



PUTUSAN

Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT BANK INTERNATIONAL INDONESIA, Diwakili oleh Dhien Tjahajani dan Henky Sulistiyo, masing-masing dalam kapasitasnya selaku Direktur PT Bank International Indonesia, berkedudukan di Sentra Senayan III, Jalan Asia Afrika Nomor 8 Gelora Bung Karno, Senayan, Jakarta Pusat 10270, dalam hal ini memberi kuasa: RM. Donny Damarwulan, karyawan PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. berkantor di Gedung Sentral Senayan III, Lantai 24, Jalan Asia Afrika Nomor 8, Gelora Bung Karno, Senayan, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Februari 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

1. **ISMAIL WAHAB**, bertempat tinggal di Jalan Anggrek Nelimurni IIC - 129, RT. 011 RW. 001, Jakarta 11111;
2. **ALI TUSIR**, bertempat tinggal di Jalan Dasana Indah UB 13/7, RT. 008 RW. 024, Tangerang 15820;
3. **ABDUL KHARIS**, bertempat tinggal di Jalan Kampung Banjir Kanal RT. 001 RW. 001, Jakarta Barat 11450;
4. **WASIO**, bertempat tinggal di Jalan Bintara 8 RT. 002 RW. 003, Bekasi 17134;
5. **WIDIYANTO**, bertempat tinggal di Jalan Maja Pasar RT. 02 RW. 02, Lebak Rangkas Bitung 20033;
6. **TAHSAN**, bertempat tinggal di Jalan Medang Lestari Blok D III B-28 RT. 007 RW. 002, Tangerang;
7. **SURAKNA**, bertempat tinggal di Jalan Kampung Padaengan Nomor 60 RT. 011 RW. 008, Jakarta Timur 13940;
8. **SUDIRMAN ADENI**, bertempat tinggal di Jalan Bulak Wangi II Nomor 54 RT. 002 RW. 013, Tangerang 15415;
9. **SAMSURIZAL**, bertempat tinggal di Jalan Tarikot RT. 04 RW. 07, Kelurahan Nanggewer, Kecamatan Cibinong Bogor 16912;

halaman 1 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



10. MULYONO HAMBALI, bertempat tinggal di Perumahan Duta Bumi III, Jalan Duta Permai 10, Blok R3 Nomor 17, RT. 007 RW. 033, Bekasi 17415;

Dalam hal ini Tergugat 2 sampai dengan Tergugat 10 memberi kuasa kepada: Jamson Frans Gultom, S.H., S.Kom., M.M., dan kawan-kawan, selaku Pengurus PK NIKEUBA SBSI PT BII Tbk., beralamat di Jalan Ir. H. Juanda Nomor 27A, Jakarta Pusat 10120, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 April 2016, sebagai Para Termohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri IA Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah suatu badan hukum dalam bentuk perseroan yang memiliki bidang usaha pokok dalam bidang jasa keuangan karena itu terkonsentrasi untuk melakukan penghimpunan dana serta menyalurkannya dalam bentuk fasilitas kredit guna menumbuh kembangkan aktifitas dalam bidang industri serta bidang lainnya;
2. Bahwa pada awalnya Penggugat telah mempekerjakan seluruh pekerjaannya dalam suatu hubungan kerja dengan ikatan yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sekalipun jenis pekerjaan tersebut adalah jenis pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan pokok Penggugat namun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan Penggugat mulai mempertimbangkan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan yang tidak berhubungan pekerjaan pokok Penggugat untuk dilaksanakan oleh pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dengan tujuan agar Penggugat dapat lebih berkonsentrasi untuk menjalankan kegiatan-kegiatan usaha yang semestinya dilakukan oleh suatu badan usaha dalam bidang jasa keuangan;
3. Bahwa namun ternyata niat dan keinginan Penggugat untuk menyerahkan sebagian pekerjaan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pokok



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat untuk sementara harus ditunda oleh karena belum secara teknis ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang ditetapkan dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum memiliki peraturan pelaksanaan hingga pada tanggal 9 Desember 2011 Bank Indonesia menerbitkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang prinsip kehati-hatian dari Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain, dimana dalam pertimbangannya pada huruf b, ditegaskan sebagai berikut:

“agar dapat lebih fokus pada pekerjaan pokoknya dalam rangka melaksanakan fungsi intermediasi dan sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bank dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain”;

4. Bahwa di dalam Pasal 4 ayat (3) dan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 dijabarkan sebagai berikut:

Bank hanya dapat melakukan alih daya atas pekerjaan penunjang pada alur kegiatan usaha bank dan pada alur kegiatan pendukung usaha bank dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Beresiko rendah;
- b. Tidak membutuhkan kualifikasi kompetensi yang tinggi dibidang perbankan;
- c. Tidak terkait langsung dengan proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi operasional bank”;

5. Bahwa dengan berdasarkan kriteria sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 maka yang dapat dikualifikasi sebagai pekerjaan penunjang dalam tubuh Penggugat adalah:

- a. Security (keamanan);
- b. Driver (supir);
- c. Cleaning services (kebersihan);

6. Bahwa dengan keluarnya Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011, Penggugat kembali mempertimbangkan untuk segera menyerahkan pekerjaan penunjang Penggugat kepada pihak lain sehingga Penggugat benar-benar fokus untuk melaksanakan kegiatan usaha pokok dalam bidang perbankan akhirnya pada tanggal 10 Desember 2012 Penggugat mengeluarkan Surat Edaran Nomor 2012.014/DIR HC tentang SOP Reorganisasi, Reposisi, dan Restrukturisasi;

7. Bahwa terbitnya Surat Edaran Nomor 2012.014/DIR HC Tentang SOP Reorganisasi, Reposisi, dan Restrukturisasi pada dasarnya telah

halaman 3 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



disesuaikan dengan maksud dan tujuan sebagaimana dimaksud pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 *juncto* Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011;

8. Bahwa adanya kebijakan Penggugat tentang Reorganisasi, Reposisi dan Restrukturisasi yang dilakukan dengan cara penghapusan unit-unit kerja untuk jenis pekerjaan penunjang di tubuh Penggugat sudah tentu melahirkan konsekwensi-konsekwensi yang tidak dapat dihindari oleh Penggugat, yakni mengakhiri hubungan kerja pekerja-pekerja Penggugat untuk jenis pekerjaan penunjang yang selama ini terikat pada hubungan kerja waktu tidak tertentu, untuk selanjutnya dialih dayakan kepada pihak lain;
9. Bahwa kebijakan Penggugat melakukan Reorganisasi, Reposisi dan Restrukturisasi serta akibat-akibat yang ditimbulkannya oleh Penggugat kemudian disosialisasikan kepada seluruh pekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui Serikat Pekerja;
10. Bahwa dari hasil sosialisasi sebagian besar pekerja Penggugat untuk jenis kegiatan penunjang dapat menerima segala akibat yang timbul dari Reorganisasi, Reposisi dan Restrukturisasi dan bersedia diakhiri hubungan kerjanya serta dialih dayakan melalui perusahaan lainnya berdasarkan persyaratan yang ditetapkan dengan kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan karena itu pemutusan hubungan kerja telah disepakati serta dituangkan dalam Perjanjian Bersama kecuali Tergugat-Tergugat menolak pemutusan hubungan kerja sekalipun Penggugat sudah memberikan penjelasan-penjelasan;
11. Bahwa Tergugat-Tergugat seluruhnya adalah security Penggugat yang tersebar dan ditempatkan pada beberapa kantor Penggugat untuk daerah Jakarta Utara, Jakarta Barat, Tangerang, Bogor, Kabupaten Bekasi yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan-Surat Keputusan dengan Masa Kerja, Jabatan dan Upah Terakhir, masing-masing adalah sebagai berikut:
 - 11.1. Tergugat I (Ismail Wahab);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 1 Agustus 1999 berdasarkan:

 - Surat Keputusan Nomor SK.PERS.2000.1222/PREDI-HRD, tanggal 22 Nomor 2000;
 - Jabatan : Security;
 - Masa Kerja : 15 Tahun 7 bulan;
 - Upah Terakhir : Rp3.041.594,00
 - 11.2. Tergugat II (Ali Tusir);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 1 Agustus 1990 berdasarkan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Keputusan Nomor SK.PERS.90.1313/DIRUM-Bps, tanggal 20 Agustus 1990;

- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 24 Tahun 7 bulan;
- Upah Terakhir : Rp3.473.801,00;

11.3. Tergugat III (Abdul Kharis);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 04 Juli 1999 berdasarkan:

Surat Keputusan Nomor SK.PERS.99.1677/DIRPI-BPE, tanggal 2 Agustus 1999;

- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 15 Tahun 8 bulan;
- Upah Terakhir : Rp3.320.285,00;

11.4. Tergugat IV (Wasio);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 10 Maret 2000 berdasarkan:

Surat Keputusan Nomor SK.PERS.2000.0614/PREDI-HRD, tanggal 7 Juli 2000

- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 15 Tahun 0 bulan
- Upah Terakhir : Rp3.429.246,00;

11.5. Tergugat V (Widiyanto);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 1 Mei 1991 berdasarkan:

- Surat Keputusan Nomor SK.PERS.91.489/DIRUM, tanggal 29 April 1991 Juli 2000;

- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 23 Tahun 10 bulan;
- Upah Terakhir : Rp3.023.112,00;

11.6. Tergugat VI (Tahsan);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 25 Agustus 2000 berdasarkan:

- Surat Keputusan Nomor SK.PERS.2000.1204/PREDI-HRD, tanggal 22 November 2000;

- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 14 Tahun 7 bulan;
- Upah Terakhir : Rp3.107.974,00;

11.7. Tergugat VII (Surakna);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 05 Juli 1999 berdasarkan:

- Surat Keputusan Nomor SK.PERS.2000.1207/PREDI-HRD, tanggal 22 Nomor 2000;

halaman 5 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 15 Tahun 8 bulan;
- Upah Terakhir : Rp2.959.029,00;

11.8. Tergugat VIII (Sudirman Adeni);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 11 Juli 1999 berdasarkan:

- Surat Keputusan Nomor SK.PERS.99.1924/DIRPI-BPE, tanggal 11 Agustus 1999;
- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 15 Tahun 8 bulan;
- Upah Terakhir : Rp3.151.151,00;

11.9. Tergugat IX (Samsurizal);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 11 Juli 1999 berdasarkan:

- Surat Keputusan Nomor SK.PERS.99.1918/DIRPI-BPE, tanggal 11 Agustus 1999;
- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 15 Tahun 8 bulan;
- Upah Terakhir : Rp3.270.627,00;

11.10. Tergugat X (Mulyono Hambali);

Diangkat sebagai pekerja sejak tanggal 01 Agustus 1999 berdasarkan:

- Surat Keputusan Nomor SK.PERS.2000.1210/PREDI-HRD, tanggal 22 Nomor 2000;
- Jabatan : Security;
- Masa Kerja : 15 Tahun 7 bulan;
- Upah Terakhir : Rp3.151.242,00;

12. Bahwa oleh karena Tergugat-Tergugat menolak pemutusan hubungan kerja akibat Reorganisasi, Reposisi dan Restrukturisasi maka sesuai dengan Surat Edaran Nomor 2012.014/DIR HC tentang SOP Reorganisasi, Reposisi, dan Restrukturisasi, Penggugat akhirnya Penggugat menempuh prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan memanggil masing - masing Tergugat untuk hadir pada waktu - waktu yang ditentukan dalam surat panggilan guna melakukan perundingan bipartite yang dimaksudkan untuk merundingkan hak-hak Tergugat-Tergugat namun panggilan untuk bipartite sebagian besar tidak dipenuhi oleh Tergugat-Tergugat atau sekalipun datang pada perundingan bipartite hanya sekedar menyampaikan pendapatnya bahwa yang bersangkutan menolak pemutusan hubungan kerja atau menyampaikan pendapat bahwa yang bersangkutan dapat menerima pemutusan hubungan kerja dengan

halaman 6 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



pemberian kompensasi 100 (seratus) kali upah dan Tergugat - Tergugat menolak untuk menandatangani risalah perundingan;

13. Bahwa adanya permintaan dan atau tuntutan dari Tergugat-Tergugat agar Penggugat membayar kompensasi 100 (seratus) kali upah yang diterima sebagai syarat agar pemutusan hubungan kerja dapat diterima jelas sangat ditolak oleh Penggugat oleh karena tanpa landasan hukum yang jelas;
14. Bahwa oleh karena perundingan bipartite gagal dalam menyelesaikan perselisihan akhirnya menerbitkan surat skorsing untuk masing-masing Tergugat serta melakukan pencatatan perselisihan di instansi ketenagakerjaan tempat dimana masing-masing Tergugat di tempatkan guna dilakukan mediasi dan atau konsiliasi namun pada saat Penggugat memenuhi panggilan instansi ketenagakerjaan pada masing-masing instansi ketenagakerjaan tempat dimana perselisihan dicatatkan yang semestinya dimaksudkan untuk melakukan mediasi atau konsiliasi ternyata hanya pertemuan dengan pegawai instansi ketenagakerjaan pada masing-masing instansi ketenagakerjaan tempat dimana perselisihan dicatatkan untuk memberitahukan kepada Penggugat bahwa perselisihan yang sudah dicatatkan tidak dapat dimediasi dan atau dikonsiliasi di instansi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota melainkan harus dimediasi oleh mediator Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan alasan bahwa perselisihan sudah lintas propinsi, hal mana telah ditetapkan dalam Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi dan atas dasar itu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia telah mengambil alih perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat-Tergugat untuk dilakukan mediasi ditingkat kementerian;
15. Bahwa di dalam perundingan mediasi Penggugat dan Tergugat-Tergugat telah menyampaikan pendapatnya masing-masing namun karena tidak tercapai kesepakatan akhirnya Mediator Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan anjuran B 68/PHIJSK/PPHI/III/2015, tanggal 16 Maret 2015, anjuran mana oleh Penggugat ditolak dengan tegas berdasarkan Surat Nomor 98/AHP/JA/III/2015, tanggal 23 Maret 2015;
16. Bahwa oleh karena perselisihan dalam perkara *a quo* bersifat nasional sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 dan karena itu dimediasi Kementerian Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia terlebih lagi



