tergugat untuk membayar hak- hak lainnya yang belum diterima Penggugat sesuai surat Tergugat tertanggal 29 Agustus 2020 bernomor; 226/CUBAHARTA.HO/DP/VIII/2020 yaitu :

b) Pembayaran hak normatif Penggugat yang belum dibayar / belum di realisasikan Tergugat kepada Penggugat karena PHK yaitu :

- DHT (Dana Hari Tua). = Rp.21.602.869.-

- Gaji bulan Oktober 2019 yang belum di terima = Rp.12.450.000.-

- Ongkos pulang = Rp. 500.000.-

Jumlah = Rp.**35.052.869.-**

(Tiga puluh lima juta lima puluh dua ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah).



c) Pembayaran Upah Proses Penggugat selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Oktober 2020. Sesuai dengan pasal 155 ayat (2) UU RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berunyi : “Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum di tetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya “dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

- 12 (dua belas) bulan x Rp. 12.450.000.- =
Rp.149.400.000 .-

(Seratus empat puluh sembilan juta empat ratus rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (*Satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.

5. Menetapkan Putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik Kasasi, Peninjauan Kembali maupun Perlawanan atas Putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voeraad*).

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila : Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang se-adil- adilnya (*Et Aquo Et Bono*).

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan tangkisannya sebagai berikut;

A. DALAM EKSEPSI :

Bahwa Gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima. Dapat Tergugat jelaskan alasan hukumnya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah karena Penggugat telah melakukan kesalahan berat dan



fatal, kesalahan yang merusak nilai ekonomi, merusak strategi usaha, merusak citra Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita), melukai hati dan kepercayaan anggota KSP CU Banuri Harapan Kita, yang menyebabkan Tergugat mengalami kerugian yang sangat besar baik secara materil maupun non materil.

2. Bahwa Kesalahan berat dan fatal yang dilakukan oleh Penggugat adalah:

1) Menggelapkan uang atas bunga investasi milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) pada Bank Tabungan Negara/BTN Cabang Pontianak sebesar Rp.320.400.000,- (Tiga ratus dua puluh juta empat ratus ribu rupiah) dengan cara memindahkan bunga investasi tersebut ke rekening pribadinya Penggugat No. 146-00-0970687-7 pada Bank Mandiri Cabang Ngabang.

2) Melakukan Transfer fiktif sebesar Rp.60.000.000,- (Enam puluh juta rupiah) yang digunakan untuk membayar hutang Penggugat beserta keluarganya pada KSP CU Banuri Harapan Kita.

3) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) dengan cara Cash Bon untuk keperluan pribadinya sebesar Rp.125.050.000,- (Seratus dua puluh lima juta lima puluh ribu rupiah) yang telah melanggar aturan yang ada pada KSP CU Banuri Harapan Kita yakni Kebijakan Pengurus Nomor 02 Tahun 2017 tentang Perubahan Kebijakan Pengurus Tahun 2014, pada bab XLIV Pasal 81 dan Pasal 82, yang mengatur tentang batas maksimum Cash Bon oleh karyawan.

4) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) pada Bank BNI PPOB CU Banuri Harapan Kita dengan cara memindahkan ke No. Rekening 800126575900, sebesar Rp.68.507.200,- (Enam puluh delapan juta lima ratus tujuh ribu dua ratus rupiah).

5) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) sebesar Rp.136.380.000,- (Seratus tiga puluh enam juta tiga ratus delapan puluh ribu rupiah) dengan dalih untuk melakukan kegiatan lembaga yang tidak ada pertanggungjawabannya.

6) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) sebesar Rp. 85.000.000,- (Delapan puluh lima juta rupiah) untuk keperluan pribadinya, investasi TBS (Tandan buah segar).



3. Bahwa akibat perbuatan Penggugat tersebut, Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) mengalami kerugian materil sebesar Rp.795.337.290,- (Tujuh ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu dua ratus sembilan puluh rupiah)

B. DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa apa yang Tergugat kemukakan dalam Eksepsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Pokok Perkara ini dan merupakan jawaban Tergugat terhadap gugatan Penggugat.

2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat dalam gugatannya pada posita 3 dan 4. Dapat Tergugat jelaskan alasan hukumnya adalah sebagai berikut:

1) Bahwa Penggugat telah menyalahgunakan wewenang dan kepercayaan yang diberikan oleh Tergugat dengan melakukan perbuatan yang tidak terpuji, merusak citra Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita), melukai hati dan kepercayaan anggota KSP CU Banuri Harapan Kita, dengan cara curang yakni menggelapkan uang dan mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) yang menyebabkan kerugian yang sangat besar, baik secara materil maupun non materil, semua bukti ada dan tak terbantahkan.

