



PUTUSAN

Nomor: 10 / G / 2013 / PHI / PN.KPG

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk WILAYAH DENPASAR, beralamat di Jalan Dr. Kusuma Atmaja No.1 PO Box 3034 Denpasar, Bali; yang dalam pengajuan gugatan tersebut diwakili oleh kuasanya bernama : 1. IRFAN SETIAWAN MUNAHAR, SH, Legal Officer Kanwil BRI Denpasar, 2. FRITZ RAHMAN, SE, Staff SDM Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Denpasar, 3. I WAYAN WINDU SARA, Supervisor HBI SDM Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Denpasar, 4. MUHAMMAD KAHARUDIN, Supervisor Pelayanan Internal Kantor Cabang BRI Kupang, 5. CHARLOTA MORU, Supervisor Pelayanan Operasional Kantor Cabang BRI Lantuka, 6. MATHEUS LAO, AMBM Kantor Cabang BRI Kupang, 7. PAULUS KROBI FERNANDES, AMBM Kantor Cabang BRI Lantuka, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : B 0588/KW/XI/LOK/03/2013 tertanggal 25 Maret 2013, dan 8. RENDRA HERTANTO, SH, Legal Officer Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Denpasar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 1634/KW-XI/LOK/06/2013 Tanggal-Juni 2013, yang selanjutnya disebut sebagai :

PENGGUGAT ;-----

M E L A W A N

KRISTOFORUS UMBU YOGAR; umur 38 tahun, laki-laki, pekerjaan karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang, beralamat di Jln. Bajawa Rt.043, Rw.013 Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang; yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut ;-----

Telah membaca surat-surat dalam perkara ;-----

Telah memeriksa dan meneliti bukti-bukti surat yang bersangkutan ;-----

Telah mendengar kedua belah pihak ;-----

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 27 Maret 2013, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal 27 Maret 2013 di bawah register perkara Nomor : 10/G/2013/PHI/PN.KPG, telah mengemukakan dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa sesuai dengan data pekerja yang ada pada Penggugat, riwayat pekerjaan/jabatan Tergugat selama bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, adalah sebagai berikut:
 - a. Pada tahun 1997, Tergugat adalah pekerja Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
 - b. Pada tahun 1999, Tergugat adalah pekerja Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
 - c. Pada tahun 2005, Tergugat adalah pekerja sebagai Junior Teller BRI Unit Kuanino Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
 - d. Pada tahun 2005, Tergugat adalah pekerja sebagai Junior Deskmn BRI Unit Oesapa Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
 - e. Pada tahun 2006, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Naikouten Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
 - f. Pada tahun 2008, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Oesapa Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
 - g. Pada tahun 2010, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Baa Rote Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
2. Bahwa pada saat Tergugat menjadi Mantri BRI Unit Oesapa Kantor Cabang BRI Kupang Tergugat terindikasi telah melakukan **pelanggaran disiplin** berupa **pelanggaran fundamental**;
Untuk memastikan adanya indikasi pelanggaran disiplin tersebut, Penggugat telah melakukan langkah-langkah sebagaimana diatur dalam Surat

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

Keputusan Direksi BRI **Nokep : S. 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009** tentang Peraturan Disiplin yaitu dengan membentuk Tim Pemeriksa berdasarkan Surat Keputusan **Nokep : B.07-KC-XI/AMU/01/2010 tanggal 22 Januari 2010.**

3. Bahwa terbongkarnya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat berawal dari hasil pemeriksaan kredit di Unit Oesapa yang dilakukan oleh Kantor Inspeksi BRI Denpasar. Dalam pemeriksaan tersebut ditemukan adanya indikasi pelanggaran. Dari samping berkas kredit yang diperiksa, pelanggaran tersebut terjadi pada debitur-debitur yang diprakasai oleh Tergugat.
4. Bahwa dari hasil pemeriksaa Tim Pemeriksa yang dilakukan pada tanggal 12 Februari 2010, diketemukan adanya indikasi pelanggaran fundamental yang dilakukan oleh TERGUGAT sewaktu menjabat sebagai Mantri di BRI Unit Oesapa yaitu sebagai berikut:
 - A. Tergugat melakukan penundaan dan pemakaian setoran angsuran pinjaman an. Sdr. Rafael K Manuk, sehingga melanggar ketentuan (CRD 25) yaitu : menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dan (CRD 39) yaitu : menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain.
 - B. Tergugat melakukan Pemberian Kredit/Pembiayaan fiktif atas pinjaman KUR an. Menrius R.H Kalla, dan Kupedes GBT an. Dorkas D. Radja Hedo sehingga menimbulkan kerugian bagi Penggugat sehingga melanggar ketentuan (CRD 36) yaitu: Memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan atau topengan dan atau tempilan.
 - C. Tergugat melakukan penundaan dan pemakaian setoran angsuran pinjaman kolektif Dinas PPO Kota Kupang untuk bulan Oktober, November, dan Desember 2009 sehingga melanggar ketentuan (CRD 25) yaitu : menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dan (CRD 39) yaitu : menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain.
 - D. Tergugat melakukan penundaan dan pemakaian setoran angsuran pinjaman kolektif Pegawai UKAW Kupang sebanyak 84 Orang dengan total sebesar **Rp. 79.222.700,-** untuk bulan Desember 2009 sehingga melanggar ketentuan (CRD 25) yaitu : menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dan (CRD 39) yaitu : menyalahgunakan sebagian



atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain.

E. Tergugat melakukan pinjam pakai uang nasabah pada saat realisasi pinjaman an. **Chornelis Koy** sebesar **Rp. 3.000.000,-** dan menerima setoran pinjaman KUPEDES an. **Jufri Deny Pakh** sebesar **Rp.1.000.000,-** menggunakan kwitansi umum sehingga melanggar ketentuan (CRD 48) yaitu : Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik.

5. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental Aspek Perkreditan sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tanggal 12 Februari 2010, ditemukan 4 (empat) jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu:

- A. Menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (Sandi CRD 35).
- B. menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain (Sandi 39).
- C. Memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan atau topengan dan atau tempilan (Sandi CRD 36).
- D. Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik (CRD 48).

6. Bahwa hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa atas dugaan penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana tercantum dalam Laporan Hasil Pemeriksaan tersebut di atas., oleh Tim Pemeriksa selanjutnya telah diklarifikasi langsung kepada Tergugat dan hasil klarifikasi tersebut telah dituangkan dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 18 Maret 2010 yang telah ditandatangani oleh TERGUGAT.

7. Bahwa hasil klarifikasi yang tertuang dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 18 Maret 2010 tersebut, Tergugat menyadari telah melakukan perbuatan yang dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin dan Tergugat mengakui telah melakukan perbuatan yang merupakan pelanggaran disiplin tersebut. Tergugat juga mengaku mengetahui bahwa perbuatannya tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin.

8. Bahwa atas dasar LPH dan hasil klarifikasi langsung kepada Tergugat sesuai Berita Acara Klarifikasi tanggal 18 Maret 2010, selanjutnya diterbitkan Surat Tuduhan kepada Tergugat sebagaimana dalam surat **Nomor : R. 03-KC-XI/AMU/03/2010 tanggal 22 Maret 2010**. Dalam surat tersebut dicantumkan 5 (lima) Modus Operandi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimana Tergugat harus menjawab atau mempertanggungjawabkan perbuatannya tersebut secara tertulis.

9. Bahwa dengan surat tertanggal 08 April 2010, Tergugat menjawab tuduhan tersebut diatas. Secara umum Tergugat menjawab tuduhan tersebut diatas. Secara umum Tergugat menyadari dan mengakui kelalaiannya.
10. Bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan Tergugat tersebut diatas selain merugikan nasabah dan BRI, juga secara internal BRI berarti telah terjadi penyalahgunaan jabatan dan kewenangan oleh Tergugat sebagai Mantri BRI Unit untuk kepentingan pribadi ybs, ataupun orang lain, dan hal tersebut merupakan **pelanggaran ketentuan** yang berlaku di BRI dengan kualifikasi pelanggaran **fundamental finansial**.
11. Bahwa selanjutnya Tim Pemeriksa telah menyampaikan rekomendasi kepada Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (Forum PKP) Kantor Wilayah BRI Denpasar mengenai hasil pembahasan dan penilaian TIM Pemeriksa dengan surat **Nomor : R.242-KW.IX/SDM/07/2010 tanggal 23 Juli 2010** terhadap pelanggaran disiplin TERGUGAT untuk mendapatkan pembahasan. Surat Rekomendasi/Usulan hukuman disiplin tersebut dilengkapi/dilampiri dengan:
 - a. Copy SK Pembentukan Tim Pemeriksa Kasus Pelanggaran Disiplin di Kanca BRI Kupang **Nokep : B.07-KC-XI/AMU/01/2010 tanggal 22 Januari 2010;**
 - b. Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tertanggal 12 Februari 2010;
 - c. Berita Acara Klarifikasi (BAK) dengan Tergugat tanggal 18 maret 2010;
 - d. Surat Tuduhan dari Kanca Kupang kepada Tergugat : **R.03-KC-XI/AMU/03/2010 tanggal 22 Maret 2010;**
 - e. Jawaban Surat Tuduhan (surat pertanggung jawaban) 08 April 2010;
 - f. Nota Hasil Pembahasan, Penilaian, dan Rekomendasi Tim Pemeriksa tanggal 19 April
12. Bahwa setelah dibahas dalam Forum PKP Kanwil BRI Denpasar dan dihasilkan kesimpulan bahwa TERGUGAT **terbukti bersalah** melakukan **pelanggaran fundamental** yang memenuhi 3 unsur pelanggaran, yaitu kesengajaan, pelanggaran kewenangan, dan aspek finansial. Karena memenuhi 3 unsur pelanggaran, maka pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tersebut termasuk kategori pelanggaran fundamental Aspek Perkreditan yang berat. Oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukannya. Tergugat layak dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

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)



