



PUTUSAN
Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

YONKY SUWARDI, bertempat tinggal di Jalan Nusa Indah Blok C Nomor 12, RT 01, RW 17, Cihanjuang Indah, Cihanjuang - Kota Cimahi, Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada: AHMAD FAUZI, S.HI., dan kawan, Dewan Pengurus Pusat - Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (DPP-LBH ASPEK Indonesia), beralamat di Graha Alam Indah, Jalan Condet Raya, RT 001/03, Blok C/8, Batu Ampar, Kramat Jati, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Januari 2017, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

PT BANK CIMB NIAGA, Tbk., berkedudukan di Graha CIMB Niaga, Jalan Jendral Sudirman Kavling 58, Jakarta, diwakili oleh Hedy Maria Helena Lopian dan Fransiska Oei Lan Siem, S.H., selaku Direktur CIMB Niaga, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Matsani dan kawan-kawan, Para Karyawan PT Bank CIMB Niaga Tbk, beralamat di Gedung Menara CIMB Niaga, Jalan Raya Diponegoro Nomor 101, Lippo Karawaci - Tangerang dan beralamat di Wisma CIMB Niaga, Jalan Gatot Subroto Nomor 2, Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Januari 2017;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Tergugat adalah Karyawan PT Bank CIMB Niaga, Tbk. (*in casu* Penggugat) yang bekerja sejak tanggal 18 Juni 1990, dengan jabatan terakhir sebagai Micro Credit Head di Micro Credit & Appraisal West Area;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah terakhir yang diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp16.954.000,00 (enam belas juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah);

2. Bahwa sesuai keputusan hasil rapat Board of Director (BOD) pada tanggal 19 Juni 2015 dan 24 Juni 2015, Penggugat memutuskan untuk melakukan Rekalibrasi Bisnis Mikro Laju. Adapun tujuan melakukan Rekalibrasi Bisnis Mikro Laju ini untuk mengurangi dampak kerugian perusahaan yang lebih besar, karena dalam perjalanan Bisnis Mikro Laju yang sudah memasuki tahun ke-6, belum juga dapat membukukan keuntungan. Salah satu langkah Rekalibrasi Bisnis Mikro Laju adalah penutupan sebagian besar Kantor Cabang Pembantu (KCP) Mikro Laju di tempat kerja Penggugat antara lain wilayah Jabodetabek, Jawa Barat, dan Sumatera. Penutupan cabang ini telah disetujui oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dengan penutupan KCP tersebut, pemberian pinjaman baru kepada nasabah tidak lagi diberikan; Dengan dilakukannya Rekalibrasi Bisnis Mikro Laju, maka berdampak pada pengurangan karyawan di tempat kerja Penggugat, termasuk diantaranya adalah Tergugat;
3. Bahwa dalam program Rekalibrasi Bisnis Mikro Laju, sebelum melakukan pengurangan karyawan, Penggugat telah melakukan beberapa usaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain:
 - a. Penggugat melakukan assessment/Personal Profile Analysis (PPA) yang bertujuan untuk mengetahui profil karyawan agar dapat ditempatkan di posisi-posisi yang tersedia dan sesuai dengan profil di tempat kerja Penggugat;
 - b. Penggugat telah membuka kesempatan bagi karyawan yang ada di Mikro Laju untuk mengikuti program Small Medium Enterprise Development Program - Internal (SMEDP Internal). Apabila telah lulus dalam program SMEDP Internal tersebut, karyawan diharapkan dapat menduduki posisi yang tersedia di bagian Kredit UKM/Small Medium Enterprise (SME);
 - c. Karyawan Mikro Laju diberikan kesempatan untuk pindah ke bagian lain di tempat kerja Penggugat sesuai posisi yang tersedia. Kesempatan mutasi tersebut diberikan kepada seluruh karyawan melalui Pengumuman Lowongan Pekerjaan di Lingkungan Internal/Internal Job Posting (IJP);
4. Bahwa Penggugat telah memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk mengikuti semua proses sebagaimana tersebut di atas, yaitu:
 - a. Tergugat telah mengikuti assessment/Personal Profile Analysis (PPA) yang dilakukan oleh Penggugat, di mana berdasarkan assessment