2) Bahwa seharusnya Penggugat menjadi contoh teladan bagi karyawan lainnya karena pada saat itu Penggugat adalah General Manager pimpinan tertinggi bagi karyawan KSP CU Banuri Harapan Kita, namun kenyataannya Penggugat lah yang menghiyanati kepercayaan dengan menyalahgunakan wewenang yang diberikan dengan melakukan perbuatan yang sangat tidak terhormat, menodai serta melukai hati seluruh anggota KSP CU Banuri Harapan Kita.

3) Bahwa terhadap perbuatan Penggugat tersebut, Tergugat telah melakukan upaya hukum pidana terhadap Penggugat dengan melapor pada Kepolisian Daerah Kalimantan Barat yang perkaranya sedang berproses saat ini.

3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat dalam gugatannya pada posita 5 dan 6. Dapat Tergugat jelaskan alasan hukumnya adalah sebagai berikut:

1) Bahwa tidak benar Penggugat yang meminta bantuan kepada Pusat Koperasi Kredit Khatulistiwa (PUSKHAT) yang



merupakan koperasi sekunder, dimana Tergugat adalah anggotanya atau dalam gerakannya. Sebaliknya Tergugatlah yang meminta bantuan kepada PUSKHAT untuk dilakukan perundingan bipartit yg dimediasi oleh ketua PUSKHAT.

2) Bahwa tidak benar dalam pertemuan tersebut ada penekanan/intimidasi dan Penggugat tidak diberi kesempatan untuk menjelaskan. Yang benar adalah bahwa masing-masing pihak diberi kesempatan yang sama untuk berbicara.

3) Bahwa tidak benar Tergugat mengada-ngada menuduh Penggugat melakukan kesalahan berat dan fatal tanpa bukti. Yang benar adalah semuanya ada bukti dan akan Tergugat buktikan.

4) Bahwa untuk menduduki suatu jabatan/posisi sebagai General Manager (GM) pada KSP CU Banuri Harapan Kita dilakukan melalui prosedur dan mekanisme yang ketat, terukur, termasuk prestasi, disiplin, komitmen dan kepemimpinan, yang pada akhirnya menemukan seseorang yang memiliki kemampuan, pintar, cerdas dan memenuhi syarat sebagai pemimpin. Tetapi setelah Penggugat terpilih menjadi General Manager (GM), semua hasil baik tertulis, wawancara maupun psikotest tidak di implementasikan / tidak muncul sebagai General Manager (GM), artinya semua itu hanya tampilan luar saja / diatas kertas, tetapi moral yang baik dan contoh yang baik tidak ditemukan.

5) Bahwa Tergugat menjalankan amanah seluruh anggota KSP CU Banuri Harapan Kita berkeyakinan bahwa yang salah tidak akan diubah menjadi benar dan yang benar akan ditunjukkan kebenarannya.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat dalam gugatannya pada posita 10 sampai dengan 15. Dapat Tergugat jelaskan alasan hukumnya adalah sebagai berikut :

1) Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sudah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dan secara khusus diatur dalam Peraturan KSP CU Banuri Harapan Kita yakni Kebijakan Pengurus Nomor 003/CU-BHK/DP/VII/2017 Tentang Perubahan Peraturan Kepegawaian Nomor 002/CU-BHK/DP/P/IV/2011, Pasal 47 huruf (c), huruf (j) dan Pasal 57 ayat (1) huruf (a), huruf (b), dan huruf (e) serta Kebijakan Pengurus Nomor 02 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kebijakan Pengurus Tahun 2014, pada bab XXVI, Pasal 51 dan Pasal 52.



2) Bahwa Peraturan KSP CU Banuri Harapan Kita, Kebijakan Pengurus Nomor 003/CU-BHK/DP/VII/2017 Tentang Perubahan Peraturan Kepegawaian Nomor 002/CU-BHK/DP/P/IV/2011, Pasal 47 huruf (c), huruf (j) dan Pasal 57 ayat (1) huruf (a), huruf (b) dan huruf (e) menegaskan sebagai berikut :

Pasal 47 huruf (c), Hubungan kerja antara staf dengan Koperasi Kredit CU Banuri Harapan Kita putus karena staf melakukan pelanggaran terhadap peraturan Koperasi Kredit CU Banuri Harapan Kita dan Kesepakatan kerja.

Pasal 47 huruf (j), Hubungan kerja antara staf dengan Koperasi Kredit CU Banuri Harapan Kita putus karena staf melakukan kesalahan berat.

Pasal 57 ayat (1), Koperasi Kredit CU Banuri Harapan Kita dapat memutuskan hubungan kerja terhadap staf dengan alasan staf telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- Huruf (a), Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik KSP CU Banuri Harapan Kita.
- Huruf (b), Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan KSP CU Banuri Harapan Kita.
- Huruf (e), Membujuk teman sekerja atau Pengurus/Pengawas untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan.