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

BAHWA BERDASARKAN URAIAN TERSEBUT DIATAS, TERBUKTI TERGUGAT TELAH MELAKUKAN PELANGGARAN FUNDAMENTAL SEBAGAIMANA DIMAKSUD DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA jo. KETENTUAN MENGENAI PERATURAN DISIPLIN YANG BERLAKU PADA PENGGUGAT. SEHINGGA DENGAN DEMIKIAN SUDAH SELAYAKNYA KEPADA TERGUGAT DIKENAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

14. Bahwa untuk menindaklanjuti putusan PHK terhadap TERGUGAT tersebut, Penggugat telah melakukan **perundingan Bipartit** dengan TERGUGAT pada tanggal 29 November 2010 mengenai rencana PHK terhadap TERGUGAT, tetapi perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan karena TERGUGAT menolak PHK. Dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin PHK tersebut PENGUGAT juga telah menjatuhkan **skorsing** kepada TERGUGAT dengan Surat Keputusan **Nokep : B.90 KC-X/LYI/08/2010 tertanggal 30 Agustus 2010.**

15. Bahwa karena belum ada kesepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) di atas, Penggugat kembali mengundangi Tergugat untuk mengupayakan penyelesaian melalui **perundingan bipartit** sebanyak 3 (tiga) kali yaitu:

- a. Tanggal 16 Desember 2010
- b. Tanggal 22 Maret 2011
- c. Tanggal 24 November 2011

16. Bahwa dalam perundingan Bipartit tersebut, tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, karena Tergugat menolak untuk di PHK. Meskipun Penggugat mempunyai bukti dan argumentasi hukum yang kuat, dan proses PHKnya telah dilakukan sesuai Sisdur dan ketentuan yang berlaku dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan hasil kesepakatan antara manajemen (Pengusaha/BRI) dengan Pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja beserta peraturan pelaksanaannya. Namun dalam perundingan Bipartit tersebut Tergugat tetap menolak dengan berbagai alasan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa karena tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Penggugat meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang sebagaimana tersebut dalam surat Penggugat **Nomor : R.88 XI/KC/LYI/10/2011** perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial;
18. Bahwa mengingat tidak tercapainya kesepakatan pada pertemuan pertama maka Penggugat melakukan perundingan Bipartit kembali dengan bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang sesuai dengan surat **Nomor : R.79 XI/KC/LYI/10/2011** agar tercapai kesepakatan, karena masing-masing pihak bertahan pada pendapatnya. Akhirnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang menerbitkan surat anjuran **Nomor : TKT.567/100/HSWAS/2011**;
19. Dalam rangka mediasi, pihak Mediator telah melakukan pemanggilan kepada Penggugat dan Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali yaitu panggilan pertama tanggal 27 Oktober 2011, Panggilan kedua tanggal 16 Desember 2011 dan panggilan ketiga tanggal 01 Maret 2012, namun tidak tercapai kesepakatan;
20. Bahwa atas dasar tersebut Pihak Mediator telah menyampaikan **surat anjuran** bernomor **TKT.567/100/HSWAS/2012** dan dalam surat tersebut Mediator telah menganjurkan Penggugat **mengajukan Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja** an.Tergugat secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta membayarkan hak-hak Pekerja secara tunai kepada TERGUGAT;
21. Bahwa atas anjuran dari pihak Mediator tersebut Penggugat menerima anjuran untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi menolak anjuran membayar pesangon kepada Tergugat dikarenakan tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan kesepakatan antara BRI dengan Pekerja sesuai dengan surat Penggugat **Nomor : R.741/KW-XI/LOK/09/2012**;
22. Bahwa karenanya sangat beralasan hukum bagi Penggugat untuk menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan sesuai pasal 14 Undang-Undang RI No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
23. Bahwa berdasarkan pasal 153 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan*

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)



pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

24. Bahwa sebagai pekerja, Tergugat mempunyai hak-hak yang tetap akan diperhatikan dan dihargai oleh Penggugat seperti uang penggantian hak yang belum diambil oleh Penggugat selama tahun berjalan yaitu sejak tahun terbongkarnya kasus, uang pisah dan hak tas lupsum pindah tempat;
25. Bahwa sesuai dengan perhitungan Penggugat yang mengacu pada ketentuan yang berlaku. Uang Penggantian Hak sebesar **Rp.5.161.406,- (lima juta seratus enam puluh satu ribu empat ratus enam rupiah) dipotong pajak.** Uang pisah sebesar **Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah)** dan hak atas lupsum pindah tempat dimana untuk pertamakalinya Tergugat diterima bekerja sebagai pekerja Penggugat;
26. Bahwa terhadap hak-hak Tergugat tersebut di atas, Penggugat akan memberikannya kepada Tergugat sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku, termasuk gaji/upah Tergugat selama masa skorsing samapai dengan tanggal PHK yang diajukan oleh penggugat dan diputuskan oleh Pengadilan PHI Tingkat pertama ini;
27. Bahwa disamping hak-hak dari PENGGUGAT, TERGUGAT akan menerima hak-hak dari pihak ketiga dalam kaitannya selama TERGUGAT menjadi pekerja pada perusahaan PENGGUGAT yaitu:
- a. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
 - b. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - c. Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Rampung/Pengembalian Iuran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - d. Uang Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Jamsostek;
 - e. Uang Pengembalian Premi Prospens yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Pengelola Prospens yang ditunjuk BRI.
28. Bahwa selain hak-hak tersebut, TERGUGAT selama terikat hubungan kerja dengan PENGGUGAT masih mempunyai kewajiban-kewajiban kepada PENGGUGAT maupun pihak ketiga lainnya yaitu berupa:
- a. Pinjaman tunggal yang pada posisi bulan Pebruari 2013 adalah sebesar Rp. 140.244.235,- (seratus empat puluh juta dua ratus empat puluh empat ribu dua ratus tiga puluh lima ribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Pinjaman Koperasi yang dikelola PENGGUGAT sebesar Rp.5.075.000,- (lima juta tujuh puluh lima ribu rupiah);
 - c. Pemakaian uang nasabah sebesar Rp.3.473.600,- (tiga juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu enam ratus rupiah).
29. Bahwa dari sisi keadilan dan kepastian hukum, serta dengan memperhatikan proses hukuman jabatan yang berjalan sesuai ketentuan dan bukti-bukti hukum, maka selayaknya TERGUGAT menerima hukuman PHK.
30. Bahwa selanjutnya, agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dikenakan kepada TERGUGAT.

MAKA: Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, PENGGUGAT mohon dengan hormat agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Negeri Kupang berkenan memutuskan dengan keputusan yang dapat dijalankan lebih dahulu:

1. Mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERGUGAT karena pelanggaran Disiplin;
2. Menyatakan PENGGUGAT adalah PENGGUGAT yang benar dan sah serta beritikad baik;
3. Menyatakan demi hukum bahwa PENGGUGAT memiliki kewenangan untuk mengenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERGUGAT oleh sebab TERGUGAT telah melakukan pelanggaran Disiplin dan PHK berlaku terhitung mulai **tanggal 31 Maret 2013**;
4. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh TERGUGAT dari PENGGUGAT sesuai dengan Perjanjian Kerja bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku pada Penggugat dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan setelah Surat Keputusan PHK diterbitkan oleh Penggugat, yaitu:
 - a. Uang Penggantian Hak sebesar Rp.5.161.406,- (lima juta seratus enam puluh satu ribu empat ratus enam rupiah)
 - b. Uang pisah sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).
5. Menyatakan demi hukum bahwa PENGGUGAT memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh TERGUGAT akibat PHK, baik hak yang akan diterima TERGUGAT dari PENGGUGAT maupun pihak lainnya akibat PHK yaitu:
 - a. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;

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)



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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat hadir diwakili kuasanya tersebut diatas; sedangkan untuk kepentingan Tergugat hadir kuasanya bernama : MELKIOR JIDIWAN, SH, Advokat berkantor di Jln. Timor Raya, Ruko Ima Hotel (Apindo NTT) Nomor 122 Kilo Meter 5 Oesapa, Kelapa Lima, Kota Kupang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 004/SK-T/MJ/PHI/IV/2013 tanggal 15 April 2013 ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya untuk mendamaikan kedua pihak, namun tidak berhasil, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat; Dan setelah gugatan dibacakan, Penggugat menyatakan tetap pada isi gugatan tersebut ;-----

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, selanjutnya Tergugat telah memberikan jawaban tertulis sebagai berikut :

1. Bahwa seluruh dalil gugatan dan tindakan Penggugat terhadap Tergugat yang dituangkan dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat di Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Kupang ini, tertanggal 27 Maret 2013, **adalah tidak**



benar, tidak adil, tidak arif, tidak berdasarkan hukum dan sangat melanggar Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku di Republik ini, kecuali yang diakui secara tegas dalam jawaban ini;

2. Bahwa pertama kali Tergugat bekerja pada Penggugat sejak Tanggal 21 Juli 1997, yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk, Kantor Wilayah (Kanwil) Denpasar-Bali, tepatnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk, Kantor Cabang (Kanca) Kupang, sampai sekarang dengan masa kerja kurang lebih sudah 15 (lima belas) tahun;
3. Bahwa benar dalil gugatan Penggugat pada butir 1, soal masa kerja Tergugat dimana selama kurun waktu 15 tahun tersebut, Tergugat dimutasikan oleh Penggugat ke beberapa kantor unit PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk, dalam area Cabang Kupang, antara lain adalah:
 - a. Pada tahun 1997, sebagai Karyawan pada Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - b. Pada tahun 1999, sebagai Karyawan pada Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - c. Pada tahun 2005, sebagai *Junior Deskmen* BRI pada BRI Unit Oesapa, Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - d. Pada tahun 2006, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Naikoten, Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - e. Pada tahun 2008, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Oesapa, Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - f. Pada tahun 2010, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Baa-Rote, Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - g. Pada tahun 2010, lagi-lagi Tergugat memutasi Penggugat kembali ke kantor BRI, cabang Kupang - Kanwil Denpasar;
4. Bahwa **tidak** benar dalil gugatan Penggugat butir : 2, 3, 4 dan 5, mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu pada saat Tergugat bertugas sebagai Manteri BRI pada Kantor Unit BRI Oesapa – Kantor cabang BRI Kupang, yang pada pokoknya Tergugat dituduh oleh Penggugat karena terindikasi melakukan 4 (empat) jenis pelanggaran disiplin, yaitu:
 - a. Menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - b. Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain;
 - c. Menberikan kredit/pembiayaan fiktif dan/atau topengan atau tempilan;
 - d. Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik.
5. Bahwa **tidak** benar gugatan Penggugat pada butir : 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, dan 13, mengenai proses penyelesaian pelanggaran internal atas pelanggaran disiplin yang



dilakukan oleh Tergugat, disimpulkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran disiplin fundamental;