Tergugat-Tergugat bekerja dalam wilayah hukum pengadilan yang berbeda maka sangat berasal perselisihan dalam perkara ini diperiksa, diadili serta diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, hal mana sesuai dengan ketentuan Pasal 118 ayat (2) HIR;

17. Bahwa sebagaimana telah ditetapkan dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja adalah merupakan tindakan akhir yang harus ditempuh jika ternyata tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan;

18. Bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat telah berupaya agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi oleh karena mana Penggugat telah berupaya menempatkan beberapa pekerja yang terkena dampak Reorganisasi, Reposisi dan Restrukturisasi pada unit-unit lain namun oleh karena begitu banyaknya pekerja yang bekerja pada jenis pekerjaan penunjang yang terkena dampak Reorganisasi, Reposisi dan Restrukturisasi tetap saja pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari termasuk terhadap Tergugat-Tergugat oleh karena itu salah satu perlindungan yang dapat diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat-Tergugat adalah dengan memberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yakni dengan memperhitungkan Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan perhitungan kepada masing-masing Tergugat sebagai berikut:

18.1. Tergugat I (Ismail Wahab);

Pesangon:

2 x 9 x Rp3.041.594,00 Rp54.748.692,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.041.594,00 Rp 18.249.564,00;

15 % x Rp54.748.692,00 + Rp18.249.564,00 Rp 10.949.738,00;

Rp 83.947.994,00;

18.2. Tergugat II (Ali Tusir);

Pesangon:

2 x 9 x Rp3.473.811,00 Rp 62.528.598,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

10 x Rp3.473.811,00 Rp 34.738.110,00;

15 % x Rp62.528.598,00 + Rp 34.738.110,00 Rp 14.590.006,00;

Jumlah Rp111.856.714,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18.3.	Tergugat III (Abdul Kharis);		
	Pesangon:		
	2 x 9 x Rp3.320.285,00		Rp 59.765.130,00;
	Uang Penghargaan Masa Kerja:		
	6 x Rp3.320.285,00		Rp 19.921.710,00;
	15 % x Rp59.765.130,00 + Rp19.921.710,00		<u>Rp 11.953.026,00;</u>
	Jumlah		Rp 91.639.866,00;
18.4.	Tergugat IV (Wasio);		
	Pesangon:		
	2 x 9 x Rp3.424.246,00		Rp 61.636.428,00
	Uang Penghargaan Masa Kerja:		
	6 x Rp3.424.246,00		Rp 20.545.476,00;
	15 % x Rp61.636.428,00 + Rp20.545.476,00		<u>Rp 12.656.031,00;</u>
	Jumlah		Rp 94.509.189,00;
18.5.	Tergugat V (Widiyanto);		
	Pesangon:		
	2 x 9 x Rp3.023.112,00		Rp 54.416.016,00;
	Uang Penghargaan Masa Kerja:		
	8 x Rp3.023.112,00		Rp 24.184.896,00;
	15 % x Rp54.416.016,00+ Rp24.184.896,00		<u>Rp 11.790.136,00;</u>
	Jumlah		Rp 90.391.048,00;
18.6.	Tergugat VI (Tahsan);		
	Pesangon:		
	2 x 9 x Rp3.107.974,00		Rp 55.943.532,00;
	Uang Penghargaan Masa Kerja:		
	5 x Rp3.107.974,00		Rp 15.539.870,00;
	15 % x Rp55.943.532,00 + Rp15.539.870,00		<u>Rp 10.722.510,00;</u>
	Jumlah		Rp 82.205.912,00;
18.7.	Tergugat VII (Surakna);		
	Pesangon:		
	2 x 9 x Rp2.959.029,00		Rp 53.262.522,00;
	Uang Penghargaan Masa Kerja:		
	6 x Rp2.959.029,00		Rp 17.754.174,00;
	15 % x Rp53.262.522,00 + Rp17.754.174,00		<u>Rp 10.652.504,00;</u>
	Jumlah		Rp 81.669.200,00;
18.8.	Tergugat VIII (Sudirman Adeni);		
	Pesangon:		

halaman 9 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 x 9 x Rp3.151.151,00 Rp 56.720.718,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.151.151,00 Rp 18.906.900,00;

15 % x Rp56.720.718,00 + Rp18.906.900,00 Rp 11.344.143,00;

Jumlah Rp 86.971.767,00;

18.9. Tergugat IX (Samsulrizal);

Pesangon:

2 x 9 x Rp3.270.627,00 Rp 58.871.286,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.270.627,00 Rp 19.623.762,00;

15 % x Rp58.871.286,00 + Rp19.623.762,00 Rp 11.774.257,00;

Jumlah Rp 78.495.048,00;

18.10. Tergugat X (Mulyono Hambali);

Pesangon:

2 x 9 x Rp3.151.242,00 Rp 56.722.356,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6x Rp3.151.242,00 Rp 18.907.452,00;

15 % x Rp56.722.356,00 + Rp18.907.452,00 Rp 11.344.712,00;

Jumlah Rp 86.974.251,00;

19. Bahwa selain kompensasi yang akan diterima Tergugat-Tergugat sebagaimana telah terurai, Penggugat juga telah menyampaikan kepada Tergugat-Tergugat bahwa Tergugat-Tergugat akan dialih dayakan dari dan kepada perusahaan lain, sehingga Tergugat-Tergugat tetap dapat bekerja namun seluruh tawaran Penggugat ditolak oleh Tergugat-Tergugat kecuali Penggugat dapat memberikan kompensasi sebesar 100 (seratus) kali dari upah yang diterima, permintaan mana jelas ditolak oleh Penggugat;

20. Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat-Tergugat sebagaimana telah diuraikan jelas merupakan tindakan yang tidak dapat dihindari lagi oleh Penggugat satu dan lain hal kompetisi di dunia perbankan menuntut Penggugat harus lebih berkonsentrasi pada pelaksanaan pekerjaan pokok Penggugat sebagai salah satu strategi pengembangan Penggugat dimasa-masa mendatang sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 karena itu pekerjaan-pekerjaan pada unit-unit kerja yang bersifat menunjang kegiatan pokok Penggugat dimana Tergugat-Tergugat ada didalamnya harus ditutup dengan demikian pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat-Tergugat atas dasar Reorganisasi, Reposisi, Restrukturisasi dan atau efisiensi telah

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

sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan atau Pasal 80 angka 2 sub 4 Perjanjian Kerja Bersama, yang menyatakan:

“Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal perusahaan melakukan efisiensi”;

Karena itu pemutusan hubungan kerja Tergugat-Tergugat dalam perkara *a quo* adalah sah menurut hukum terhitung sejak putusan dalam perkara ini ditetapkan;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memutuskan, sah pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat (PT. Bank International Tbk) terhadap Tergugat-Tergugat: Tergugat I (Ismail Wahab), Tergugat II (Ali Tusir), Tergugat III (Abdul Kharis), Tergugat IV (Wasio), Tergugat V (Widiyanto), Tergugat VI (Tahsan), Tergugat VII (Surakna), Tergugat VIII (Sudirman Adeni), Tergugat IX (Samsurizal), Tergugat X (Mulyono Hambali), terhitung sejak perselisihan ini diputuskan;
3. Menyatakan Tergugat-Tergugat berhak atas Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan perhitungan kepada masing-masing Tergugat sebagai berikut:

- Tergugat I (Ismail Wahab)

Pesangon:

2x 9 x Rp3.041.594,00 Rp 54.748.692,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.041.594,00 Rp 18.249.564,00;

15% x Rp54.748.692,00 + Rp18.249.564,00 Rp 10.949.738,00;

Jumlah Rp 83.947.994,00;

- Tergugat II (Ali Tusir);

Pesangon:

2 x 9 x Rp3.473.811,00 Rp 62.528.598,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

10 x Rp3.473.811,00 Rp 34.738.110,00;

15 % x Rp62.528.598,00 + Rp 34.738.110,00 Rp 14.590.006,00;

Jumlah Rp111.856.714,00;

halaman 11 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tergugat III (Abdul Kharis);
Pesangon:
2 x 9 x Rp3.320.285,00 Rp 59.765.130,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:
6 x Rp3.320.285,00 Rp 19.921.710,00;
15% x Rp59.765.130,00 + Rp19.921.710,00 Rp 11.953.026,00;
Jumlah Rp 91.639.866,00;
- Tergugat IV (Wasio);
Pesangon:
2 x 9 x Rp3.424.246,00 Rp 61.636.428,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:
6 x Rp3.424.246,00 Rp 20.545.476,00;
15% x Rp61.636.428,00 + Rp20.545.476,00 Rp 12.656.031,00;
Jumlah Rp 94.509.189,00;
- Tergugat V (Widiyanto);
Pesangon:
2 x 9 x Rp3.023.112,00 Rp 54.416.016,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:
8 x Rp3.023.112,00 Rp 24.184.896,00;
15% x Rp54.416.016,00 + Rp24.184.896,00 Rp 11.790.136,00;
Jumlah Rp 90.391.048,00;
- Tergugat VI (Tahsan);
Pesangon:
2 x 9 x Rp3.107.974,00 Rp 55.943.532,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:
5 x Rp3.107.974,00 Rp 15.539.870,00;
15% x Rp55.943.532,00 + Rp15.539.870,00 Rp 10.722.510,00;
Jumlah Rp 82.205.912,00;
- Tergugat VII (Surakna);
Pesangon:
2 x 9 x Rp2.959.029,00 Rp 53.262.522,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:
6 x Rp2.959.029,00 Rp 17.754.174,00;
15% x Rp53.262.522,00 + Rp17.754.174,00 Rp 10.652.504,00;
Jumlah Rp 81.669.200,00;
- Tergugat VIII (Sudirman Adeni);
Pesangon:

halaman 12 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

2 x 9 x Rp3.151.151,00 Rp 56.720.718,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.151.151,00 Rp 18.906.900,00;

15% x Rp56.720.718,00 + Rp18.906.900,00 Rp 11.344.143,00;

Jumlah Rp 86.971.767,00;

- Tergugat IX (Samsulrizal);

Pesangan:

2 x 9 x Rp3.270.627,00 Rp 58.871.286,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.270.627,00 Rp 19.623.762,00;

15% x Rp58.871.286,00 + Rp19.623.762,00 Rp 11.774.257,00;

Jumlah Rp 78.495.048,00;

- Tergugat X (Mulyono Hambali);

Pesangan:

2 x 9 x Rp3.151.242,00 Rp 56.722.356,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.151.242,00 Rp 18.907.452,00;

15 % x Rp56.722.356,00 + Rp18.907.452,00 Rp 11.344.712,00;

Jumlah Rp 86.974.251,00;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Para Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 karena terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1.1. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Dasar 1945:

- Pasal 28D ayat (2) menetapkan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";
- Pasal 28D ayat 1 (satu) menetapkan: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum";
- Pasal 27 ayat 2 (dua) menetapkan: "Tiap-tiap warga Negara berhak

halaman 13 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;

- Pasal 28A menetapkan: “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”;

1.2. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yaitu:

- Pasal 38 ayat 2, 3 dan 4:

Ayat 2 berbunyi: “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”;

Ayat 3 berbunyi: “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama”;

Ayat 4 berbunyi: “Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya”;

- Pasal 36 ayat 2 (dua) berbunyi: “Tidak seorangpun boleh dirampas miliknya dengan sewenang-wenang dan secara melawan hukum”;

1.3. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 55 dan Pasal 151 yaitu:

- Pasal 55 berbunyi: “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”;

- Pasal 151 ayat 1 (satu) yaitu: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”;

1.4. Bahwa surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 161 ayat 1 (satu) menetapkan: (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;

1.5. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Pasal 170 menetapkan: "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";

- Pasal 155 ayat 2 (dua) dan ayat 3 (tiga) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi:

- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

- Pasal 93 ayat 2 dan 2 f:

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

1.6. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 126 menetapkan: "Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan



pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama”;

1.7. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

2. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 karena terindikasi kuat melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank Internasional Indonesia yaitu:

2.1. Bahwa surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar PKB PT. Bank Internasional Indonesia Pasal 3 ayat 3.3. yang intinya menyatakan perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia dan organisasi pekerja/buruh senantiasa taat terhadap kondisi yang terdapat dalam PKB ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia;

2.2. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar PKB PT. Bank Internasional Indonesia Pasal 11 ayat 11.1.7 menetapkan: “Memutuskan hubungan kerja dengan mengacu kepada isi PKB ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

2.3. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar PKB PT. Bank Internasional Indonesia Pasal 11 ayat 11.2.4 menetapkan: “Mentaati PKB ini serta ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku”;

2.4. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar PKB PT. Bank Internasional Indonesia Pasal 76.3: Perusahaan atau Manajemen dilarang untuk: ayat 6 menetapkan: “Melakukan PHK tanpa melalui prosedur atau ketentuan yang sesuai dengan PKB dan hukum yang berlaku”;



- 2.5. Bahwa surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar PKB PT. Bank Internasional Indonesia Pasal 76.3: Perusahaan atau Manajemen dilarang untuk ayat 12 menetapkan: "Melakukan *wanprestasi* atas ketentuan PKB dan atau melakukan perbuatan hukum";
- 2.6. Bahwa surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar PKB PT. Bank Internasional Indonesia Pasal 84 menetapkan: "Dalam hal Perusahaan melakukan program efisiensi ketenagakerjaan. perusahaan dapat menawarkan PHK secara terbuka tanpa apa unsur paksaan yang pelaksanaan dan besaran kompensasinya akan dirundingkan antara Perusahaan dengan Organisasi Pekerja/Buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku";
- 2.7. Bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 terindikasi kuat melanggar PKB PT. Bank Internasional Indonesia Pasal 93 ayat 1 menetapkan: "PKB ini tunduk terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang berlaku";
- 2.8. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat Skorsing menuju PHK sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
3. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 karena terindikasi kuat melanggar Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 "Tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada pihak lain;
4. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 menyatakan PHK sepihak terhadap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Tergugat merupakan program “efisiensi” dari PT. Bank Internasional Indonesia dimana program “efisiensi” tersebut terindikasi kuat melanggar amanat undang-undang yaitu:

4.1. Bahwa program “efisiensi” yang dilakukan oleh PT. Bank Internasional Indonesia dengan melakukan PHK sepihak terhadap Para Tergugat melanggar Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4.2. Bahwa program “efisiensi” yang terdapat pada Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dijadikan dasar untuk mem - PHK telah dinyatakan bertentangan dengan Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2 (dua) dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagaimana bunyi amar putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia Nomor 19/PUU - IX/2011 yang menyatakan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Memperhatikan pertimbangan dan amar putusan Mahkamah Konstitusi di atas. pemutusan hubungan kerja karena alasan “efisien” hanya dapat dilakukan apabila “perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk. tutup permanen” maka perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia terindikasi kuat melanggar putusan Mahkamah Konstitusi; Perlu diingat, bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi itu berdasarkan Pasal 24C Undang-Undang Dasar 1945 dimana Putusan Mahkamah Konstitusi tidak bisa dilawan hukum banding, kasasi, dan upaya Peninjauan Kembali, jadi tidak bisa ditinjau dimana Putusan Mahkamah Konstitusi itu sudah final dan mengikat;

4.3. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat PHK sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

5. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat Skorsing menuju PHK

halaman 18 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 yang merupakan program “efisiensi” karena kenyataannya PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk. sangat “kaya raya” mendapatkan “Keuntungan trilyunan rupiah” sesuai Kinerja Laporan Keuangan Tahun 2013, PT. Bank Internasional Indonesia mencatat Laba Tertinggi dalam sejarah dengan memperoleh keuntungan sebesar Rp1,55,00 trilyun (satu trilyun lima ratus lima puluh milyar rupiah). Sangat tidak masuk akal dan sangat ironis dimana perusahaan Penggugat yang meraup keuntungan di Negara Republik Indonesia sebanyak “trilyunan rupiah” melakukan “efisiensi” dengan mem-PHK karyawan yang adalah anak bangsanya sendiri. Ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, dimana perusahaan Penggugat yang meraup keuntungan di Negara Indonesia tetapi menyengsarakan Rakyat Indonesia;

Maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat PHK sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

6. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 dikarenakan surat tersebut diatas “terbukti” melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sesuai pernyataan dari Kemenakertrans RI melalui surat dengan Nomor B.10/PHIJSK/PPP/II/2014 tertanggal 13 Januari 2014 yang menyatakan:

- 6.1. Bahwa pada intinya menyatakan PT. Bank Internasional Indonesia terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 dan Pasal 151 mengenai proses PHK sepihak yang tidak sesuai ketentuan undang-undang;

- 6.2. Bahwa PHK sepihak terhadap Para Tergugat yang dilakukan PT. Bank Internasional Indonesia tidak sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 170 maka PHK batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar upah dan hak yang seharusnya Para Tergugat terima;

- 6.3. Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat PHK



sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

7. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 dikarenakan surat tersebut diatas "terbukti" melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sesuai pernyataan dari otoritas jasa keuangan melalui surat dengan Nomor S-15/KR.512/2014 tertanggal 24 Januari 2014 yang menyatakan:
 - 7.1. Bahwa pada intinya menyatakan PT. Bank Internasional Indonesia terindikasi kuat melanggar UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 dan Pasal 151 mengenai proses PHK sepihak yang tidak sesuai ketentuan undang-undang;
 - 7.2. Bahwa PHK sepihak terhadap Para Tergugat yang dilakukan PT. Bank Internasional Indonesia tidak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 170 maka PHK batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar upah dan hak yang seharusnya Para Tergugat terima;
 - 7.3. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat PHK sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
8. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 dikarenakan surat tersebut diatas "terbukti" melanggar UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sesuai pernyataan dari "Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia" melalui surat dengan Nomor 282/K/Mediasi/VII/2014 tertanggal 21 Juli 2014 yang intinya menyatakan PT. Bank Internasional Indonesia terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 dan 151 mengenai proses PHK yang tidak sesuai ketentuan undang-undang;
9. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 dikarenakan surat tersebut di atas



“terbukti” melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sesuai pernyataan dari “Ombusman Republik Indonesia” melalui surat dengan Nomor 0333/KLA/0664.2014/HN-07/Tim.2A/III/2014 tertanggal 8 Agustus 2014 yang menyatakan:

- 9.1. Bahwa pada intinya menyatakan PT. Bank Internasional Indonesia terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 dan Pasal 151 mengenai proses PHK sepihak yang tidak sesuai ketentuan undang-undang;
 - 9.2. Bahwa PHK sepihak terhadap Para Tergugat yang dilakukan PT. Bank Internasional Indonesia tidak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 170 maka PHK batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar upah dan hak yang seharusnya Para Tergugat terima;
 - 9.3. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat PHK sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan dapat diterima;
10. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 dikarenakan surat tersebut diatas “terbukti” melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sesuai Kesimpulan “Rapat Dengar Pendapat Komisi IX DPR RI Dengan Dirjen PHI dan Jamsos Kemenakertrans RI, Dirjen PPK Kemenakertrans RI dan Ketua Otoritas Jasa Keuangan, Rapat Dengar Pendapat Dengan Direksi PT. BII” pada Rabu, tanggal 19 Februari 2014 menyimpulkan pada point 4 dan point 5 yaitu:
- Komisi IX DPR RI mendesak pimpinan perusahaan (PT. Bank Internasional Indonesia) untuk mematuhi ketentuan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya dengan “mempekerjakan kembali pekerja “Para Tergugat” yang di PHK sepihak dan membayar hak-hak pekerja “Para Tergugat” yang belum dipenuhi”;
 - Komisi IX DPR RI meminta Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk



- berperan aktif mengawasi dan mendorong pelaksanaan keputusan terkait persoalan ketenagakerjaan di PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk yang dikeluarkan oleh Dirjen PHI dan Jamsos Kemenakertrans RI;
11. Bahwa Para Tergugat keberatan dengan surat Skorsing menuju PHK sepihak yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia pada tanggal 19 Mei 2014 dikarenakan surat tersebut diatas "terbukti" melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang kembali diperkuat dengan pernyataan dari Kemenakertrans RI melalui surat dengan Nomor B.494/PHIJSKA/II/2014 tertanggal 21 Juli 2014 yang ditandatangani oleh Dirjen PHI Bapak Irianto Simbolon, S.E., M.M. yang menyatakan:
- 11.1. Bahwa pada intinya menyatakan PT. Bank Internasional Indonesia terindikasi kuat melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 dan Pasal 151 mengenai proses PHK sepihak yang tidak sesuai ketentuan undang-undang;
- 11.2. Bahwa PHK sepihak terhadap Para Tergugat yang dilakukan PT. Bank Internasional Indonesia tidak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 170 maka phk batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja (Para Tergugat) yang bersangkutan serta membayar upah dan hak yang seharusnya Para Tergugat terima;
- 11.3. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat PHK sepihak terhadap Para Tergugat secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
12. Bahwa manajemen PT. Bank Internasional Indonesia terindikasi kuat "diskriminasi dan memberikan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja" terhadap Para Tergugat yang mana ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945:
- Pasal 28D ayat (2) menetapkan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";
 - Pasal 28D ayat 1 (satu) menetapkan: "Setiap orang berhak atas



pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;