3) Bahwa Kebijakan Pengurus Nomor 02 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kebijakan Pengurus Tahun 2014, pada bab XXVI, Pasal 51 dan Pasal 52 selengkapnya sebagai berikut :

- Bab XXVI tentang Penggelapan Dan Manipulasi Data.
- Pasal 51 berbunyi, Suatu perbuatan Staf, Pengurus, Pengawas dan yang menyalahgunakan wewenang sehingga menimbulkan kerugian lembaga guna memperkaya diri sendiri dan/atau orang lain.
- Pasal 52 berbunyi, Akibat perbuatan ini, Staf, Pengurus, Pengawas dan Komite dikenakan sanksi :

(1) Mengganti semua kerugian lembaga dan diberhentikan dengan tidak hormat.

(2) Jika yang bersangkutan tidak mampu mengganti kerugian keuangan lembaga maka akan diproses sesuai hukum yang berlaku.

4) Bahwa kesalahan berat yang dilakukan oleh Penggugat itu adalah kesalahan berat yang fatal, karena melakukan



penggelapan uang dan mengambil tanpa hak uang milik Tergugat, dimana Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita), adalah sebuah lembaga Koperasi Simpan Pinjam yang usahanya adalah mengelola uang anggotanya atas dasar kepercayaan.

5) Bahwa perbuatan Penggugat tersebut jelas merusak citra Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita), melukai hati anggota KSP CU Banuri Harapan Kita, dan menyalahgunakan wewenang dan kepercayaan, maka atas perbuatan yang sangat tidak terpuji itu Penggugat sangat layak dan pantas diputuskan hubungan kerja secara tidak hormat dan diwajibkan untuk mengganti semua kerugian KSP CU Banuri Harapan Kita.

6) Bahwa kesalahan berat yang dilakukan oleh Penggugat, bukan kesalahan indisipliner, bukan kelalaian pelayanan yang dapat dipertimbangkan untuk diberikan sanksi secara berjenjang, tapi kesalahan berat yang dilakukan oleh Penggugat ini adalah kesalahan berat dan fatal karena objek yang digelapkan atau yang diambil tanpa hak itu adalah uang milik anggota KSP CU Banuri Harapan Kita, sedangkan KSP CU Banuri Harapan Kita adalah sebuah lembaga Koperasi Simpan Pinjam yang mengelola uang anggotanya atas dasar kepercayaan, maka berdasarkan aturan hukum yang berlaku dan Peraturan khusus KSP CU Banuri Harapan Kita., Kebijakan Pengurus Nomor 003/CU-BHK/DP/VII/2017 Tentang Perubahan Peraturan Kepegawaian Nomor 002/CU-BHK/DP/P/IV/2011, Pasal 47 huruf (c), huruf (j) dan Pasal 57 ayat (1) huruf (a), huruf (b) dan huruf (e), serta Kebijakan Pengurus Nomor 02 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kebijakan Pengurus Tahun 2014, pada bab XXVI tentang Penggelapan Dan Manipulasi Data, Pasal 51 dan Pasal 52, Penggugat diputuskan hubungan kerja dengan tidak hormat.

7) Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dimana SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tersebut memberikan kaidah bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja karena alasan melakukan kesalahan berat, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap.



8) Bahwa dikalangan Birokrasi Sipil/Aparatur Sipil Negara juga, bila melakukan kesalahan berat (Korupsi) diberhentikan dari statusnya sebagai Birokrasi Sipil / Aparatur Sipil Negara.

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat dalam gugatannya pada posita 16 sampai dengan 23. Dapat Tergugat jelaskan alasan hukumnya adalah sebagai berikut :

1) Bahwa tuntutan Penggugat akan uang pesangon, upah proses, uang paksa (dwangsom) adalah tuntutan yang tidak beralaskan hukum, karena kesalahan berat dan fatal atau Perbuatan Penggugat yang tidak terpuji dan tidak terhormat itu telah merusak citra Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita), dan melukai hati dan kepercayaan anggota KSP CU Banuri Harapan Kita, dengan cara curang, menggelapkan uang, mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) yang menyebabkan kerugian yang sangat besar secara materil sebesar Rp.795.337.290,- (*Tujuh ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu dua ratus sembilan puluh rupiah*).

2) Bahwa mengenai hak normatif Penggugat yang belum direalisasikan oleh Tergugat adalah karena Penggugat memiliki kewajiban dan keharusan untuk mengembalikan kerugian yang diderita oleh Tergugat sebagaimana amanah dalam aturan khusus KSP CU Banuri Harapan Kita yakni Kebijakan Pengurus Nomor 02 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kebijakan Pengurus Tahun 2014, Pasal 51 dan Pasal 52.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, memutuskan dengan amarnya sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
3. Menyatakan Permohonan Provisi Penggugat tidak dapat diterima.

B. DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menolak Permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya.
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.



Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut, kemudian Penggugat mengajukan Repliknya secara tertulis tertanggal 04 Januari 2020 dan dilanjutkan dengan pengajuan Duplik oleh Tergugat secara tertulis tertanggal 11 Januari 2020 yang selengkapannya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-8 sebagai berikut:

1. Photo copy Surat Keputusan No.60/CU-BHK/SK-GM/II/2003 tentang Pengangkatan dan Penempatan staf Koperasi Kredit "CU BANURI HARAPAN KITA" tanggal 16 Febuari 2013, diberi tanda Bukti : P-1;
2. Photo copy Surat Keputusan No.03/DP/CU-BHK/III/2017 tentang Pengangkatan General Manager (GM) Kopdit CU BANURI HARAPAN KITA tanggal 10 Maret 2017, diberi tanda Bukti : P-2;
3. Photo copy Surat Keputusan No.06/ DP/ CU-BHK/III/2019 tentang Pengangkatan General Manager (GM) Kopdit CU BANURI HARAPAN KITA tanggal 09 Maret 2019, diberi tanda Bukti : P-3;
4. Photo copy Keputusan Pengurus No.06/DP/CU-BAHARTA/X/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pengurus, tanggal 31 Oktober 2019, diberi tanda Bukti : P-4;
5. Photo copy Surat Pengurus Koperasi Simpan Pinjam CU Banuri Harapan Kita No. 226/ CU BAHARTA.HO/DP/VIII/ 2020 tanggal 29 Agustus 2020, diberi tanda Bukti : P-5;
6. Photo copy Surat dari Disnakertrans Kab. Sanggau No.565/365/Nakertrans-A tanggal 06 Oktober 2020 Perihal Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial, diberi tanda Bukti : P-6;
7. Photo copy Surat dari Disnakertrans Kab. Sanggau No.565/ 391/ Nakertrans-A tgl, 20 Oktober 2020 Perihal Anjuran Penyelesaian Perselisihan HI antara Sdr. Agustinus (Eks.Karyawan) dengan pihak Managemen CU.Banuri Harapan Kita, diberi tanda Bukti : P-7;
8. Photo copy Peraturan KEBIJAKAN PENGURUS No.004/CU-BAHARTA/Pengurus /VIII/2019 tentang Perubahan Kebijakan Kepegawaian nomor: 003/CU-BHK/DP/ VIII/2017. tanggal 13 Agustus 2019, diberi tanda Bukti : P-8;



Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T- sebagai berikut:

1. Photo copy Surat Natulen Rapat Pengurus Permintaan Klarifikasi / Keterangan dengan sdr. Agustinus sebelum dilakukan PHK., diberi tanda Bukti : T-1;
2. Photo copy Surat Bukti mengambil uang tanpa hak. diberi tanda Bukti : T-2;
 - Photo copy Slip mengambil uang dengan cara memindahkan uang CU Banuri Harapan Kita pada Bank BTN, Rp.320.000.000,- ke Rekening sdr. Agustinus pada Bank Mandiri Ngabang. diberi tanda Bukti : T-2.1;
 - Photo copy Slip mendapatkan uang dengan cara transfer fiktif Rp.60.000.000,- diberi tanda Bukti : T-2.2;
 - Photo copy Slip mengambil uang secara ril atas transfer fiktif Rp.60.000.000,- diberi tanda Bukti : T-2.3;
 - Photo copy Slip mengambil uang dengan cara Cash Bon Rp.125.050.000,- diberi tanda Bukti : T-2.4;
 - Photo copy Bukti mengambil uang dengan cara memindahkan uang CU Banuri Harapan Kita pada Bank BNI Taplus Bisnis Non Perorangan, ke rekening No.800126575900 sejumlah Rp.68.455.200,- diberi tanda Bukti : T-2.5;
 - Photo copy Slip mengambil uang CU Banuri Harapan Kita dengan cara berdalih melakukan kegiatan lembaga Rp.136.380.000,- (12 slip), diberi tanda Bukti : T-2.6;
3. Photo copy Surat Slip mengambil uang CU Banuri Harapan Kita untuk keperluan pribadinya, Investasi TBS Rp.85.000.000,-. diberi tanda Bukti : T-3;
4. Photo copy Surat Keputusan Pengurus Nomor: 06/DP/CU-BAHARTA/X2019, tentang Pemutusan Hubungan Kerja, diberi tanda Bukti : T-4;
5. Photo copy Surat Surat Pengurus CU BHK Nomor : 276/CU BAHARTA.HO/DP /XI/2019 Perihal Pemberitahuan kepada sdr Agustinus tentang kerugian lembaga yg menjadi kewajibannya, diberi tanda Bukti : T-5;
6. Photo copy Surat Berita acara rapat, 04 Desember 2019, meminta pertanggung jawaban sdr. Agustinus akan kerugian yang diderita oleh CU Banuri Harapan Kita. diberi tanda Bukti : T-6;