6. Bahwa benar gugatan Penggugat pada butir 14,15,16, dan 17, mengenai proses penyelesaian pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat secara bipartit, dimana kedua belah pihak baik Penggugat maupun Tergugat tidak mencapai kata sepakat; sehingga akhirnya Penggugat melaporkan/mengadu Tergugat ke kantornya **DISNAKERTRANS** Prop. NTT pada tanggal 26 Maret 2012, dimana melalui Pegawai Mediator pada kantor **DISNAKERTRANS** Propinsi Nusa Tenggara Timur, lagi-lagi proses penyelesaiannya menemui jalan buntu alias gagal, (**bukti T.6**), hingga akhirnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya pada butir 18, 19, 20, 21, 22, dan 23; yang kemudian atas dalil-dalil Penggugat tersebut sebagaimana diuraikan dalam jawaban Tergugat pada butir 3, 4, 5, dan 6 diatas, **maka secara cermat dan teliti Tergugat akan menanggapi pada butir-butir uraian jawaban berikut ini;**
7. Bahwa atas dasar **dugaan indikasi** pelanggaran disiplin tersebut diatas, maka Tergugat dijatuhi hukuman disiplin oleh Penggugat berupa **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **deat line** atau tanpa batas waktu yaitu sejak tanggal 01 September 2010 sampai sekarang; tindakan Penggugat ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan **Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU No.13 tahun 2003** tentang ketenagakerjaan, yang masing-masing menegaskan bahwa: **ayat (1)** “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan **surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut** “; **ayat (2)** “Surat peringatan pertama dimaksud dalam **ayat (1)** masing-masing berlaku untuk **paling lama 6 (enam) bulan**, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama; Dan **TINDAKAN SKORSING** yang melanggar aturan ini akan kami ajukan dalam persidangan **sebagai bukti (T.1);**
8. Bahwa peraturan disiplin yang diterapkan di Perusahaan Penggugat (PT.BRI-(Persero) Tbk. Yang mengkualifikasi atau membedakan pelanggaran disiplin yaitu pelanggaran terhadap tata tertib dan pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dan/atau unsur keperdataan, dengan jenis hukumannya yang berbeda, adalah merupakan peraturan perusahaan yang sangat melanggar hukum dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut pada butir 7 (tujuh) diatas; Demikian pula ketentuan Pasal 158 dan Pasal-Pasal terkait lainnya dalam UU No. 13 Tahun 2003



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

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

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

Hal serupa juga diatur dalam **Pasal 36 khususnya ayat (1), (2) dan (3), Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**; atas rumusan dari kedua ketentuan tersebut di atas, dapatlah dipahami bahwa langkah-langkah penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pekerja/Karyawan pada PT. BRI-(Persero), Tbk. Pada umumnya harus melewati tahapan-tahapan tersebut diatas, termasuk kepada Tergugat; Namun dalam kenyataannya, ketika Tergugat terindikasi



melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Pengugat tidak melakukan tahapan-tahapan sangsi/hukuman disiplin, sebagaimana diatur dalam ketentuan **Pasal 11** tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa Peringatan Tertulis, **Pasal 12** tentang hukuman disiplin berupa Turun Jabatan dan **Pasal 14** tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Tetapi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, ternyata Penggugat justru langsung melakukan **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **dead line** atau tanpa batas waktu sejak tanggal 01 September 2010, sampai sekarang. **Padahal pelanggaran disiplin finansial yang diduga dilakukan oleh Tergugat itu, ternyata telah ditebus atau telah dibayar seluruhnya oleh Tergugat; dengan demikian tidak ada kerugian lagi yang diderita oleh Penggugat, baik sejak saat penyimpangan itu dilakukan maupun setelah perbuatan itu dilakukan; Karena penyimpangan yang dilakukan oleh Tergugat itu, langsung berhadapan dengan Debitur/Nasabah yaitu meminjam uang debitur pasca pencairan pinjaman yang semestinya harus dipandang sebagai suatu peristiwa hukum prifat/keperdataan karena pinjaman yang didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dan bukan suatu pelanggaran disiplin finansial perusahaan; Hal ini akan kami ajukan sebagai bukti (T.2);**

10. Bahwa **TINDAKAN SKORSING** yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat ini, adalah jelas merupakan Perbuatan Melawan Hukum yang sangat merugikan Tergugat karena meskipun waktu diskorsing selama kurang lebih 2 tahun 8 (delapan) bulan hak-hak Tergugat tetap dibayar oleh Penggugat, namun bonus akhir tahun 2010, 2011 dan 2012, yang besarnya kurang lebih **Rp.50.000.000,- /tahun dengan total Rp. 150.000.000,-** sudah tidak pernah diterima atau tidak dinikmati lagi oleh Tergugat; selain itu tindakan skorsing tersebut juga bertentangan dengan ketentuan skorsing yang diatur dalam **Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan itu, adalah tindakan skorsing yang tidak hanya berpedoman pada **Pasal 152 ayat (1),(2) dan (3) UU. No.13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan, karena dasar pengajuan permohonan PHK oleh Pengusaha ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) itu, tidak hanya didasarkan pada kegagalan perundingan diluar Peradilan, tetapi yang paling penting sebelum perundingan dan sebelum mengajukan permohonan PHK ke lembaga PPHI adalah **“apakah Pengusaha telah melaksanakan amanat Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yaitu soal pemberian Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga, terhadap Pekerja/Buruh yang melanggar Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13**



Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, Untuk diketahui oleh Penggugat bahwa makna filososis yang terkandung dalam ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU** dimaksud adalah sebagaimana dirumuskan dalam ketentuan penjelasan **Pasal 161 UU** tersebut yang menendaskan bahwa “Tenggang waktu 6 (enam) bulan dari masa berlakunya satu surat Peringatan itu, dimaksudkan sebagai upaya mendidik Pekerja/Buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan;

11. Bahwa pada Tahun 2008 PT. BRI (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Denpasar – BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor-Nusa Tenggara Timur, pernah melakukan tindakan disiplin terhadap seorang Karyawan senior hampir pensiun atas nama **“ALUDIN HAJI”**, dalam bentuk menurunkan jabatan sekaligus dimutasi atau dipindahkannya ke kantor Wilayah Denpasar Bali, hanya karena diduga terindikasi melakukan tindakan disiplin finansial sebagaimana dugaan Penggugat terhadap Tergugat dalam perkara ini; Yang kemudian ketika Karyawan tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, dalam Register Perkara No. **50 / G / 2009 / PHI / PN.KPG.** ternyata gugatan dari Karyawan Senior tersebut dapat dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, dengan substansi pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa **“ dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya hanya mengenal 3 (tiga) jenis pelanggaran saja yaitu: Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Namun jika pelanggaran disiplin finansial yang memiliki sifat keperdataan (semisal Perbuatan Melawan Hukum) dan atau pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum lain yaitu apakah harus digugat melalui Peradilan Umum atau proses hukum pidana. Atas dasar pertimbangan hukum Majelis tersebut dalam perkara tersebut maka amar putusan dari perkara itu oleh Majelis Hakim menyatakan pada pokoknya bahwa gugatan dapat dikabulkan sebagiannya yaitu menghukum PT. BRI (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Denpasar – Bali – PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Kalabahi – Alor dan memulihkan seluruh hak-haknya termasuk jabatannya, serta mengembalikan Penggugat tersebut dari tempat mutasinya itu ke BRI Cabang Kalabahi – Alor”**, Perkara ini kami ajukan sebagai bukti: (T.3);
12. Bahwa uraian jawaban Tergugat pada butir: **7, 8, 9, 10 dan 11**, tersebut diatas, sekaligus telah menjawab dalil gugatan Penggugat pada butir: **24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30**, mengenai hak-hak Penggugat dan Pernyataan PHK terhadap Tergugat;



13. Bahwa atas uraian jawaban Tergugat yang sangat lengkap, komplit, cermat dan teliti, serta telah sesuai bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut diatas, maka dapatlah dipahami dan disimpulkan bahwa gugatan Penggugat adalah sangat tidak berdasar atau tidak berdasar atau tidak beralasan hukum, tidak adil, tidak arif dan tidak bijaksana, serta melanggar seluruh ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, baik **UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pelaksanaannya yang lain yang terkait persoalan Ketenagakerjaan;
14. Bahwa dengan kedakjelasaannya dasar hukum gugatan Penggugat sebagaimana tersebut diatas, maka Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dalam Perusahaan Penggugat dalam hal ini adalah PT. BRI-(Persero), Tbk. Kantor Wilayah Denpasar – Cabang Kupang, yang menjadi dasar acuan Penggugat dalam melakukan tindakan skorsing dan PHK terhadap Tergugat, adalah peraturan yang menyesatkan seluruh Pekerja/Karyawan Perusahaan BRI pada umumnya dan Tergugat pada khususnya, serta harus dipandang sebagai peraturan yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan haruslah dianggap tidak pernah ada;
15. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat dari Butir: 7 s/d butir 14, dan butir-butir lain yang terkait satu sama lain, yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut diatas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik **UU No.13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan maupun **UU No. 2 Tahun 2004** tentang Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkait lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak **“GUGATAN PENGGUGAT HARUSLAH DINYATAKAN DITOLAK**, atau setidaknya – tidaknya **MENYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA”**;
16. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat pada butir : Butir: 7 s/d butir 15, dan butir-butir lain yang terkait satu sama lain, yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut diatas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik tentang Ketenagakerjaan maupun **UU No. 2 Tahun 2004** tentang Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkait lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak **“JAWABAN TERGUGAT HARUSLAH DINYATAKAN DITERIMA DAN DIKABULKAN SELURUHNYA”** dan seluruh hak-hak Tergugat haruslah segera dipulihkan serta segera dipekerjakan kembali pada Penggugat dengan posisi pangkat dan jabatan semula sejak Tergugat **DI SKORSING** oleh Penggugat, pada Tanggal **01 September 2010**;



17. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat yang sangat jelas dan terang benderang, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas, maka **TINDAKAN SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)** yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat, yang melanggar Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan itu, harus segera **DICABUT dan dinyatakan BATAL DEMI HUKUM**;
18. Bahwa atas dasar uraian-uraian jawaban Tergugat diatas, maka seluruh dalil Gugatan Penggugat adalah **“SANGAT-SANGAT LEMAH, TIDAK BERDASARKAN HUKUM, dan atas dasar itu pula-lah maka “GUGATAN PENGGUGAT HARUSLAH DINYATAKAN DITOLAK”, ATAU “SETIDAK-TIDAKNYA DINYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA”**;
19. Bahwa demi terjaminnya pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang terhadap Perkara ini, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan menjatuhkan putusan dan menghukum Penggugat **berupa uang dwangsom sebesar Rp.2.500.000,-** setiap hari, jika Penggugat tidak mau atau lalai melaksanakan **“Amar putusan yang mempekerjakan kembali Tergugat”**, setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (incrag).

B. GUGATAN REKONVENSİ

1. Bahwa pertama kali, **yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekonsensi** bekerja pada **yang semula sebagai Penggugat Konvensi sekarang Tergugat Rekonsensi**, sejak tanggal 21 Juli 1997, yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) – (Persero), Tbk, Kantor Wilayah (Kanwil) Denpasar Bali, tepatnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) – (Persero), Tbk, Kantor Cabang (Kanca) Kupang, sampai sekarang dengan masa kerja kurang lebih sudah 15 (lima belas) tahun;
2. Bahwa selama kurun waktu 15 tahun tersebut, Penggugat Rekonsensi dimutasikan oleh Tergugat Rekonsensi kebeberapa kantor Unit PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)
- (Persero), Tbk, dalam area Cabang Kupang, antara lain adalah;
 - Pada tahun 2005, sebagai *Junior Deskmen* BRI pada BRI Unit Oesapa, Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - Pada tahun 2006, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Naikoten, Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;
 - Pada tahun 2008, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Oesapa, Kanca Kupang-Kanwil Denpasar;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pada tahun 2010, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Baa-Rote, Kanca Kupang- Kanwil Denpasar;
- Pada tahun 2010, lagi-lagi Tergugat memutasi Penggugat kembali ke kantor BRI, cabang Kupang- Kanwil Denpasar;
3. Bahwa pada saat Penggugat Rekonvensi bertugas sebagai Manteri BRI pada Kantor Unit BRI Oesapa-Kantor Cabang BRI Kupang, Penggugat Rekonvensi dituduh oleh Tergugat Rekonvensi, karena **diduga terindikasi** melakukan 4 (empat) jenis pelanggaran disiplin, yaitu:
 - a. Menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - b. Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain;
 - c. Memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan/atau topengan atau tempilan;
 - d. Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik.
4. Bahwa atas dasar **dugaan indikasi** pelanggaran disiplin tersebut, maka Penggugat Rekonvensi dijatuhi hukuman disiplin oleh Tergugat Rekonvensi berupa **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **deat line** atau tanpa batas waktu yaitu sejak Tanggal 01 September 2010 sampai sekarang. Tindakan Tergugat Rekonvensi ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan yang masing-masing menegaskan bahwa:
Ayat (1) "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan **surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut**", **Ayat (2)** "surat peringatan pertama dimaksud dalam **Ayat (1)** masing-masing berlaku untuk **paling lama 6 (enam) bulan**, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
5. Bahwa peraturan Disiplin yang diterapkan di Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT. BRI-Persero) Tbk, yang meng-kualifikasi atau membedakan pelanggaran disiplin yaitu pelanggaran terhadap tata tertib dan pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dan/atau unsur keperdataan, dengan jenis hukumannya yang berbeda, adalah merupakan peraturan perusahaan yang sangat melanggar hukum dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut pada gugatan Rekonvensi butir 4 (empat) diatas; Demikian pula ketentuan **Pasal 158 dan Pasal-Pasal terkaid lainnya** dalam **UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, yang mengatur

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)



kewenangan Pengusaha untuk mem-PHK Pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana tanpa proses hukum, dimana ketentuan ini justru diadopsi oleh Tergugat Rekonvensi dalam ketentuan **Pasal 36 Ayat (4) dan (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**, sebagaimana diterapkan oleh Tergugat Rekonvensi dalam melakukan **tindakan skorsing terhadap Penggugat Rekonvensi**, yang berujung pada tindakan PHK sebagaimana maksud dan tujuan dari **tindakan skorsing** yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi, dimana ketentuan tersebut adalah **telah dianulir atau diamandemen melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**, dalam perkara No: **021/PUU-I/2003**, yang pada pokoknya bahwa pasal 158 dan Pasal-Pasal terkait lainnya dalam dasar/landasan hukum lagi, bagi Pengusaha untuk melakukan tindakan skorsing terhadap Pekerja/Buruh jika terindikasi melakukan tindak pidana, yang mana dalam Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT.BRI-Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar – BRI Cabang Kupang disebut sebagai pelanggaran Disiplin Fundamental; dan walaupun hal itu terjadi maka terlebih dahulu dugaan tindak pidana tersebut harus diproses secara hukum hingga berkekuatan hukum tetap (incracg);

6. Bahwa pada Tahun 2008 PT.BRI (Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar–BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor - Nusa Tenggara Timur, pernah melakukan tindakan disiplin terhadap seorang Karyawan senior hampir pensiun atas nama **“ALUDIN HAJI”**, dalam bentuk menurunkan jabatan sekaligus dimutasi/dipindahkannya ke Kantor Wilayah Denpasar – BRI, hanya karena diduga terindikasi melakukan tindakan disiplin finansial sebagaimana dugaan Tergugat Rekonvensi dalam perkara ini, yang kemudian ketika Karyawan tersebut mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, dengan substansi pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa **“dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya hanya mengenal 3 (tiga) jenis pelanggaran saja yaitu: Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Namun jika pelanggaran disiplin finansial yang dimaksud Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi dalam perkara ini adalah pelanggaran yang memiliki sifat keperdataan (semisal Perbuatan Melawan Hukum) dan/atau pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum lain yaitu apakah harus digugat melalui Peradilan Umum atau proses hukum pidana; Atas dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim menyatakan pada pokoknya bahwa “gugatan dapat dikabulkan sebagiannya yaitu menghukum PT.BRI (Persero)Tbk, Kantor Wilayah Denpasar – Bali -**



PT.BRI (Persero) Tbk. Cabang Kalabahi - Alor dan memulihkan seluruh hak-haknya termasuk jabatannya, serta mengembalikan Penggugat tersebut dari tempat mutasinya itu ke BRI Cabang Kalabahi - Alor”;

7. Bahwa selain bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pen-dikotomian jenis peraturan disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Penggugat Rekonvensi, juga terjadi kontradiktif antara ketentuan **Pasal 8 Ayat (2)** dari Peraturan Disiplin menurut ketentuan **Pasal 8 Ayat (2)** Peraturan Disiplin BRI tentang Pelanggaran Fundamental tersebut, menyatakan bahwa “Jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini, adalah:

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

Hal serupa juga diatur dalam **Pasal 36 Ayat (1), (2) dan (3), Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**; Atas rumusan kedua ketentuan tersebut, dapatlah dipahami bahwa langkah-langkah penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pekerja/Karyawan pada PT.BRI-(Persero), Tbk. Semesti harus melewati tahapan-tahapan tersebut diatas, termasuk kepada Penggugat Rekonvensi; Namun dalam kenyataannya, ketika Penggugat Rekonvensi terindikasi melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Tergugat Rekonvensi tidak melakukan tahapan-tahapan sangsi/hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam ketentuan **Pasal 8 Ayat (2)** diatas yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam ketentuan **Pasal 11** tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa Peringatan Tertulis, **Pasal 12** tentang hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis, **Pasal 13** tentang Hukuman Disiplin berupa Turun Jabatan dan **Pasal 14** tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Tetapi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi, ternyata Tergugat Rekonvensi justru langsung melakukan **TINDAKAN SKORSING** dengan tanpa diberi **deat line** atau tanpa batas waktu sejak Tanggal 01 September 2010 sampai sekarang; **Padahal pelanggaran disiplin finansial yang diduga dialkukan oleh Penggugat Rekonvensi, Dengan demikian tidak ada lagi kerugian yang diterima oleh Tergugat Rekonvensi, baik sejak saat penyimpangan itu dilakukan maupun setelah perbuatan itu dilakukan; Karena penyimpangan yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi itu, langsung berhadapan dengan Debitur/Nasabah yaitu meminjam uang Debitur pasca pencairan pinjaman yang semestinya harus dipandang sebagai suatu peristiwa hokum prifat karena pinjaman yang**



didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dan bukan suatu pelanggaran disiplin finansial perusahaan;