Halaman 2 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



tersebut Tergugat sangat layak untuk ditempatkan di bagian Kredit UKM/ Small Medium Enterprise (SME);

b. Tergugat telah diberi kesempatan untuk mengikuti program SMEDP Internal, namun Tergugat tidak memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mendaftar di program SMEDP Internal dimaksud;

c. Penggugat juga memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk pindah bagian (mutasi) ke bagian lain yang ada di tempat kerja Penggugat, namun tawaran tersebut ditolak oleh Tergugat dengan alasan posisi tersebut berada di Jakarta. Hal tersebut nyata-nyata diakui oleh Tergugat;

5. Bahwa penolakan oleh Tergugat atas kesempatan yang diberikan Penggugat, menyebabkan Penggugat tidak memiliki pilihan lain dan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat;

6. Bahwa sebagai tindak lanjut terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut, telah dilakukan pertemuan bipartit antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 Februari 2016. Pada pertemuan bipartit tersebut kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, karena Tergugat meminta adanya tambahan kompensasi berupa tunjangan Program Kepemilikan Kendaraan/ Car Ownership Program (COP) dan tunjangan pulsa untuk dapat diperhitungkan sebagai komponen dalam perhitungan kompensasi pesangon yang diberikan oleh Penggugat. Selain itu Tergugat juga meminta dana pensiun yang diperhitungkan sesuai keinginan Tergugat, di mana nyata-nyata tidak sesuai dengan perhitungan dana pensiun di tempat kerja Penggugat;

Bahwa pada pertemuan tersebut Penggugat menawarkan kepada Tergugat kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 164 ayat 3, yaitu sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3, dan ketentuan Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian yaitu:

Uang pesangon (2 x 9 x Rp16.954.000,00) Rp305.172.000,00

Uang penghargaan masa kerja (10 x Rp169.540.000,00
Rp16.954.000,00)

Uang penggantian hak (15% x Rp 71.206.800,00
Rp474.712.000,00)

T o t a l Rp545.918.800,00

(lima ratus empat puluh lima juta sembilan ratus delapan belas ribu delapan ratus rupiah);

Serta memberikan dana pensiun kepada Tergugat, dengan perhitungan sesuai ketentuan yang berlaku mengenai dana pensiun;



Bahwa kompensasi pemutusan hubungan kerja ini diperhitungkan dengan kewajiban Tergugat yang masih ada di tempat kerja Penggugat;

7. Bahwa dalam pertemuan bipartit kedua, pada tanggal 28 Maret 2016 dan dalam pertemuan bipartit ketiga, pada tanggal 7 April 2016, masing-masing Penggugat dan Tergugat tetap mengajukan usulan sebagaimana pertemuan bipartit tanggal 29 Februari 2016, sehingga antara Penggugat dan Tergugat tidak mencapai kesepakatan;
8. Bahwa setelah dilakukan 3 kali pertemuan bipartit namun tidak tercapai kesepakatan, maka Penggugat mendaftarkan proses pemutusan hubungan kerja melalui Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung. Dalam proses pemutusan hubungan kerja ini Penggugat melakukan Skorsing kepada Tergugat sebagaimana dalam Memo Nomor 045/Memo/HRER/IV/2016; Selama proses skorsing ini, Penggugat tetap memberikan hak-hak sebagaimana yang diterima Tergugat;
9. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung telah mengeluarkan Anjuran sebagaimana ternyata dalam Surat Nomor 567/7847-Disnake, perihal Anjuran yang pada intinya menyatakan sebagai berikut:

Menganjurkan:

1. Agar pihak pengusaha PT Bank CIMB Niaga, Tbk. dan pihak pekerja Sdr. Yonky Suwardi dapat menyepakati agar tunjangan pulsa dan fasilitas cicilan kepemilikan kendaraan tidak dimasukan sebagai komponen upah untuk perhitungan dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak;
2. Agar pihak pengusaha PT Bank CIMB Niaga, Tbk. dan pihak pekerja Sdr. Yonky Suwardi memberikan jawaban atas anjuran ini secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dan apabila setelah pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan, maka pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI); Bahwa terhadap anjuran mediator tersebut, Penggugat menyetujui Anjuran dimaksud;
10. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan atas bukti-bukti yang sah menurut hukum, karenanya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar berkenan menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat kepada Tergugat adalah sah sesuai dengan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Penggugat untuk membayar uang kompensasi sesuai Pasal 164 ayat 3, yaitu sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3, dan ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau sebesar Rp545.918.800,00. (lima ratus empat puluh lima juta sembilan ratus delapan belas ribu delapan ratus rupiah) dan diperhitungkan terhadap kewajiban Tergugat kepada Penggugat;
4. Menyatakan perhitungan dana pensiun yang diberikan kepada Tergugat adalah sesuai ketentuan yang berlaku mengenai dana pensiun;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar perkara menurut hukum;

Atau:

- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Surat Kuasa Tidak Memenuhi Syarat Formal;

1. Bahwa surat kuasa sebagai dasar gugatan yang diajukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak memenuhi syarat formil menurut ketentuan undang-undang yang berlaku karena diberikan kepada pihak yang tidak berwenang dan tidak punya kewenangan untuk mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar Pengadilan. Di mana seharusnya yang berwenang mewakili Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah Direksi Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi. Sebagaimana di sebutkan dengan jelas dan terang dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 98 ayat (1) menyebutkan:

“Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan”;

Bahwa dengan demikian menjadi jelas, bahwa surat kuasa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebagai dasar gugatan yang diajukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak memenuhi syarat formil menurut ketentuan undang-undang yang berlaku. Karena faktanya, Penerima Kuasa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah Pekerja biasa yang sama saja dengan status Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, di

Halaman 5 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



samping penerima kuasa bukanlah sebagai Advokat yang punya kapasitas untuk beracara di pengadilan;

Halmana, menurut M. Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Perseroan Terbatas, Sinar Grafika, halaman 409 berpendapat bahwa sehubungan dengan masalah pemberian kuasa, Direksi harus benar-benar memperhatikan ketentuan Pasal 97 ayat 2 Undang-Undang Perseroan Terbatas, yang mewajibkan direksi melaksanakan pengurusan perseroan dengan penuh tanggung jawab. Artinya, pemberian kuasa kepada karyawannya untuk beracara di pengadilan wajib dilakukan dengan hati-hati (*duty care*) dan seksama (*duty to be diligent*) sesuai dengan prinsip *reasonable diligent in all circumstances*. Pemberian kuasa tidak dilakukan dengan sembrono. Oleh karena itu, Direksi wajib memperhatikan kredibilitas dan reputasi serta tingkat profesionalisme orang (karyawan) yang akan diberi kuasa mengingat Penerima Kuasa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi bukanlah sarjana hukum dan atau Advokat;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Tergugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung untuk menyatakan gugatan tidak dapat diterima untuk seluruhnya, dengan segala akibat hukumnya (*Niet Ontvankelijk Verklaard/N.O.*);

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

1. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, kecuali atas pengakuan yang jelas dan tegas;
2. Bahwa apa yang dikemukakan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi adalah tidak benar, supaya Majelis Hakim tidak terkecoh dan tertipu oleh dalil-dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, maka dengan ini Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi perlu mengemukakan hal-hal yang sebenarnya dalam perselisihan hubungan industrial perselisihan pemutusan hubungan kerja ini, dan mohon kepada Majelis yang memeriksa perkara *a quo* melihat dan memeriksa dalil-dalil yang kami sampaikan berikut ini sebagai jawaban sekaligus gugatan (rekonvensi) yang satu sama lain tidak terpisahkan dan menjadi kesatuan yang utuh;
3. Bahwa memang benar, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi adalah karyawan PT Bank CIMB Niaga, Tbk. yang telah bekerja sejak tanggal 18 Juni 1990 dengan jabatan terakhir sebagai Micro Credit & Appraisal West Area Head. Akan tetapi tidak benar dan tidak mendasar, bahwa upah



terakhir yang diterima oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebesar Rp16.954.000,00 (enam belas juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah). Karena faktanya, dan sesungguhnya upah yang diterima oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi hingga saat ini, dalam masa skorsing adalah sebesar Rp24.554.000,00 (dua puluh empat juta lima ratus lima puluh empat ribu);

4. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada butir 2 halaman 1 untuk seluruhnya. Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terlalu menyederhanakan fakta yang sesungguhnya terjadi. Bahkan terkesan memelintir fakta yang sesungguhnya. Padahal ada peristiwa yang melatarbelakangi lahirnya kebijakan Rekalibrasi Bisnis Mikro Laju, yaitu bahwa Bisnis Mikro Laju mulai beroperasi pada akhir Tahun 2009, di mana Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi baru bergabung di Bisnis Mikro Laju pada akhir bulan Mei 2013 atau setelah hampir 4 tahun Bisnis Mikro Laju beroperasi dan berdasarkan informasi Bisnis Mikro Laju sampai saat tersebut masih mengalami kerugian. Sehingga dengan dilandasi dedikasi & loyalitas yang tinggi Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mengajukan diri untuk mutasi ke Bisnis Mikro Laju dari sebelumnya yang bertugas sebagai Corporate Credit Reviewer;

Bahwa selama kurang lebih 2 tahun Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bergabung di Bisnis Mikro Laju belum pernah melihat Laporan Keuangan Bisnis Mikro Laju, sehingga belum ada bukti yang menunjukkan bahwa Bisnis Mikro Laju belum juga dapat membukukan keuntungan, sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan kemudian dijadikan alasan untuk rekalibrasi/penutupan Bisnis Mikro Laju;

5. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menolak dengan tegas dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada butir 3 halaman 2 gugatan, yang mendalilkan bahwa Rekalibrasi Bisnis Mikro Laju yang pada realisasinya adalah penutupan Bisnis Mikro Laju, yang menjadi penyebab adanya pengurangan karyawan. dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, sangat diragukan, bahkan mengada-ada, karena pada faktanya:
 - a. Assessment yang diselenggarakan melalui Personal Profile Analysis (PPA) dilaksanakan sekitar akhir Tahun 2015 dan sampai saat ini tidak pernah disampaikan secara terbuka kepada Tergugat Konvensi/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat Rekonvensi sehingga tidak diketahui hasilnya. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sangat layak untuk ditempatkan di bagian Kredit UKM/Small Medium Enterprise (SME), di mana hal ini baru diketahui dari gugatan ini, seperti yang tercantum dalam gugatan angka 4 butir a;

b. Program Small Medium Enterprise Development Program Internal (SMEDP Internal), tidak menarik bagi karyawan tetap pada umumnya dan lebih-lebih bagi Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, karena ketentuan dalam program tersebut, meliputi hal-hal berikut:

1. Mengikuti pendidikan selama sesuai ketentuan, baik dikelas maupun OJT (On The Job Training);
2. Menjalani ikatan dinas setelah lulus pendidikan;
3. Ditempatkan di kota yang menjadi focus utama SME untuk menjadi SME Relation Ship Manager, sesuai ketentuan yang lazim dalam Development Program CIMB Niaga;

Sebagai Akibatnya, dari ketentuan di atas, adalah:

- Karyawan yang telah memiliki kemampuan sebagai trainer atau mentor terutama di bidang yang berkaitan dengan SMEDP, tentu akan keberatan untuk mengikuti training lagi.
- Tidak lazim ikatan dinas diterapkan bagi karyawan tetap dan biasanya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi juga menentukan denda yang sangat besar, bila karyawan tidak menyelesaikan ikatan dinas sesuai waktu yang ditentukan;
- Tidak jelas penempatannya di kota mana, dan bisa saja karyawan ditempatkan di luar kota (di luar home base-nya), sehingga akan menambah beban hidup karyawan;

Hal tersebut terjadi, karena Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi secara sepihak telah “menghapuskan” Tunjangan Non Home (..), padahal ketentuan untuk membayar tunjangan non home base ini telah diamanatkan dalam PKB 2014-2016 Pasal 16 ayat 16 butir 2 yang berbunyi “Dalam hal Pekerja dimutasikan atas perintah Perusahaan, bukan atas kemauan Pekerja sendiri ke tempat kerja di luar home basenya, maka Perusahaan memberikan tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku”;