7. Photo copy Surat Surat Keterangan Penggugat, tertanggal 4 Desember 2019, diberi tanda Bukti : T-7;
8. Photo copy Surat Berita acara penyerahan kendaraan, tertanggal 31 Januari 2020, diberi tanda Bukti : T-8;
9. Photo copy Surat Surat Pengurus CU BHK Nomor : 129/CU BAHARTA.HO/DP/V/2020, tertanggal 08 Mei 2020 perihal pemberitahuan kepada sdr Agustinus, diberi tanda Bukti : T-9;
10. Photo copy Surat Surat Penggugat kepada Ketua Pengurus Beserta Anggota Pengurus KSP CU Banuri Harapan Kita, tertanggal 6 Juni 2020, diberi tanda Bukti: T-10;
11. Photo copy Surat Surat Teguran hukum / Somasi I tertanggal 27 Juli 2020, dari Penggugat melalui kuasa hukumnya kepada Ketua dan Dewan Pengurus KSP CU Banuri Harapan Kita. diberi tanda Bukti : T-11;
12. Photo copy Surat Surat Pengurus CU Banuri Harapan Kita Nomor : 210/CU BAHARTA.HO/DP/XII/2020, tanggapan atas somasi, diberi tanda Bukti : T-12;
13. Photo copy Surat Surat Teguran hukum / Somasi II tertanggal 27 Agustus 2020, dari Penggugat melalui kuasa hukumnya kepada Ketua dan Dewan Pengurus KSP CU Banuri Harapan Kita. diberi tanda Bukti : T-13;
14. Photo copy Surat Surat Pengurus CU Banuri Harapan Kita Nomor: 226/CU. BAHARTA.HO/DP/VIII/2020, tanggapan atas somasi II, diberi tanda Bukti : T-14;
15. Photo copy Surat Surat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau, Nomor: 565/365/Nakertrans-A, tertanggal 06 Oktober 2020, perihal Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial, diberi tanda Bukti : T-15;
16. Photo copy Surat Surat laporan kepada Kepolisian Darerah Kalimantan Barat dari CU Banuri Harapan Kita melalui kuasa hukumnya Kantor Advokat & Konsultan Hukum Kartius, SH. M.Si & Rekan Nomor : 12/Adv.KT/L/X/2020. diberi tanda Bukti: T-16;
17. Photo copy Surat Surat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sanggau, Nomor: 565/391/Nakertrans-A, tertanggal 20 Oktober 2020, perihal Anjuran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara sdr Agustinus dengan pihak Manajemen CU Banuri Harapan Kita, diberi tanda Bukti : T-17;
18. Photo copy Surat Surat Kepolisian Republik Indonesia Daerah Kalimantan Barat Nomor: B/323/X/2020/Dit.Reskrim, tertanggal 27 Oktober 2020, perihal Pemberitahuan Perkembangan hasil penelitian laporan, diberi tanda Bukti : T-18;



Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat dalam persidangan telkah menyatakan tidak mengajukan saksi-saksi untuk mempertahankan dalil gugatannya maupun bantahannya, maka segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing tertanggal 18 Januari 2020 sebagaimana selengkapannya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi sebagai berikut;

Bahwa Gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima dengan alasan antara lain :

1. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah karena Penggugat telah melakukan kesalahan berat dan fatal, kesalahan yang merusak nilai ekonomi, merusak strategi usaha, merusak citra Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita), melukai hati dan kepercayaan anggota KSP CU Banuri Harapan Kita, yang menyebabkan Tergugat mengalami kerugian yang sangat besar baik secara materil maupun non materil seperti :

- 1) Menggelapkan uang atas bunga investasi milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) pada Bank Tabungan Negara / BTN Cabang Pontianak sebesar Rp.320.400.000,- (Tiga ratus dua puluh juta empat ratus ribu rupiah) dengan cara memindahkan bunga investasi tersebut ke rekening pribadinya Penggugat No. 146-00-0970687-7 pada Bank Mandiri Cabang Ngabang.



- 2) Melakukan Transfer fiktif sebesar Rp.60.000.000,- (Enam puluh juta rupiah) yang digunakan untuk membayar hutang Penggugat beserta keluarganya pada KSP CU Banuri Harapan Kita.
 - 3) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) dengan cara Cash Bon untuk keperluan pribadinya sebesar Rp.125.050.000,- (Seratus dua puluh lima juta lima puluh ribu rupiah) yang telah melanggar aturan yang ada pada KSP CU Banuri Harapan Kita yakni Kebijakan Pengurus Nomor 02 Tahun 2017 tentang Perubahan Kebijakan Pengurus Tahun 2014, pada bab XLIV Pasal 81 dan Pasal 82, yang mengatur tentang batas maksimum Cash Bon oleh karyawan.
 - 4) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) pada Bank BNI PPOB CU Banuri Harapan Kita dengan cara memindahkan ke No. Rekening 800126575900, sebesar Rp.68.507.200,- (Enam puluh delapan juta lima ratus tujuh ribu dua ratus rupiah).
 - 5) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) sebesar Rp.136.380.000,- (Seratus tiga puluh enam juta tiga ratus delapan puluh ribu rupiah) dengan dalih untuk melakukan kegiatan lembaga yang tidak ada pertanggungjawabannya.
 - 6) Mengambil tanpa hak uang milik Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) sebesar Rp.85.000.000,- (Delapan puluh lima juta rupiah) untuk keperluan pribadinya, investasi TBS (Tandan buah segar).
2. Bahwa akibat perbuatan Penggugat tersebut, Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita) mengalami kerugian materil sebesar Rp.795.337.290,- (Tujuh ratus sembilan puluh lima juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu dua ratus sembilan puluh rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa pada hakekatnya eksepsi Tergugat tersebut bukanlah menyangkut Kewenangan/Kompetensi absolut maupun relatif, akan tetapi termasuk dalam Kategori Eksepsi lain diluar masalah kompetensi atau yurisdiksi, sebab pihak Tergugat pun pada prinsipnya mengakui dan membenarkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara ini, oleh karena itu Eksepsi dimaksud tidak diputuskan secara terpisah dalam bentuk Putusan Sela, akan tetapi dipertimbangkan dan diputuskan dalam bentuk Putusan akhir bersama-sama dengan Pokok Perkara