8. Bahwa **TINDAKAN SKORSING** yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap penggugat Rekonvensi ini, adalah jelas merupakan Perbuatan Melawan Hukum yang sangat merugikan Penggugat Rekonvensi karena ketika Penggugat Rekonvensi tidak masuk kerja selama kurang lebih 2 (dua) tahun 8 (delapan) bulan, yang meskipun upah gaji dan hak-hak dasar lainnya tetap dibayar, namun bonus akhir tahun 2010, 2011 dan 2012, yang besarnya kurang lebih Rp. 50.000.000,-/tahun dengan total Rp. 150.000.000,- sudah tidak pernah diterima atau dinikmati lagi oleh Tergugat Rekonvensi atau penggugat Rekonvensi, kerugian mana harus segera dibayar seketika setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (incrag); Selain itu tindakan skorsing tersebut juga bertentangan dengan ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan karena ketentuan skorsing yang diatur dalam **Pasal 155 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan itu, adalah tindakan skorsing yang tidak hanya berpedoman pada **Pasal 152 Ayat (1), (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003** tentang ketenagakerjaan, karena dasar pengajuan permohonan PHK oleh Pengusaha ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) itu, tidak hanya didasarkan pada kegagalan perundingan diluar Peradilan, tetapi yang paling penting sebelum perundingan dan sebelum mengajukan permohonan PHK ke Lembaga PPHI adalah “Apakah Pengusaha telah melaksanakan amanat Peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan soal pemberian Surat Peringatan Pertama, kedua dan ketiga, terhadap pekerja/buruh yang melanggar Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, Untuk diketahui oleh Tergugat Rekonvensi bahwa makna filosofis yang terkandung dalam ketentuan **Pasal 161 Ayat (1) dan (2) UU** dimaksud adalah sebagaimana dirumuskan dalam ketentuan penjelasan **Pasal 161 UU** tersebut yang menandakan bahwa “**Tenggang waktu 6 (enam) bulan** dari masa berlakunya satu surat peringatan itu, dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan;- 9. Bahwa atas uraian-uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat lengkap, komplit, cermat, dan teliti, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut diatas, maka dapatlah dipahami dan disimpulkan bahwa **TINDAKAN SKORSING** yang dilakukan



oleh Tergugat Rekonvensi terhadap penggugat Rekonvensi adalah sangat tidak berdasar atau tidak beralasan hukum, tidak adil, tidak arif dan tidak bijaksana, serta melanggar seluruh ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, baik **UU No. 13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pelaksanaannya yang lain yang terkait persoalan Ketenagakerjaan;

10. Bahwa dengan ketidakjelasan dasar hukum **dari TINDAKAN SKORSING** dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana tersebut diatas, maka Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dalam Perusahaan Tergugat Rekonvensi dalam hal ini adalah PT. BRI (Persero) Tbk, kantor Wilayah Denpasar-Cabang Kupang, yang menjadi dasar acuan Tergugat Rekonvensi dalam melakukan **TINDAKAN SKORSING** dan **PHK** terhadap Penggugat Rekonvensi adalah **Peraturan yang menyesatkan seluruh pekerja/karyawan Perusahaan BRI pada umumnya dan Penggugat Rekonvensi pada khususnya, serta harus dipandang sebagai peraturan yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan haruslah dianggap tidak pernah ada;**
11. Bahwa atas dasar uraian gugatan Rekonvensi pada butir 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dan butir-butir lain yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut diatas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik **UU No. 13** tentang Ketenagakerjaan maupun **UU No. 2 Tahun 2004** tentang Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkait lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak **“GUGATAN PENGGUGAT REKONVENSI HARUSLAH DINYATAKAN DITERIMA DAN DIKABULKAN SELURUHNYA”** dan Penggugat Rekonvensi haruslah segera dipulihkan seluruh hak-haknya serta segera dipekerjakan kembali pada Tergugat Rekonvensi dengan posisi pangkat dan jabatan semula sejak Penggugat Rekonvensi **DI SKORSING** oleh Tergugat pada Tanggal **01 September 2010;**
12. Bahwa atas dasar uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat jelas dan terang benderang, serta sesuai bukti-bukti hukum dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas, maka **TINDAKAN SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)** yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi, yang melanggar Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan itu, harus segera **DICABUT dan dinyatakan BATAL DEMI HUKUM;**
13. Bahwa demi terjaminnya pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang terhadap perkara ini, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan menjatuhkan putusan untuk menghukum Tergugat Rekonvensi **berupa uang dwangsom**



sebesar **Rp. 2.500.000,-** setiap hari, jika Tergugat Rekonvensi tidak mau atau lalai melaksanakan “Amar Putusan yang mempekerjakan kembali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekonvensi, setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (incrag);

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, agar berkenan memutuskan dengan amar, sebagai berikut:

A. DALAM KONVENSI:

1. Mengabulkan jawaban Tergugat Konvensi untuk seluruhnya dan selengkapanya;
2. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya dan selengkapanya;
3. Menyatakan hukum bahwa Penggugat Konvensi tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan hukum bahwa Tergugat Konvensi tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Menyatakan hukum bahwa tindakan **SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi terhadap Tergugat Konvensi adalah merupakan tindakan Melawan Hukum yang bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
6. Menghukumkan memerintahkan kepada Penggugat Konvensi untuk mencabut kembali sangsi/hukuman disiplin berupa **SKORSING** dan tindakan **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, terhadap Tergugat Konvensi;
7. Menghukum dan memerintahkan kepada Penggugat Konvensi agar segera mempekerjakan kembali Tergugat Konvensi pada Kantor Wilayah PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk.Denpasar, Tepatnya pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)-(Persero), Tbk. Cabang Kupang, dengan posisi pangkat dan jabatan semula saat Tergugat Konvensi di skorsing tanpa dasar hukum oleh Penggugat Konvensi pada Tanggal 01 September 2010;



B. DALAM REKONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi, yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya dan selengkapanya;
2. Menyatakan hukum bahwa yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi, telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menyatakan hukum bahwa yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan hukum bahwa tindakan **SKORSING dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, yang dilakukan oleh semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi terhadap semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi adalah merupakan tindakan Melawan Hukum yang bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Menghukum dan memerintahkan kepada semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk mencabut kembali sangsi/hukuman disiplin berupa **SKORSING** dan tindakan **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**, terhadap semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi;
6. Menghukum dan memerintahkan kepada semula sebagai Penggugat Konvensi Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi agar mempekerjakan kembali yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi pada kantor Wilayah PT. Bank rakyat Indonesia (BRI)-(Persero)Tbk, Denpasar, tepatnya pada Kantor PT. Bank rakyat Indonesia (BRI)-(Persero)Tbk, Cabang Kupang, dengan posisi pangkat dan jabatan semula saat yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi diskorsing tanpa dasar hukum oleh yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi pada tanggal 01 September 2010;
7. Menghukum dan memerintahkan kepada yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh bonus akhir tahun dari yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi **sejak akhir Tahun : 2010, 2011 dan 2012, masing-masing sebesar Rp.50.000.000,-/tahun, dengan total**



Rp.150.000.000,- (Seratus LimaPuluh Juta Rupiah), secara tunai dan seketika setelah perkara a quo berkekuatan hukum tetap (incrag);

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

Menimbang, bahwa selanjutnya telah terjadi jawab menjawab antara para pihak melalui Replik Penggugat tanggal 27 Mei 2013 dan Duplik Tergugat pada tanggal 03 Juni 2013, Uraian mengenai Replik dan Duplik dari para pihak selengkapnya adalah sebagaimana terlampir dalam berkas perkara ini ;

Menimbang, bahwa selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan pada tahap pembuktian oleh kedua belah pihak ;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan hukum acara perdata yang berlaku, Penggugat diwajibkan terlebih dahulu untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya; Selanjutnya Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya dipersidangan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa :

1. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : S 152-DIR/SDM/05/2009 Tentang Peraturan Disiplin, yang diberi tanda bukti P.1 ;-----
2. Fotocopy Surat Keputusan Nokep : B07-KC-XI/AMU/01/2010 Tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Di BRI Unit Oesapa, yang diberi tanda bukti P.2 ;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotocopy Berita Acara Klarifikasi Tanggal 18 Maret 2010, yang diberi tanda bukti P.3 ;-----
4. Fotocopy Surat Tuduhan No. R.03-KC-XI/AMU/03/2010 Tanggal 22 Maret 2010 An. Kristoforus Umbu Yogar, yang diberi tanda bukti P.4 ;-----
5. Fotocopy Jawaban Swurat Tuduhan dari Kristoforus Umbu Yogar Tanggal 08 April 2010, yang diberi tanda P.5 ;-----
6. Fotocopy Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Tim Pemeriksa Tanggal 19 April 2010, yang diberi tanda bukti P.6 ;-----
7. Fotocopy Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Tim Pemeriksa An. Kristoforus Umbu Yogar Tanggal 13 Juli 2010, yang diberi tanda bukti P.7 ;-----
8. Fotocopy Lembar Putusan Hukuman Disiplin Tanggal 21 Juli 2010, yang diberi tanda bukti P.8 ;-----
9. Fotocopy Putusan Hukuman Disiplin Nomor : R.242/KW-XI/SDM/07/2010 Tanggal 23 Juli 2010, yang diberi tanda bukti P.9 ;-----
10. Fotocopy Surat Keputusan Nokep : B.90 KC-X/LYI/08/2010 Tanggal 30 Agustus 2010 Tentang Skorsing Pekerja An. Kristoforus Umbu Yogar, yang diberi tanda bukti P.10 ;-----
11. Fotocopy Undangan Bipartit Tanggal 16 Desember 2010, yang diberi tanda bukti P.11 ;-----
12. Fotocopy Undangan Bipartit Tanggal 22 Maret 2011, yang diberi tanda bukti P.12 ;-----
13. Fotocopy Undangan Bipartit Tanggal 24 Nopember 2011, yang diberi tanda bukti P.13 ;-----
14. Fotocopy Risalah Perundingan Bipartit Tanggal 24 Nopember 2011, yang diberi tanda bukti P.14 ;-----
15. Fotocopy Surat No. R.88 XI/KC/LYI/10/2011 Tanggal 28 Nopember 2011, Perihal Permohonan Mediasi Tripartit, yang diberi tanda bukti P.15 ;-----

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)