Dimana pada tanggal 24 Oktober 2014 Manajemen PT. Bank Internasional Indonesia mengeluarkan Surat Panggilan Kerja Nomor S.2014.308/DIR HC - *Employee Engagement* yang isinya: “Dengan ini, surat skorsing dinyatakan tidak berlaku lagi. Saudara diwajibkan untuk bekerja kembali dengan menghadiri jadwal yang sudah disampaikan dan berprestasi baik untuk memajukan perusahaan”, yang mana surat tersebut ditujukan kepada karyawan PT. Bank Internasional Indonesia bagian Security yaitu:

1. Ridwan Wahyudi, Jabatan: Security B – Cipulir;
2. Kardiman, Jabatan: Security B – Jatinegara;
3. Fajar Suyatno, Jabatan: Security B - Cempaka Mas;
4. Assyuhada, Jabatan: Security SB - Mangga Besar;
5. Ronny Hendri Kurniawan, Jabatan: Security SB - Kg Boulevard 2;
6. Agus Sintarja, Jabatan: Security B - Cempaka Mas;
7. Sriyono, Jabatan: Security SB - Danau Sunter;

13. Bahwa tindakan manajemen PT. Bank Internasional Indonesia yang mempekerjakan kembali ketujuh karyawan yang ada pada point 12 di atas merupakan tindakan yang terindikasi kuat “diskriminasi dan memberikan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja” terhadap Para Tergugat yang mana ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) menetapkan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”; dan Pasal 28D ayat 1 (satu) menetapkan: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;
14. Bahwa tindakan manajemen PT. Bank Internasional Indonesia yang terindikasi kuat “dikriminasi dan memberikan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja” terhadap Para Tergugat dibuktikan dengan mengeluarkan “surat perpanjangan skorsing” pada tanggal 19 November 2014;
15. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa surat skorsing menuju PHK sepihak terhadap Para Tergugat terbukti terindikasi kuat “diskriminasi dan adanya perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja”

halaman 23 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sehingga surat skorsing menuju PHK secara hukum harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum dan gugatan Penggugat sudah seharusnya untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

16. Bahwa surat perihal: Anjuran Nomor: B.68/PHIJSK/PPHI/III/2015 tertanggal 15 Maret 2015 yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Republik Indonesia menganjurkan kepada pihak manajemen yaitu: "Agar PT. Bank Internasional Indonesia Tbk menawarkan kembali secara sukarela program reorganisasi, reposisi dan restrukturisasi tersebut kepada seluruh pekerja/buruh yang bekerja pada pekerjaan *non core business* PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk. termasuk kepada para pekerja Srivono, dkk. 38 (tiga puluh delapan) orang setelah PT. Teller atau jabatan lainnva di perusahaan sesuai kemampuan dan keahlian para pekerja". Maka sesuai dengan isi anjuran ini sudah seharusnya manajemen PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk. untuk mempekerjakan kembali Para Tergugat pada jabatan lainnya sesuai kemampuan dan keahlian Para Tergugat;

17. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*):

17.1. Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya mendalilkan tentang tuntutan persaingan bisnis dan menjaga kesehatan keuangan perusahaan ditengah situasi ekonomi yang tidak pasti, PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk. perlu meningkatkan performa dengan fokus pada bisnis inti (*core business*) perbankan dan produktif dengan cara mengalihkan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama (*non-core business*) kepada perusahaan lain;

17.2. Bahwa Penggugat dalam gugatannya melakukan program reorganisasi, reposisi dan restrukturisasi sesuai surat edaran Nomor 2012.014/DIRHC-SCP tanggal 10 Desember 2012 yang tidak bisa dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimana program yang berdampak pada PHK ini sangat bertentangan dengan kondisi keuangan perusahaan. PT. Bank Internasional Indonesia, Tbk. sangat "kaya raya" mendapatkan "keuntungan trilyunan rupiah" sesuai Kinerja Laporan Keuangan Tahun 2013, PT. Bank Internasional Indonesia mencatat Laba Tertinggi dalam sejarah dengan memperoleh keuntungan sebesar Rp1,55 trilyun (satu trilyun lima ratus lima puluh milyar rupiah). Sehingga dalil Penggugat yang



menyatakan menjaga kesehatan keuangan perusahaan ditengah situasi ekonomi yang tidak pasti dengan melakukan PHK sepihak terhadap Para Tergugat ditengah kemakmuran perusahaan PT. Bank Internasional Indonesia tentunya merupakan “pembobongan publik”;

- 17.3. Bahwa tuntutan Penggugat dalam gugatan *a quo* tidak memiliki dasar dan tidak jelas dimana dalil Penggugat tentang tuntutan persaingan bisnis dan menjaga kesehatan keuangan perusahaan ditengah situasi ekonomi yang tidak pasti, padahal perusahaan Penggugat tidak sedang mengalami kesulitan keuangan bahkan perusahaan Penggugat mengalami peningkatan keuntungan hingga trilyunan rupiah sehingga alasan dan dasar perusahaan Penggugat untuk melakukan PHK sepihak terhadap Para Tergugat tentunya merupakan dalil gugatan Penggugat yang sangat kabur dan tidak jelas;
- 17.4. Bahwa tuntutan Penggugat dalam gugatan *a quo* tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) dimana gugatan kepada 10 (sepuluh) orang Tergugat tidak didukung oleh fakta-fakta yuridis yang sebenarnya. Dimana Para Tergugat hanya terdiri dari 9 (sembilan) orang yaitu: Tergugat I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX dan Tergugat X dan bukan 10 (sepuluh) orang yang terdapat dalam dalil gugatan Penggugat. Sehingga gugatan Penggugat dapat dinyatakan tidak jelas dan sangat kabur;
- 17.5. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak jelas, sangat kabur, tidak memiliki landasan yang benar atau dasar hukum yang benar, sehingga cukup alasan secara hukum apabila gugatan *a quo* ditolak saja atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 162/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst. tanggal 11 Februari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

I. Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Para Tergugat;

II. Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp2.241.000,00 (dua juta dua ratus empat puluh satu ribu rupiah);



Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 11 Februari 2016, terhadap putusan tersebut Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Februari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 24/Srt.Kas/PHI/2016/PN.Jkt.Pst. *jo.* Nomor 162/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Jkt.Pst. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 11 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Tergugat pada tanggal 5 April 2016, kemudian Para Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 April 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

Judex Factie salah dalam menerapkan hukum yang berlaku;

1. *Judex Facti* tidak cermat dan keliru dalam memaknai dan menerapkan istilah “efisiensi” yang digunakan Pemohon Kasasi semula Penggugat yang dalam pertimbangannya pada halaman 40 alinea kedua menyatakan:

“Menimbang, bahwa Para Tergugat mendalilkan tindakan Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan reorganisasi dan efisiensi bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada frase “tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut bertolak belakang dengan pertimbangan pada alinea ke-empat halaman 40 s.d halaman 41 yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa sebagaimana didalilkan oleh Penggugat perselisihan pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena adanya program reorganisasi,

halaman 26 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



reposisi dan restrukturisasi dalam tubuh Penggugat yaitu PT. Bank Internasional Indonesia. Salah satu program tersebut adalah menyerahkan pekerjaan yang bersifat sebagai penunjang (*non core*) di perusahaan tersebut untuk dikerjakan oleh pihak lain, diantaranya adalah pekerjaan security, yaitu pekerjaan dan jabatan yang selama ini diemban oleh Para Tergugat. Program ini secara langsung berdampak pada hubungan kerja Para Tergugat, yakni terjadinya pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian secara yuridis hal ini tetap harus diuji validitasnya. Apakah Penggugat (pengusaha) dengan serta merta berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang telah bekerja pada jenis atau bidang pekerjaan penunjang yang kemudian diserahkan pengerjaannya kepada pihak lain?";

Bahwa kekeliruan *Judex Facti* dalam memahami kata "efisiensi" dalam program Pemohon Kasasi, tentu mempengaruhi putusan. Adanya 2 (dua) pertimbangan mengenai kata "efisiensi" didalam pertimbangan *Judex Facti* mengakibatkan putusan yang diambil tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Penggunaan kata "efisiensi" oleh Pemohon Kasasi bukanlah efisiensi seperti yang dimaksudkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada frase "tutup" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu". Kata "efisiensi" yang dimaksud oleh Pemohon Kasasi pada prinsipnya adalah sesuai dengan Surat Edaran Nomor 2012.014/DIR.HC tentang SOP Reorganisasi, Reposisi dan Restrukturisasi sebagaimana telah digambarkan di atas;

2. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada alinea ke-3 (tiga) halaman 41 sampai alinea ke-3 (tiga) halaman 42 sangat keliru. Karena *Judex Facti* menggunakan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2011 dalam memutuskan perkara *a quo*;

Dalam pertimbangannya, *Judex Facti* menyatakan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut sangat relevan diterapkan dalam perkara ini. Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti*, karena Pemohon Kasasi semula Penggugat bukanlah perusahaan alih daya. Begitu juga Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat bukanlah pekerja



pada perusahaan alih daya. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2011 secara tegas mengatur mengenai alih daya ataupun penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi bukan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan alih daya;

Bahwa dalam perkara *a quo*, pada dasarnya Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat bersedia diputuskan hubungan kerjanya, namun yang menjadi permasalahan adalah tidak adanya kesepakatan mengenai besaran kompensasi, dimana Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat meminta 100 (seratus) kali upah. Hal tersebut secara terang benderang dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 39 alinea ke-3 (tiga) yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat tidak dilakukan secara tiba-tiba. Untuk maksud tersebut Penggugat telah mensosialisasikan program reorganisasi, reposisi dan restrukturisasi termasuk dampaknya bagi pekerja yang terkena program Sebagian besar pekerja menerimanya namun Para Tergugat tidak menerima rencana Penggugat dan menuntut tetap bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan Penggugat atau membayar kompensasi 100 (seratus) kali upah”;

Selain itu, dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tidak diatur bahwa perusahaan tidak boleh melakukan PHK apabila usia Pekerja sudah tidak mudah lagi mencari pekerjaan. Masa kerja dan usia Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat yang tidak mudah lagi mencari pekerjaan baru, sesuai dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memformulasikan perhitungan kompensasi PHK, dan hal sedemikianlah yang ditawarkan oleh Pemohon Kasasi kepada Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat;

Kekeliruan *Judex Facti* menggunakan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sudah tentu mempengaruhi dalam menjatuhkan putusan. Hal ini jelas sangat merugikan Pemohon Kasasi semula Penggugat, karena seperti yang dijelaskan di atas, Pemohon Kasasi semula Penggugat bukanlah perusahaan alih daya, yang dalam hubungan kerjanya dengan Para Termohon Kasasi semula Tergugat harus memperhatikan perlindungan kontinuitas atau kelangsungan kerja Para Termohon Kasasi;

halaman 28 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Kekeliruan tersebut juga sangat bertolak belakang dengan pertimbangan *Judex Facti* pada alinea ke-1 (pertama) dan alinea ke-2 (dua) halaman 41 yang pada intinya menyatakan bahwa jenis-jenis pekerjaan tersebut dapat diserahkan pengerjaannya kepada pihak lain. Sementara pada alinea ke-3 (tiga) halaman 42 *Judex Facti* berpendirian pemutusan hubungan kerja terhadap Para Termohon Kasasi tidak dapat diterima. Oleh karenanya sangat jelas kekeliruan *Judex Facti* dalam pertimbangan-pertimbangannya, dimana satu sisi *Judex Facti* menyatakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu dapat dialihdayakan, namun disisi lain *Judex Facti* menyatakan pekerja sebelumnya pada pekerjaan-pekerjaan yang kemudian dialihdayakan tidak dapat di PHK;

3. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada alinea ke-3 (ketiga) halaman 40 tidak cermat dan keliru sehingga merugikan Pemohon Kasasi semula Penggugat. Dalam pertimbangannya tersebut *Judex Facti* menyatakan:

"Menimbang, bahwa Para Tergugat juga berpendapat tindakan PHK tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 55 yang menentukan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Dengan demikian status hubungan kerja Penggugat dengan Para Tergugat tidak dapat diputus secara sepihak oleh Penggugat. Selain itu dalam perselisihan PHK ini Para Tergugat tidak melakukan pelanggaran apapun yang dapat dijadikan alasan bagi Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Para Tergugat. Karena itu sesuai dengan amanat Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 agar semua pihak mengusahakan tidak terjadi PHK Para Tergugat menuntut agar tetap bekerja di perusahaan Penggugat sesuai dengan kemampuan Para Tergugat";

Pemohon Kasasi telah terbukti berupaya agar tidak terjadi PHK, akan tetapi seperti yang sudah kami jelaskan diawal, pekerja-pekerja yang termasuk dalam program tidak semua lulus seleksi untuk bekerja pada bidang *core business* termasuk Para Termohon Kasasi. Pemohon Kasasi juga telah terbukti sangat memperhatikan kontinuitas pekerjaan Para Termohon Kasasi dengan mengadakan seleksi untuk menjadi pekerja pada bagian *core business*, menawarkan untuk menjadi pekerja pada perusahaan alih daya dan menawarkan kompensasi yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Putusan *Judex Facti* yang menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya menimbulkan kekacauan hukum baik bagi Pemohon Kasasi maupun Para



Termohon Kasasi. Pada satu sisi pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan oleh Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat sudah dialihkan kepada perusahaan alih daya, sehingga sangat tidak mungkin bagi Pemohon Kasasi untuk tetap mempekerjakan Para Termohon Kasasi. Selain itu, Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat sudah diskorsing terhitung sejak tanggal 19 Mei 2014 dan Pemohon Kasasi semula Penggugat tetap membayar upah Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat hingga saat ini;