sebagaimana ditentukan Pasal 162 RBg jo. Pasal 114 Rv dan telah diterapkan oleh Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.935K/Sip/1985 tanggal 30 September 1986 jo Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2150 K/Pdt/1984 tanggal 10 Nopember 1984 yang menegaskan bahwa Eksepsi yang bukan Kompetensi absolut atau relative tidak boleh diputus lebih dahulu dalam Putusan Sela, akan tetapi haruslah diputus bersama dengan Pokok perkara dalam putusan akhir;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang mendalilkan Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah karena Penggugat telah melakukan kesalahan berat dan fatal, kesalahan yang merusak nilai ekonomi, merusak strategi usaha, merusak citra Tergugat (KSP CU Banuri Harapan Kita), melukai hati dan kepercayaan anggota KSP CU Banuri Harapan Kita, yang menyebabkan Tergugat mengalami kerugian yang sangat besar baik secara materil maupun non materil, menurut pendapat Majelis Hakim karena materi eksepsi sudah menyangkut pokok perkara maka akan dipertimbangkan sekaligus dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan materi dalam pokok perkara;
DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan di KOPERASI SIMPAN PINJAM "CU Banuri Harapan Kita";
2. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja;
3. Bahwa upah yang diterima Penggugat setiap bulan sebesar Rp.12.450.000,- (*dua belas juta empat ratus lima puluh ribu rupiah*),

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat menuntut hak yang belum dibayar antara lain;

- 1) Uang Pesangon;
- 2) Uang Penghargaan masa kerja
- 3) Uang Penggantian hak Perumahan dan Pengobatan;



4) Hak Cuti yang belum pernah di ambil dan belum gugur;

5) Hak- hak normatif Penggugat antara lain :

- DHT (Dana Hari Tua)
- Gaji bulan Oktober 2019 yang belum di terima
- Ongkos pulang

6) Upah selama dalam Proses pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pada Pasal 163 HIR / 283 R.Bg, para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-8 dan dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-18 dan dalam persidangan telah menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim memperoleh fakta hukum sebagai berikut ;

- 1) Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi hubungan kerja (bukti P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, T-1, T-4, T-6, T-10, T-11, T-12, T-13, T-14, T-15 dan T-17);
- 2) Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 14 Maret 2011 dengan surat Keputusan Nomor: 60/CU-BHK/SK-GM/II/2013 sebagai staf kredit tempat pelayanan sidas (bukti P-1);
- 3) Bahwa upah yang diterima Penggugat sebesar Rp.12.450.000,- perbulan dengan rincian sebagaimana terdapat pada alat bukti P-3;



4) Bahwa Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat terhitung sejak tanggal 31 Oktober 2019 dengan cara memberikan surat Pemutusan hubungan kerja sebagaimana terdapat pada bukti P-4 yang bersesuaian dengan bukti T-4;

5) Bahwa yang menjadi alasan pengakhiran hubungan kerja adalah karena adanya kasalahan berat dan pelanggaran dengan menyalahgunakan wewenang dan kepercayaan yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat (bukti P-4 dan T-1, T-2, T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-12, T-14, T-16 dan T-18);

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf e, dan Pasal (2) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan:

(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.012/PUU-1/2003 dalam pertimbangannya telah mewajibkan pengusaha menghormati asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence);

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan hukum lainnya MK menyatakan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga dalam amar Putusan MK menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, sehingga ketentuan Pasal 158 dan Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi berlaku sebagai hukum positif sehingga perbuatan yang terurai dalam ketentuan Pasal 158 tidak dapat digunakan sebagai alasan melakukan PHK;