16. Fotocopy Surat No. R.79 XI/KC/LYI/10/2011 Tanggal 10 Oktober 2011, Perihal Permohonan Mediasi Tripartit, yang diberi tanda bukti P.16 ;-----
17. Fotocopy Surat Pengantar Kepala Disnakertrans Provinsi NTT Nomor : TKT.567/100/PHI-WAS/III/2012 Tanggal 26 Maret 2012 Tentang Anjuran Mediator Hubungan Industrial, yang diberi tanda bukti P.17 ;-----
18. Fotocopy Surat Permohonan Penetapan PHK kepada Pekerja Kanca BRI Kupang An. Kristoforus Umbu Yogar, Tanggal-September 2012, yang diberi tanda bukti P.18 ;-----

Menimbang, bahwa fotocopy surat-surat bukti tersebut diatas telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan dengan surat aslinya dipersidangan, yang disaksikan pula oleh kuasa hukum dari kedua belah pihak; Bahwa ternyata fotocopy surat-surat tersebut seluruhnya telah sesuai dengan surat aslinya, dan surat-surat tersebut telah dilegalisasi sebagaimana mestinya serta telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang; Bahwa oleh karena itu surat-surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa dipersidangan Penggugat menyatakan tidak mengajukan saksi-saksi ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat dipersidangan juga telah mengajukan bukti-bukti surat berupa :

1. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : 90 KC-X/LYI/08/2010 Tanggal 30 Agustus 2010 Tentang Skorsing, yang diberi tanda bukti T.1 ;-----
2. Fotocopy dari fotocopy Laporan Tim Pemeriksa Pelanggaran SISDUR di BRI Unit Oesapa yang dilakukan oleh Sdr. Kristoforus Umbu Yogar/Mantri BRI Unit Oesapa Tanggal 12 Pebruari 2010, yang diberi tanda bukti T.2 ;-----
3. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : S.152-DIR/SDM/05/2009 Tentang Peraturan Disiplin, yang diberi tanda bukti T.3 ;-----
4. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama Bank BRI Periode 2009-2011, yang diberi tanda bukti T.4 ;-----



5. Fotocopy Surat Anjuran Mediator Disnakertrans Provinsi NTT Nomor : TKT.567/100/HSWAS/2012 Tanggal 21 Maret 2012, yang diberi tanda bukti T.5 ;-----
6. Fotocopy Jawaban Surat Tuduhan Tanggal 08 April 2010, yang diberi tanda bukti T.6 ;-----
7. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : 101/KW-XIV/SDM/07/1997 Tanggal 18 Juli 1997 Tentang Pengangkatan Tenaga Baru Status Trainee, yang diberi tanda bukti T.7 ;-----
8. Fotocopy Surat Keputusan NOKEP : 022-KW/XIV/SDM/03/1999 Tanggal 08 Maret 1999 Tentang Pengangkatan Pegawai Dalam Dinas Tetap Kantor Wilayah BRI (Persero), yang diberi tanda bukti T.8 ;-----
9. Fotocopy Slip Upah bulan Mei 2012 An. Kristoforus Umbu Yogar, yang diberi tanda bukti T.9 ;-----
10. Fotocopy buku Tabungan rekening , yang diberi tanda bukti TK/PR-7 ;---

Menimbang, bahwa fotocopy surat-surat bukti tersebut telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan dengan surat aslinya dipersidangan, yang disaksikan pula oleh kuasa hukum dari kedua belah pihak; Bahwa ternyata fotocopy surat-surat tersebut telah sesuai dengan surat aslinya, kecuali yang bertanda T.2 merupakan fotocopy dari fotocopy dengan keterangan bahwa surat aslinya ada pada Penggugat; Bahwa surat-surat tersebut telah dilegalisasi sebagaimana mestinya dan telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang, oleh karena itu surat-surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa Tergugat dipersidangan menyatakan tidak mengajukan saksi-saksi ;

Menimbang, bahwa selanjutnya kedua belah pihak telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 18 Juli 2013, uraian mengenai kesimpulan masing-masing pihak adalah sebagaimana termuat dalam berkas perkara ini ;



Menimbang, bahwa akhirnya kedua belah pihak tidak mengajukan sesuatu apalagi, kecuali memohon putusan ;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka semua hal yang tercatat dalam Berita Acara Pemeriksaan perkara ini dianggap sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM KONPENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konpensi adalah sebagaimana terurai diatas ;-----

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat Konpensi tersebut, Tergugat Konpensi telah mengajukan bantahan yang pada pokoknya menolak seluruh gugatan tersebut ;-----

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konpensi dibantah oleh Tergugat Konpensi, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku Penggugat Konpensi berkewajiban untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya terlebih dahulu; Selanjutnya Tergugat Konpensi berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya ;-----

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya dipersidangan Penggugat Konpensi telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diteliti keasliannya dan kemudian diberi tanda bukti P.1 sampai dengan P.18 tanpa mengajukan saksi ;-----

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya dipersidangan Tergugat Konpensi telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diteliti keasliannya dan kemudian diberi tanda bukti T.1 sampai dengan T.10, tanpa mengajukan saksi ;-----



Menimbang, bahwa dari dalil-dalil gugatan dan bantahan yang telah dikemukakan oleh kedua pihak sebagaimana tersebut diatas, ternyata yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah tentang adanya perbedaan pendapat antara Penggugat Kompensi dengan Tergugat Kompensi mengenai hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Tergugat Kompensi yang diikuti dengan permohonan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Kompensi ;-----

Menimbang, bahwa disatu pihak Penggugat Kompensi pada pokoknya berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat Kompensi telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental aspek perkreditan yang meliputi :

- A. Menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan; (melanggar Sandi CRD 25) ;
- B. Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan, baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain; (melanggar Sandi 39) ;
- C. Memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan atau topengan dan atau tempilan; (melanggar Sandi 36) ;
- D. Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik; (melanggar Sandi CRD 48) ;

Bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat Kompensi selain merugikan Nasabah dan BRI, juga secara internal telah terjadi penyalahgunaan jabatan dan kewenangan oleh Tergugat sebagai Mantri BRI Unit untuk kepentingan pribadi ataupun orang lain yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran fundamental finansial aspek perkreditan yang berat; Bahwa oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran tersebut, Tergugat Kompensi layak dijatuhi hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) ;-----

Menimbang, bahwa dilain pihak Tergugat Kompensi pada pokoknya berpendapat bahwa dugaan indikasi pelanggaran disiplin yang diikuti dengan tindakan skorsing terhadap Tergugat tanpa batas waktu serta tidak melalui pemberian surat peringatan adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 UU



No.13 Tahun 2003; Bahwa peraturan disiplin mengenai pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dengan sanksi yang berbeda adalah peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku; Lagi pula terjadi kontradiktif antara Pasal 8 ayat (2) dari Peraturan Disiplin PT. BRI dengan penjabarannya dalam Pasal 11, 12, 13, dan 14, dimana hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (2) adalah :

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

Ketentuan serupa juga diatur dalam Pasal 36 Perjanjian Kerja Bersama; Namun dalam kenyataannya, ketika Tergugat Kompensi terindikasi melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Penggugat Kompensi tidak melakukan tahapan-tahapan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 11, Pasal 12, dan Pasal 14, tetapi Penggugat Kompensi langsung pada tindakan skorsing tanpa batas waktu; Sedangkan pelanggaran disiplin finansial yang diduga dilakukan oleh Tergugat Kompensi ternyata telah ditebus atau telah dibayar seluruhnya oleh Tergugat Kompensi, sehingga tidak ada kerugian lagi yang diderita oleh Penggugat Kompensi; Lagi pula penyimpangan yang diduga dilakukan oleh Tergugat Kompensi itu adalah meminjam uang debitur pasca pencairan pinjaman atas dasar kesepakatan Tergugat Kompensi dengan Nasabah, dan bukan pelanggaran disiplin finansial perusahaan; Bahwa oleh karena itu Tergugat Kompensi menuntut agar Penggugat Kompensi mencabut kembali hukuman disiplin berupa skorsing dan mempekerjakan kembali Tergugat Kompensi pada Kantor PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Kupang ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pokok perselisihan antara kedua belah pihak sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan diatas, maka gugatan Penggugat memenuhi kualifikasi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;-----



Menimbang, bahwa sesuai risalah yang terlampir dalam surat gugatan Penggugat Kompensi, ternyata perselisihan tersebut telah diupayakan penyelesaiannya melalui tahap perundingan bipartit hingga ke tahap mediasi, akan tetapi tidak ada kesepakatan penyelesaian oleh kedua belah pihak, kemudian dilanjutkan dengan pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang bersangkutan ;-----

Menimbang, bahwa ternyata gugatan Penggugat Kompensi telah diajukan sesuai prosedur dan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang, oleh sebab itu gugatan tersebut formil dapat diterima, dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut berwenang mengadili perkara perselisihan a quo ;-----

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai perbedaan pendapat antara Penggugat Kompensi dengan Tergugat Kompensi yang menjadi pokok perselisihan yang disengketakan dalam perkara a quo sebagaimana telah dikemukakan dalam pertimbangan diatas ;-----

Menimbang, bahwa dalil Penggugat Kompensi pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat Kompensi telah melakukan pelanggaran disiplin fundamental yang meliputi pelanggaran kewenangan, kesengajaan dan finansial dari aspek perkreditan sebagaimana diatur dalam lampiran 2 (dua) SK Direksi BRI NOKEP : S.152-DIR/SDM/05/2009 Tentang Peraturan Disiplin dengan sandi CRD 35, CRD 36, CRD 39 dan CRD 48; Bahwa oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran tersebut, Tergugat Kompensi layak dijatuhi hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.1,P.2, dan bukti T.3 ternyata benar Tergugat Kompensi diduga telah melakukan pelanggaran disiplin di BRI Unit Oesapa berdasarkan surat Kaunit Oesapa tanggal 04 Januari 2010 ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.3 dan P.4 ternyata Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin di BRI Oesapa yang dibentuk oleh Pimpinan BRI Cabang