Dalam hal ini Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berkilah dan seolah-olah penempatan dianggap merupakan keinginan karyawan, karena karyawan tersebut yang menginginkan untuk ikut development

Halaman 8 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017



program. Padahal yang menentukan penempatan karyawan berdasarkan keinginan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

- c. Di samping itu, tunjangan non home base, juga tidak diberikan kepada karyawan yang mutasi keluar kota, akibat mengikuti Internal Job Posting (IJP), karena Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menganggap kepindahan/mutasinya tersebut merupakan keinginan karyawan untuk ikut IJP;

Dengan demikian tidak benar, bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah berusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja;

Bahwa selain dari pada itu, sebelum rekalisasi/penutupan Bisnis Mikro Laju, yaitu pada Bulan Mei 2015 Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah menyelenggarakan Program Purna Karya Sukarela (PPKS), yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurangi jumlah karyawan;

Jadi pada faktanya, nyata-nyata dan terbukti dengan terang benderang, bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah dan sedang melakukan pengurangan karyawan dengan itikad tidak baik, bukan sebaliknya;

6. Bahwa sama sekali tidaklah benar dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang menyatakan telah memberikan kesempatan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, karena fakta yang sesungguhnya adalah:

- a. Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak pernah mengumumkan hasil *assessment* dari Personal Profile Analysis. Adanya informasi bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sangat layak untuk ditempatkan di bagian Kredit UKM/Small Medium Enterprise (SME), baru diketahui dari gugatan ini;

- b. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak memanfaatkan kesempatan untuk ikut SMEDP, karena:

- Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi telah menjalani masa kerja lebih dari 26 tahun, dan selama itu selalu mendapat tugas utama di bidang perkreditan dan telah mengalami penugasan diberbagai segment kredit yang berbeda, mulai dari segment SME sampai *commercial* dan *corporate banking*, bahkan di beberapa kota yang berbeda, antara lain: Jakarta (Mulai Mei 2004 Maret 2007), Balikpapan & Makasar (April 2007 Juni 2007), Semarang (Januari 2009 Januari 2010) dan kembali di Jakarta (Februari 2010 Mei 2013) serta Bekasi (Juni 2013 Maret 2014);



Oleh karena pengalaman tersebut, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sering diminta untuk menjadi salah satu Trainor dan juga mentor/pembimbing untuk karyawan/calon karyawan yang mengikuti development program di CIMB Niaga, antara lain TCB (The Complete Banker) yang secara kualifikasi program tersebut jauh di atas SMEDP;

- Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi yang telah memiliki masa kerja 26 tahun lebih dan hanya memiliki sisa masa kerja kurang lebih 3 tahun sampai umur pensiun normal, keberatan untuk mengikuti ikatan dinas;
- Karena Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi secara sepihak sudah menghindari untuk tidak membayarkan tunjangan non home base, maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak mau berspekulasi dengan mengikuti SMEDP yang memiliki kemungkinan sangat besar untuk ditugaskan/ditempatkan di luar kota;

Dalam dalilnya yang disebutkan dalam gugatan, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menyebutkan bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sangat layak ditempatkan di bagian SME, halmana memperkuat alasan dan dalil Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk tidak memanfaatkan kesempatan mengikuti SMEDP;

- c. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menolak dengan tegas dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada butir 4 huruf (c) yang menyatakan bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah memberikan kesempatan untuk mutasi ke bagian lain yang ditolak Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dengan alasan posisi tersebut berada di Jakarta. Hal ini sungguh pernyataan yang tidak berdasar dan mengada-ada, bahkan Pernyataan tersebut mengarah pada fitnah. Oleh karenanya, dengan ini Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi merasa perlu dan menantang Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membuktikannya;

- 7. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menolak dengan tegas dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dalam gugatan butir 5 halaman 3 untuk seluruhnya, Yang sebenarnya terjadi adalah:
 - a. Ketika dicanangkan untuk Rekalibrasi Bisnis Mikro dan tidak jelas langkah/tahap rekalibrasi tersebut, maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi melihat hal ini sebagai langkah awal untuk penutupan Bisnis Mikro Laju;