Bahwa argumentasi hukum Pemohon Kasasi didukung dan dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 20 Juni 2014, yang dalam pertimbangannya menyatakan sebagai berikut:

- "Bahwa karena usaha jasa angkutan diserahkan kepada Perusahaan lain, maka pada Perusahaan Pemohon Kasasi/Penggugat tidak lagi ada jasa angkutan, maka sudah pasti tidak ada lagi Pekerja yang dibutuhkan sebagai sopir/driver, oleh karena itu para sopir/driver yang bekerja pada Perusahaan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk diberhentikan atau diputuskan hubungan kerjanya dengan Pemohon Kasasi/Penggugat";
- "Namun demikian, karena para sopir/driver (Para Termohon Kasasi/Para Tergugat) telah dibutuhkan melakukan pekerjaan sebagai sopir/driver pada saat di Perusahaan Pemohon Kasasi/Penggugat masih memerlukan jasa angkutan yang diusahakan sendiri, maka pada saat usaha jasa angkutan diserahkan Perusahaan lain dan terpaksa para sopir/driver yang selama bekerja pada Perusahaan Pemohon Kasasi/Penggugat sudah berstatus sebagai Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Pemohon Kasasi/Penggugat, bagi para sopir/driver (Para Termohon Kasasi/Para Tergugat) berhak mendapat 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Termohon Kasasi/para Tergugat di PHK tanpa atas dasar perbuatan kesalahan";

Berpedoman pada Putusan Mahkamah Agung tersebut, maka sudah selayaknya Pemohon Kasasi berhak untuk melakukan PHK terhadap Para Termohon Kasasi dengan memberikan kompensasi PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 18 April 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan tindakan pemutusan hak kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Para Tergugat dengan kesanggupan memberi kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan dan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak berkaitan dengan alasan yang dilarang oleh ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga sesuai alinea ke-3 Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan kemanfaatan bagi para pihak maka beralasan hukum hubungan kerja diputus dengan memperoleh hak-hak 2(dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BANK INTERNATIONAL INDONESIA**, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 162/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst. tanggal 11 Februari 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa sekalipun permohonan kasasi dikabulkan namun pada dasarnya Pemohon Kasasi sebagai pihak yang kalah, maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

halaman 31 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BANK INTERNATIONAL INDONESIA**, tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 162/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst. tanggal 11 Februari 2016;

MENGADILI SENDIRI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat (PT. Bank International Tbk) terhadap Tergugat I (Ismail Wahab), Tergugat II (Ali Tusir), Tergugat III (Abdul Kharis), Tergugat IV (Wasio), Tergugat V (Widiyanto), Tergugat VI (Tahsan), Tergugat VII (Surakna), Tergugat VIII (Sudirman Adeni), Tergugat IX (Samsurizal), Tergugat X (Mulyono Hambali), terhitung sejak perselisihan ini diputuskan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak para Tergugat berupa 2(dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan perhitungan kepada masing-masing Tergugat sebagai berikut:

- Tergugat I (Ismail Wahab)

Pesangon:

2x 9 x Rp3.041.594,00 Rp 54.748.692,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

6 x Rp3.041.594,00 Rp 18.249.564,00;

15% x (Rp54.748.692,00 + Rp18.249.564,00) Rp 10.949.738,00;

Jumlah Rp 83.947.994,00;

- Tergugat II (Ali Tusir);

Pesangon:

2 x 9 x Rp3.473.811,00 Rp 62.528.598,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

10 x Rp3.473.811,00 Rp 34.738.110,00;

15 % x (Rp62.528.598,00 + Rp 34.738.110,00) Rp 14.590.006,00;

Jumlah Rp111.856.714,00;

- Tergugat III (Abdul Kharis);

Pesangon:

2 x 9 x Rp3.320.285,00 Rp 59.765.130,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja:

halaman 32 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

6 x Rp3.320.285,00	Rp 19.921.710,00;
15% x (Rp59.765.130,00 + Rp19.921.710,00)	<u>Rp 11.953.026,00;</u>
Jumlah	Rp 91.639.866,00;
- Tergugat IV (Wasio);	
Pesangon:	
2 x 9 x Rp3.424.246,00	Rp 61.636.428,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:	
6 x Rp3.424.246,00	Rp 20.545.476,00;
15% x (Rp61.636.428,00 + Rp20.545.476,00)	<u>Rp 12.327.285,00;</u>
Jumlah	Rp 94.509.189,00;
- Tergugat V (Widiyanto);	
Pesangon:	
2 x 9 x Rp3.023.112,00	Rp 54.416.016,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:	
8 x Rp3.023.112,00	Rp 24.184.896,00;
15% x (Rp54.416.016,00+ Rp24.184.896,00)	<u>Rp 11.790.136,00;</u>
Jumlah	Rp 90.391.048,00;
- Tergugat VI (Tahsan);	
Pesangon:	
2 x 9 x Rp3.107.974,00	Rp 55.943.532,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:	
5 x Rp3.107.974,00	Rp 15.539.870,00;
15% x (Rp55.943.532,00 + Rp15.539.870,00)	<u>Rp 10.722.510,00;</u>
Jumlah	Rp 82.205.912,00;
- Tergugat VII (Surakna);	
Pesangon:	
2 x 9 x Rp2.959.029,00	Rp 53.262.522,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:	
6 x Rp2.959.029,00	Rp 17.754.174,00;
15% x (Rp53.262.522,00 + Rp17.754.174,00)	<u>Rp 10.652.504,00;</u>
Jumlah	Rp 81.669.200,00;
- Tergugat VIII (Sudirman Adeni);	
Pesangon:	
2 x 9 x Rp3.151.151,00	Rp 56.720.718,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:	
6 x Rp3.151.151,00	Rp 18.906.906,00;
15% x (Rp56.720.718,00 + Rp18.906.906,00)	<u>Rp 11.344.143,00;</u>

halaman 33 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah	Rp 86.971.767,00;
- Tergugat IX (Samsulrizal);	
Pesangon:	
2 x 9 x Rp3.270.627,00	Rp 58.871.286,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:	
6 x Rp3.270.627,00	Rp 19.623.762,00;
15% x (Rp58.871.286,00 + Rp19.623.762,00)	<u>Rp 11.774.257,00;</u>
Jumlah	Rp 90.269.305,00;
- Tergugat X (Mulyono Hambali);	
Pesangon:	
2 x 9 x Rp3.151.242,00	Rp 56.722.356,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja:	
6 x Rp3.151.242,00	Rp 18.907.452,00;
15 % x (Rp56.722.356,00 + Rp18.907.452,00)	<u>Rp 11.344.471,00;</u>
Jumlah	Rp 86.974.279,00;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 29 September 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

Ketua Majelis,

Ttd

Ttd

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Ttd

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

halaman 34 dari 35 hal.Put.Nomor 695 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Panitera Pengganti,

Ttd

Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai.....	Rp 6.000,00
2. Redaksi.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 195912071985122002