Kupang tanggal 22 Januari 2010, telah melakukan pemeriksaan terhadap Tergugat Konpensi, dimana hasil pemeriksaan Tim tersebut telah dituangkan dalam Berita Acara Klarifikasi pada tanggal 18 Maret 2010; Bahwa selanjutnya pada tanggal 22 Maret 2010, Ketua Tim Pemeriksa mengeluarkan surat tuduhan kepada Tergugat Konpensi yang memuat 5 (lima) butir pelanggaran disiplin fundamental yang telah dilakukan oleh Tergugat Konpensi sebagaimana diuraikan dalam bukti P.4 ;-----

Menimbang, bahwa dalam pada itu berdasarkan bukti T.2 yang diakui kebenarannya oleh Penggugat Konpensi dipersidangan, dimana dalam bukti tersebut, baik Tim Pemeriksa maupun Tergugat Konpensi telah mengakui bahwa penundaan dan pemakaian angsuran pinjaman KUR Kupedes atas nama 7 (tujuh) nasabah yaitu : 1. Rafael K Manuk, 2. Herel M Angi Pah, 3. Theodorus B.O. Toor, 4. Cosmas Batu Lando, 5. Erna A Leoanak, 6. Yohanes P. DeOrnay, 7. Menrius R.H. Kalla, telah disetor dan sudah dilunasi seluruhnya oleh Tergugat Konpensi; Bahwa pinjaman topengan KUR Kupedes, Kupedes GBT atas nama 2 (dua) nasabah yaitu : 1. Menrius R.H. Kalla, dan 2. Dorkas D. Radja Hedo, sudah dilunasi oleh Tergugat Konpensi; Bahwa Angsuran Kolektif Kantor Dinas PPO Kota Kupang juga telah disetor seluruhnya oleh Tergugat Konpensi ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.5 dan bukti T.6, Tergugat Konpensi mengakui telah menerima dan menunda pembayaran angsuran yang dititip di rumahnya oleh nasabah KUR, ada yang langsung disetor dan ada yang ditunda karena dititip pada hari libur atau pada malam hari setelah Tergugat Konpensi pulang kantor, karena nasabah berdekatan dengan rumah tinggal Tergugat Konpensi; Bahwa angsuran kolektif Dinas PPO Kota Kupang bulan Oktober, Nopember dan Desember 2009 telah disetor pada bulan Desember 2009; Bahwa terhadap nasabah KUR atas nama Menrius R.H. Kalla dan nasabah Kupedes atas nama Chornelis Koy merupakan pinjaman pribadi Tergugat Konpensi dengan kedua nasabah yang bersangkutan; Bahwa Tergugat Konpensi mengakui dan menyesali kesalahan dan kekhilafan yang dibuatnya dan yang baru pertama kali terjadi selama kariernya di BRI serta memohon hukuman disiplin yang sering-ringannya ;-----



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.6 Tim Pemeriksa pada tanggal 19 April 2010 telah menyampaikan Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi bahwa Tergugat Kompensi terbukti melakukan pelanggaran disiplin kategori III karena memenuhi kriteria pelanggaran fundamental berupa pelanggaran kewenangan, pelanggaran kesengajaan dan pelanggaran finansial, yang sesuai ketentuan dapat dijatuhi hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja; Bahwa hal-hal yang dapat meringankan adalah :

1. Seluruh kerugian yang timbul akibat pelanggaran tersebut sudah diselesaikan;
2. Yang bersangkutan baru pertama kali melakukan pelanggaran disiplin;
3. Usia yang bersangkutan masih sangat muda;
4. Yang bersangkutan mengakui semua kesalahannya dan menyesali semua perbuatannya serta berjanji tidak akan mengulangi lagi;

Sedangkan hal-hal yang dapat memberatkan tidak ada; Bahwa oleh karena itu Tim Pemeriksa merekomendasikan yang bersangkutan agar dijatuhi hukuman disiplin berupa Turun Jabatan 2 (dua) Golongan Jabatan (TJ 2) ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.7 Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (Forum PKP) Kanwil BRI Denpasar pada tanggal 13 Juli 2010 telah menyampaikan Nota Hasil Pembahasan, Penilaian dan Rekomendasi Tim Pemeriksa dengan mempertimbangkan keterlibatan pekerja dalam pelanggaran disiplin, esensi dari pelanggaran disiplin tersebut, asas keadilan, asas kepatutan dan hal-hal yang dapat meringankan diantaranya semua kerugian finansial sudah diselesaikan, termasuk hal-hal yang dapat memberatkan diantaranya pelanggaran dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dan meskipun sudah diselesaikan kerugian finansial, namun pelanggaran finansial masih ada; Bahwa oleh karena itu Forum PKP merekomendasikan pemutusan hubungan kerja (PHK) ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.8 Pimpinan BRI Wilayah Denpasar mengeluarkan Lembar Putusan Hukuman Disiplin tanggal 21 Juli 2010 yang menyetujui PHK terhadap Tergugat Kompensi; Selanjutnya berdasarkan bukti P.9 Pimpinan BRI Wilayah Denpasar melalui suratnya tanggal 23 Juli 2010



mememerintahkan Pemimpin BRI Cabang Kupang selaku pejabat pemutus PHK untuk menindaklanjuti penyelesaian PHK terhadap Tergugat Kompensi sesuai ketentuan yang berlaku dimulai dari tahap perundingan bipartit, mediasi hingga pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial ;-----

Menimbang, bahwa dalam pada itu berdasarkan bukti P.10 dan bukti T.1, terhitung mulai tanggal 01 September 2010 Tergugat Kompensi dikenakan skorsing dan tidak diperkenankan hadir di tempat kerja sampai dengan terbitnya ijin PHK atau penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan tetap diberikan upah dan hak-hak lainnya ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.11 sampai dengan P.18 ternyata Pemimpin BRI Cabang Kupang telah melakukan serangkaian upaya penyelesaian perselisihan tersebut dari tahap perundingan bipartit, mediasi hingga pengajuan gugatan a quo ke pengadilan yang bersangkutan ;-----

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang PHK terhadap Tergugat Kompensi sebagaimana yang dikehendaki oleh Penggugat Kompensi dalam surat gugatannya, apakah permohonan PHK tersebut beralasan hukum untuk dapat dikabulkan atau tidak, dikaitkan dengan fakta-fakta dan bukti-bukti yang telah diajukan oleh kedua pihak dipersidangan perkara a quo, serta ketentuan-ketentuan yang diatur baik dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Disiplin PT.BRI maupun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku ;-----

Menimbang, bahwa yang menjadi dasar permohonan Penggugat Kompensi untuk menjatuhkan hukuman disiplin berupa PHK terhadap Tergugat Kompensi adalah bahwa Tergugat Kompensi telah terbukti melakukan 3 (tiga) pelanggaran fundamental aspek perkreditan sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk NOKEP : S.152-DIR/SDM/05/2009 yang meliputi pelanggaran kewenangan, pelanggaran kesengajaan dan pelanggaran finansial, yang sesuai dengan ketentuan Tergugat Kompensi dapat dijatuhi hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja ;-----



Menimbang, bahwa sekalipun berdasarkan bukti P.5 dan bukti T.6 Tergugat Kompensi telah mengakui perbuatannya yang terkait dengan aspek perkreditan atau pembiayaan sebagaimana yang diuraikan dalam surat tuduhan, akan tetapi berdasarkan bukti P.6, P.7 dan bukti T.2 ternyata perbuatan dimaksud tidak mengakibatkan kerugian yang dapat dinilai dengan uang, baik bagi perusahaan ataupun pihak lainnya, melainkan soal keterlambatan penyetoran yang dapat dikualifikasikan bukan pelanggaran finansial, dan soal pinjam meminjam secara pribadi antara Tergugat Kompensi dengan debitor tertentu; Lagi pula persoalan finansial dimaksud diakui oleh Tergugat Kompensi dan Tim Pemeriksa telah diselesaikan seluruhnya oleh Tergugat Kompensi dengan para nasabah yang bersangkutan dan tidak ada kerugian finansial baik terhadap perusahaan maupun para nasabah; Bahwa walaupun masih ada pelanggaran finansial yang dilakukan oleh Tergugat Kompensi sebagaimana yang direkomendasi oleh Tim Pemeriksa Forum PKP dalam bukti P.7, hal mana dapat memberatkan hukuman disiplin kepada Tergugat Kompensi, akan tetapi pelanggaran dimaksud tidak cukup dibuktikan dipersidangan oleh Penggugat Kompensi hanya berdasakan pengakuan Tergugat Kompensi di depan Tim Pemeriksa maupun berdasarkan laporan hasil pemeriksaan, tetapi harus pula didukung dengan bukti-bukti penyimpangan finansial yang telah ditemukan oleh Tim Pemeriksa guna kesempurnaan pembuktian dipersidangan ;-----

Menimbang, bahwa mengenai pelanggaran kewenangan, Majelis Hakim berpendapat bahwa sekalipun telah ada pengakuan bersalah oleh Tergugat Kompensi di hadapan Tim Pemeriksa internal, akan tetapi sesuai ketentuan hukum pembuktian, Penggugat Kompensi dipersidangan tetap berkewajiban membuktikan tentang apa yang menjadi kewenangan Tergugat Kompensi dalam jabatannya sebagai Mantri BRI, dan kewenangan apa yang telah terbukti dilanggar oleh Tergugat Kompensi dalam melaksanakan tugas jabatan dimaksud, hal mana akan memperkuat rekomendasi hukuman disiplin kepada pejabat pemutus; Namun dalam persidangan perkara ini Penggugat Kompensi tidak cukup mengajukan bukti-bukti pelanggaran kewenangan yang dituduhkan kepada Tergugat Kompensi ;-----



Menimbang, bahwa mengenai pelanggaran kesengajaan, Majelis Hakim berpendapat bahwa sekalipun Tergugat Kompensi telah mengakui kesalahannya, baik di depan Tim Pemeriksa Internal maupun di depan persidangan, akan tetapi tidak cukup alasan untuk menyatakan bahwa kesalahan dimaksud telah dilakukan Tergugat Kompensi dengan kesengajaan, namun lebih pada perbuatan tidak teliti, lalai atau tidak hati-hati dan tidak melakan perbuatan pidana ;-----