Oleh karena itu, atas inisiatif sendiri, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menghubungi beberapa pimpinan untuk meminta agar bisa mutasi ke bagian lain. Atas tindakan tersebut Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mendapat “teguran” dari atasan langsung, karena dianggap melakukan “kasak kusuk” untuk minta mutasi;

Bahkan pada kesempatan lain, Head Of Micro Finance sebagai pimpinan tertinggi di Bisnis Mikro Laju juga membuat “teguran” kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, dengan menambahkan informasi, bahwa Bisnis Mikro Laju masih ada dan masih akan beroperasi dengan model yang berbeda, sehingga tidak perlu mutasi ke bagian lain;

Dengan demikian ada upaya yang “menghambat” Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi agar tidak mutasi ke bagian lain;

b. Sebelum menawarkan pemutusan hubungan kerja, juga terjadi “perlakuan yang tidak menyenangkan” dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terhadap Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, sebagaimana akan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sampaikan berikut:

- Tanggal 10 Desember 2015, bagian yang mengelola kartu kredit pada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, meminta agar Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menutup, melunasi dan meng-update data untuk mengubah fasilitas kartu kredit Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menjadi kartu regular (non staf) dalam rangka “exit clearance” (yaitu aktivitas yang dilakukan pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja) Dari kejadian tersebut, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mengetahui telah masuk daftar “Termination” dengan target PHK 31 Desember 2015;
- Tanggal 10 Februari 2016, HR Loan Service (salah satu bagian di Direktorat Personalia Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang mengurus fasilitas pinjaman karyawan) mengirim surat yang pada intinya mengancam akan menahan bonus Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, karena Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi belum menyerahkan IMB terkait dengan fasilitas pinjaman perumahan atas nama Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi. Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi memprotes surat tersebut, karena mengenai IMB ini pernah dibicarakan sebelumnya (jika tidak salah pada Tahun 2011) dan tidak sepatasnya HR Direktorat melakukan pembinaan karyawan dengan cara “mengancam”;



- Tindakan represif Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, juga terjadi pada saat bipartit ketiga pada tanggal 7 April 2016, dengan memberikan surat/memo skorsing;

Akibat pemberian skorsing tersebut:

- i) Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dikesankan “bersalah”, karena skorsing pada umumnya dipahami sebagai sebuah hukuman/sanksi atas suatu kesalahan;
- ii) Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak memiliki kesempatan untuk memperpanjang masa berlakunya sertifikat manajemen resiko;

Sebagaimana kita ketahui karyawan perbankan disyaratkan harus memiliki sertifikat manajemen resiko. Dengan demikian, jika setelah pemutusan hubungan kerja ini Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi akan kembali bekerja di sektor perbankan, maka harus mengikuti kembali proses sertifikasi dari awal;

Dengan demikian, sangat jelas bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sudah menjadi target untuk di PHK dan diperkirakan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi akan melakukan berbagai tindakan represif lain untuk membuat Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi “tidak nyaman”, contoh seperti tuduhan/fitnah yang disampaikan dalam gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada butir 4 dan butir 5. Sehingga Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi yang pada dasarnya masih ingin terus bekerja, bersedia mempertimbangkan untuk ikut PHK;

8. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada butir 6, 7, 8, 9 dan 10 untuk seluruhnya, karena penghitungan dan pertimbangan penawaran pesangon yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terindikasi ingin melakukan upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan murah tanpa mempertimbangkan aspek keadilan dan berdasarkan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku. Di mana, nyata-nyata Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menawarkan pesangon berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 disatu sisi, namun pada saat yang sama mengabaikan Pasal 157 ayat 1 yang menyebutkan: “Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:



- a. Upah Pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh”;

Oleh karena itu, sudah semestinya dan seharusnya bahkan beralasan kiranya Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menuntut upah yang dijadikan dasar perhitungan adalah sebesar Rp24.554.000,00 (dua puluh empat juta lima ratus lima puluh empat ribu), yang terdiri dari gaji pokok Rp16.954.000,00 serta tunjangan tetap berupa COP Rp7.100.000,00 dan tunjangan pulsa Rp500.000,00;