Menimbang, bahwa amar Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Menyatakan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “..... bukan atas pengaduan pengusaha.....”, Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “..... kecuali Pasal 158 ayat (1).....”, Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “..... Pasal 137 dan pasal 158 ayat (1).....”, Pasal 186 sepanjang anak kalimat “..... Pasal 137 dan Pasal 158 ayat (1)..... bertentangan dengan UUD 1945;
2. Menyatakan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “..... bukan atas pengaduan pengusaha.....”, pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “..... kecuali Pasal 158 ayat (1).....”, Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “..... Pasal 137 dan Pasal 158 ayat (1)” Pasal 186 sepanjang anak kalimat “..... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1).....” Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 161 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi (1). Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, (2) *Surat peringatan sebagaimana 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, (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);* Sedangkan dalam penjelasannya ayat (2) menjelaskan sebagai berikut: *Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6*



(enam) bulan, maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan kedua. Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan ketiga;

Menimbang, bahwa dengan demikian mengenai dalil Tergugat yang menyatakan bahwa PHK dilakukan karena Penggugat melakukan pelanggaran Pasal 158 ayat (1) huruf a Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak dapat dibenarkan karena mengingat pasal tersebut sudah tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sejak adanya putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004;

Menimbang, bahwa adanya laporan pengaduan dari kuasa hukum pengurus Credit Union "BANURI HARAPAN KITA" atas nama ketua dan sekretaris ke kantor Kepolisian Daerah Kalimantan Barat Cq. Direskrimun Polda Kalbar di Pontianak yang terdapat dalam tanda bukti T-16 yang diperkuat dengan bukti T-18 mengenai perkembangan penyidikan dari Kepolisian Negara RI Daerah Kalimantan barat Direktorat Reserse Kriminal Umum tertanggal 27 Oktober 2020 mengindikasikan adanya perbuatan yang melanggar etika, hal ini terdapat pada alat bukti yang bertanda P-4 dan T-1, serta bukti-bukti lain yang terkait dengan adanya penyalahgunaan wewenang oleh seorang pimpinan di Lembaga keuangan antara lain terdapat dalam bukti : T-2, T-3, T-4, T-5, T-6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-12, T-14, T-16 dan T-18, dengan demikian walaupun tanpa adanya Surat Peringatan dari Tergugat maka kesalahan tersebut sudah selayaknya dikenakan sesuai Pasal 161 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa fakta di persidangan terbukti Penggugat melakukan kesalahan yang telah merugikan perusahaan walaupun tidak diberikan surat peringatan, Majelis Hakim berpendapat Tergugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena kesalahan pelanggaran perjanjian kerja dan peraturan perusahaan sebagaimana diatur pada Pasal 161 Undang-undang No.13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena Penggugat melakukan pelanggaran perjanjian kerja dan peraturan perusahaan sebagaimana diatur pada Pasal 161 Undang-undang No.13 Tahun 2003, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar



kepada Penggugat uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan perbuatan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa mengindahkan ketentuan hukum yang berlaku adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja yang bertentangan dengan UU RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Putusan Mahkamah Konstitusi nomor: 012/PUU-I/2003 Jo Suratt Edaran Menteri Tenaga kerja & Transmigrasi No:SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005, sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dapat diterima;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) Undang- undang RI nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah bulanan sebesar Rp. 12.450.000,- (Dua belas juta empat ratus lima puluh ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut :

Masa Kerja (tahun 2011 s/d tahun 2019) = 8 tahun dan 7 bulan = 9 bulan upah.

- 1). Pesangon : 2 x 9 bulan x Rp. 12.450.000 .- = Rp.224.100.000.-
 - 2). Penghargaan masa kerja : 4 x Rp. 12.450.000.- = Rp.49.800.000.-
 - 3) Penggantian Hak : 15 % x Rp. 224.100.000 + Rp.49.800.000,- = Rp.83.415.000.-
 - 4) Hak Cuti yang belum pernah di ambil dan belum gugur (2016 – 2019 = 4 tahun) 48 hari x Rp.498.000,- = Rp.23.904.000.-
- Total uang Pesangon..... = Rp.381.219.000.-
(Tiga ratus delapan puluh satu juta dua ratus sembilan belas ribu rupiah).

Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja karena Penggugat terbukti melakukan pelanggaran perjanjian kerja dan peraturan perusahaan sebagaimana diatur pada Pasal 161 Undang-undang No.13 Tahun 2003, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk dapat dikabulkan sebagian dengan rincian sebagai berikut :

- 1). Pesangon : 1 x 9 bulan x Rp.12.450.000 .- = Rp.112.050.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Penghargaan masa kerja : 3 x Rp.12.450.000.- =
Rp.37.350.000.-
- 3) Penggantian Hak : 15 % x Rp.149.400.000,- =
Rp.22.410.000,-
- 4) Hak Cuti yang belum pernah di ambil dan belum gugur
(2016 – 2019 = 4 tahun) 48 hari x Rp.498.000,- = Rp.23.904.000.-
Total uang Pesangon..... = **Rp.195.714.000,-**
(*seratus sembilan puluh lima juta tujuh ratus empat belas ribu rupiah*)

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 (empat) huruf (a) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak lainnya yang belum diterima Penggugat sesuai surat Tergugat tertanggal 29 Agustus 2020 bernomor; 226/CU BAHARTA.HO/DP/VIII/2020 yaitu: Pembayaran hak normatif Penggugat yang belum dibayar / belum di realisasikan Tergugat kepada Penggugat karena PHK yaitu :

- DHT (Dana Hari Tua). =
Rp.21.602.869.-
 - Gaji bulan Oktober 2019 yang belum di terima =
Rp.12.450.000.-
 - Ongkos pulang = Rp.
500.000.-
- Jumlah = **Rp.35.052.869.-**

(*tiga puluh lima juta lima puluh dua ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah*).

Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-5 yang bersesuaian dengan bukti yang bertanda T-14 maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) huruf (a) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 (empat) huruf (b) yang menyatakan Pembayaran Upah Proses Penggugat selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Oktober 2020. Sesuai dengan pasal 155 ayat (2) UU RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berunyi : "*Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum di tetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*" dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :



12 (dua belas) bulan x Rp.12.450.000.- = Rp.149.400.000.- (*seratus empat puluh sembilan juta empat ratus rupiah*);

Majelis Hakim memberikan pertimbangan upah proses adil diberikan dengan pertimbangan lamanya proses penyelesaian perselisihan menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 juncto Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015, dengan demikian maka Majelis Hakim berpendapat upah proses adil diberikan kepada Penggugat sebesar 6 (enam) bulan dengan perhitungan sebagai berikut :

- Upah Proses : 6 x Rp.12.450.000.- =
Rp.74.700.000,-

(tujuh puluh empat juta tujuh ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menetapkan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.1.000.000,-(*satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan, Majelis Hakim memberikan pertimbangan karena Tergugat telah dihukum dengan melakukan pembayaran kepada Penggugat maka majlis hakim berpendapat petitum angka 5 (lima) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 (enam) yang menyatakan menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik Kasasi, Peninjauan Kembali maupun Perlawanan atas Putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voeraad*), Majelis Hakim berpendapat dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA no.4 tahun 2001, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak melaksanakan putusan maka tuntutan Penggugat perihal putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum Banding, Kasasi atau upaya hukum lainnya maka Majelis Hakim menyatakan petitum angka 6 (enam) tidak dapat dikabulkan;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara sebesar **Rp511.000,00** (lima ratus sebelas ribu rupiah);



Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim mencermati keseluruhan bukti-bukti tersebut, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan dibacakan;;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Pesangon : 1 x 9 bulan x Rp.12.450.000 .- =
Rp.112.050.000,-
- 2) Penghargaan masa kerja : 3 x Rp.12.450.000.- =
Rp.37.350.000,-
- 3) Penggantian Hak : 15 % x Rp.149.400.000,- =
Rp.22.410.000,-
- 4) Hak Cuti yang belum pernah di ambil dan belum gugur
(2016 – 2019 = 4 tahun) 48 hari x Rp.498.000,- = Rp.23.904.000.-
- 5) Pembayaran hak normatif Penggugat yang belum dibayar / belum di realisasikan Tergugat kepada Penggugat karena PHK yaitu :
 - DHT (Dana Hari Tua). =
Rp.21.602.869,-
 - Gaji bulan Oktober 2019 yang belum di terima=
Rp.12.450.000.-
 - Ongkos pulang = Rp.
500.000.-
- 6). Upah Proses : 6 x Rp.12.450.000.- = Rp.74.700.000.-



Total seluruhnya sebesar : = **Rp.305.476.869,-**

(tiga ratus lima juta empat ratus tujuh puluh enam ribu delapan ratus enam puluh sembilan rupiah)

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sejumlah **Rp511.000,00** (lima ratus sebelas ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari Kamis, tanggal 28 Januari 2021, oleh kami, Bonny Sanggah, SH, M.Hum, sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, SH, MH, dan Prana Jaya, SH masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Ptk pada hari Senin tanggal 1 Februari 2021 diucapkan oleh kami, Bonny Sanggah, SH, M.Hum, sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, SH, MH, dan Prana Jaya, SH masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis Hakim tersebut dan dibantu oleh Sandra Dewi Oktavia, SH, selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak dengan dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Siti Umi Akhirokh, SH, MH.

Bonny Sanggah, SH, M.Hum.

Prana Jaya, SH

Panitera Pengganti,

Sandra Dewi Oktavia, SH,



Perincian biaya :

1. Pendaftaran	Rp. 30.000,00
2. Biaya proses.....	Rp. 50.000,00
3. Panggilan sidang.....	Rp. 375.000,00
4. PNBP.....	Rp. 20.000,00
5. Lain-lain.....	Rp. 14.000,00
6. Materai.....	Rp. 12.000,00
7. Redaksi	Rp. 10.000,00
Jumlah	Rp. 511.000,00

(lima ratus sebelas ribu rupiah)