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim perlu mempertimbangkan bahwa yang menjadi dasar permohonan Penggugat Kompensi untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Kompensi tidak lain adalah bahwa Tergugat Kompensi dituduh telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin vide bukti P.1 dan bukti T.3 serta Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana tertuang dalam bukti T.4 ;-----

Menimbang, bahwa sekalipun Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama merupakan ketentuan khusus yang berlaku di tingkat perusahaan, akan tetapi salah satu prinsip yang harus ditegakkan dalam hubungan kerja maupun hubungan industrial adalah bahwa ketentuan yang diatur dalam Peraturan Disiplin maupun Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah ataupun bertentangan dengan ketentuan yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku in casu UU No.13 Tahun 2003 ;-----

Menimbang, bahwa Peraturan Disiplin sebagaimana tertuang dalam bukti P.1 dan bukti T.3 maupun Perjanjian Kerja Bersama dalam bukti T.4 telah mengatur ketentuan-ketentuan mengenai pelanggaran Tata Tertib dan pelanggaran Fundamental berikut kriteria dan kategori pelanggaran serta jenis-jenis hukumannya ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta dan bukti-bukti yang telah diajukan oleh kedua pihak dipersidangan sebagaimana telah diuraikan dalam pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, ternyata Penggugat Kompensi dipersidangan perkara a quo tidak cukup membuktikan pelanggaran fundamental aspek perkreditan/pembiayaan yang diduga telah dilakukan oleh Tergugat



Konpensi, baik mengenai pelanggaran kewenangan, pelanggaran kesengajaan maupun pelanggaran finansial; Bahwa walaupun Tergugat Konpensi telah mengakui kesalahannya di depan Tim Pemeriksa, akan tetapi kesalahan dimaksud lebih terkait pada soal keterlambatan penyetoran dana-dana nasabah dan pinjam meminjam secara pribadi antara Tergugat Konpensi dengan nasabah tertentu, yang dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan tidak teliti, lalai atau tidak hati-hati ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim sampai pada kesimpulan bahwa telah terbukti dipersidangan Tergugat Konpensi telah melakukan pelanggaran disiplin fundamental berupa perbuatan tidak teliti, lalai atau tidak hati-hati dalam menunda setoran kredit/pembiayaan walaupun kemudian disetor dan dilunasi seluruhnya, sehingga perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan melanggar ketentuan CRD 25 sebagaimana disebutkan dalam lampiran 2 SK Direksi BRI NOKEP : S.152-DIR/SDM/05/2009 Tentang Peraturan Disiplin ;-----

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

Menimbang, bahwa sekalipun maksud dan tujuan gugatan Penggugat Konpensi adalah permohonan ijin untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Konpensi, dan untuk itu Penggugat Konpensi telah melakukan tindakan skorsing kepada Tergugat Konpensi yang sedang dalam proses PHK berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003, sambil menunggu penetapan PHK dari pengadilan yang bersangkutan, akan tetapi dalil pokok Penggugat Konpensi dalam perkara a quo tidak lain adalah mengenai pelanggaran peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama in casu peraturan disiplin yang telah dilakukan oleh Tergugat Konpensi, yang berdasarkan ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun



2003, hal demikian harus didahului dengan serangkaian tindakan berupa pemberian surat peringatan dan berakhir pada keputusan PHK; Ketentuan yang sama juga telah diatur dalam Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama berupa pemberian peringatan tertulis, teguran teertulis, turun jabatan hingga pemutusan hubungan kerja ;-----

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat Kompensi hanya terbukti melanggar ketentuan disiplin dengan sandi CRD 25, maka tidak cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan petitum gugatan Penggugat Kompensi butir 1 (satu); Dan tanpa perlu mempertimbangkan petitum gugatan Penggugat Kompensi selebihnya, maka gugatan Penggugat Kompensi haruslah dinyatakan ditolak ; Selanjutnya terhadap pelanggaran yang telah terbukti dilakukan oleh Tergugat Kompensi dengan sandi CRD 25, maka Penggugat Kompensi dapat menjatuhkan hukuman disiplin selain PHK kepada yang bersangkutan dengan mengacu pada ketentuan Pasal 11 sampai dengan Pasal 13 Peraturan Disiplin sebagaimana tertuang dalam bukti P.1 dan bukti T.3 serta ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana tertuang dalam bukti T.4 terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----

DALAM REKONPENSII

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan rekonvensi adalah sebagaimana terurai diatas ;-----

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Kompensi dalam gugatannya telah mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya sama dengan jawabannya dalam kompensi, disertai tuntutan-tuntutan yang pada pokoknya adalah menolak untuk di-PHK dan mohon untuk dapat dipekerjakan kembali ;-----

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat Rekonpensi tersebut diatas, Tergugat Rekonvensi telah mengemukakan dalil bantahan yang pada pokoknya menyatakan menolak seluruh gugatan rekonpensi ;-----



Menimbang, bahwa untuk singkatnya putusan ini, maka hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam konpensi seluruhnya dianggap juga sebagai pertimbangan hukum dalam rekonpensi tersebut ;-----

Menimbang, bahwa terhadap gugatan rekonpensi tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut ;-----

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan konpensi telah terbukti bahwa Tergugat Konpensi atau Penggugat Rekonpensi melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25; Bahwa di lain pihak Penggugat Konpensi atau Tergugat Rekonpensi terbukti tidak menjatuhkan sanksi hukuman sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003, sehingga kehendak Penggugat Konpensi atau Tergugat Rekonpensi untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Konpensi atau Penggugat Rekonpensi harus dinyatakan ditolak ;-----

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan Penggugat Rekonpensi atau Tergugat Konpensi sebagai berikut ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi butir 2 (dua) haruslah ditolak, karena perbuatan Penggugat Konpensi/Tergugat Rekonpensi bukanlah perbuatan melawan hukum vide Pasal 1365 KUH-Perdata, akan tetapi merupakan perbuatan melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 161 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana penjatuhan hukuman berupa PHK tidak terbukti telah didahului dengan sanksi berupa surat peringatan tertulis sebagai langkah pembinaan terhadap pekerja yang diduga telah melakukan pelanggaran disiplin seharusnya didahului pemberian surat peringatan tertulis kepada yang bersangkutan ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi butir 3 (tiga) haruslah ditolak, oleh karena dalam pertimbangan konpensi



Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi telah terbukti melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25 ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi butir 4 (empat) dan butir 5 (lima) dapatlah dikabulkan, oleh karena dalam pertimbangan konpensi permohonan PHK terhadap Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonpensi telah dinyatakan ditolak, sehingga skorsing yang telah dijatuhkan kepada Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonpensi haruslah dicabut kembali terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi butir 6 (enam) adalah beralasan hukum untuk dikabulkan dengan memerintahkan Penggugat Konpensi/Tergugat Rekonpensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat rekonpensi/Tergugat Konpensi sebagai pekerja pada Kantor Wilayah PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Kupang terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi butir 7 (tujuh) haruslah ditolak, oleh karena dalam pertimbangan konpensi Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonpensi telah terbukti melanggar Peraturan Disiplin Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25 dan telah menjalani masa skorsing dengan menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku ;-----

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi butir 8 (delapan) adalah beralasan hukum untuk dikabulkan, oleh karena putusan yang dijatuhkan oleh pengadilan berupa perintah kepada Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi; Bahwa akibat keterlambatan dalam mempekerjakan kembali Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat Konpensi/Tergugat rekonpensi dikenakan pembayaran dwangsom sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) terhitung setiap harinya keterlambatan dimaksud ;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan rekonsensi ternyata dapat dikabulkan sebagian, maka Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi dinyatakan sebagai pihak yang menang dalam perkara ini ;-----

Dalam Konvensi Dan Rekonsensi

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi ternyata kurang dari Rp.150.000.000,-, maka sesuai ketentuan Pasal 58 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;-----

Memperhatikan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan-ketentuan lain yang bersangkutan ;-----

M E N G A D I L I

DALAM KONPENSI

- Menyatakan gugatan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonsensi haruslah ditolak ;-----

DALAM REKONPENSI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konvensi untuk sebagian ;-----
2. Menyatakan Tergugat Rekonsensi / Penggugat Konvensi terbukti melanggar ketentuan pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;--
3. Menyatakan Penggugat Rekonsensi / Tergugat Konvensi terbukti melanggar ketentuan peraturan Disiplin Fundamental Aspek perkreditan dengan Sandi CRD. 25, bukan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku ;-----

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)



4. Menyatakan menurut hukum bahwa tindakan scorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi adalah tindakan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku ;
5. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk mencabut kembali Surat Keputusan NOKEP : 90 KC-X/LYI/08/2010 Tentang Skorsing, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----
6. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagai pekerja pada Kantor Wilayah PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Kupang terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar dwangsom sebesar Rp.100.000,- (Seratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dalam mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap ;-----
8. Menolak petitum gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang selain dan selebihnya ;-----

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada hari Senin, tanggal 29 Juli 2013, dengan SURYANTO, SH, selaku Hakim Ketua Majelis, ALFRED PATTIWAELLAPIA, SH, dan SUGIYANTO, SH, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 22 Agustus 2013 oleh Hakim Ketua



Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Ad Hoc tersebut dan dibantu oleh NOH FINA, Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat ;-----

Hakim-hakim Ad Hoc :

TTD.

1. ALFRED PATTIWAELLAPIA, SH.

TTD.

2. SUGIYANTO, SH.

Ketua Majelis :

TTD.

SURYANTO, SH.

Panitera Pengganti :

TTD.

NOH FINA.

Perincian biaya :

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Biaya panggilan | : Rp. 75.000,- |
| 2. Meterai | : Rp. 18.000,- |
| 3. Redaksi putusan | : <u>Rp. 5.000,-</u> |
| Jumlah | : Rp. 98.000,- |