Khusus tunjangan pulsa ini tidak tercantum dalam slip gaji. Di mana, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi secara sepihak telah mengubah tata cara pembayarannya, di mana sebelumnya dibayarkan kepada karyawan (dengan limit pulsa tergantung kepangkatan masing-masing karyawan), menjadi dibayarkan kepada provider (penyelenggara) telepon berdasarkan penggunaan dan limit pulsa ini dianggap hangus dalam sebulan, sehingga:

- Jika ada pemakaian telepon di bawah limit pulsa, maka sisa limit pulsa tersebut tidak bisa digunakan untuk membayar tagihan pulsa bulan berikutnya;
 - Jika ada pemakaian telepon di atas limit pulsa, maka kelebihan tersebut akan dibebankan kepada karyawan dengan memotong bagian dari upah;
- Dengan cara ini, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menghemat pembayaran pembayaran pulsa telepon karyawan, namun dengan merugikan karyawan, karena sisa limit pulsa tidak bisa digunakan untuk membayar telepon pada saat ada kelebihan pemakaian;

Bahwa selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) *a quo* ini merupakan kehendak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, oleh karena itu seharusnya sudah tersedia budget/anggaran terkait hal tersebut, sehingga pesangon yang ditawarkan kepada karyawan yang di PHK bisa lebih besar dari pada yang diatur dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003;

Oleh karena itu, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menuntut dibayarkannya kompensasi berupa “sweetener”/uang tambahan dan mengacu pada Program yang pernah diselenggarakan oleh Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Konvensi/Tergugat Rekonvensi, di mana untuk karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun akan memperoleh uang tambahan sebesar 14 kali upah;

Dengan demikian penghitungan pesangon yang harus dibayarkan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi adalah sebesar:

a. Uang Pesangon (2 x 9 x Rp24.554.000,00)	= Rp441.972.000,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja: (10 x Rp24.554.000,00)	= Rp245.540.000,00
c. Uang Penggantian Hak (15% x Rp687.512.000,00)	= Rp103.126.800,00
d. Uang Tambahan (14 x Rp24.554.000)	= <u>Rp343.756.000,00</u>
T o t a l	Rp1.134.394.800,00

(satu miliar seratus tiga puluh empat juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus rupiah);

b. Bahwa berkaitan dengan pertimbangan pembayaran manfaat pensiun yang diajukan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi perlu sedikit mengulas mengenai manfaat pensiun untuk karyawan-karyawan di Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, di mana ada perbedaan jenis manfaat pensiun yang secara garis besar terbagi dalam 3 kelompok karyawan, yaitu:

1. Karyawan ex. PT Bank Niaga, Tbk., yang diangkat sebelum Tahun 2006, pengelolaan dana pensiunnya dilakukan oleh Dana Pensiun Bank CIMB Niaga (Dapen/DPPK). Di mana Dapen ini dikelola sebagai lembaga yang terpisah dari manajemen Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi, namun tidak sepenuhnya independent, karena status Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebagai Pendiri Dapen;
2. Karyawan ex. PT Bank Lippo, Tbk., dana pensiunnya dikelola oleh DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan). Dimana DPLK adalah lembaga yang betul-betul independent dari campur tangan manajemen Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
3. Karyawan yang masuk setelah merger, dana pensiunnya dikelola oleh perusahaan asuransi (ada beberapa perusahaan asuransi yang ditunjuk) dan juga pengelolaannya betul-betul independent dari campur tangan manajemen Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

Dalam hal ini, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi adalah karyawan ex. PT Bank Niaga, Tbk., di mana pada Tahun 2009

Halaman 14 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017



manajemen Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi khusus melakukan perubahan dalam pembayaran manfaat pensiun untuk anggota DPPK/Dapen, yaitu yang disebut "caping 2008";

Yang dimaksud dengan caping 2008, adalah PhDP (Penghasilan Dasar untuk pembayaran manfaat pensiun) bukan dari gaji terakhir, namun berdasarkan gaji pokok Tahun 2008 (Desember) dengan kenaikan maksimum 6%/tahun, sehingga PhDP yang dijadikan dasar perhitungan manfaat pensiun jauh lebih kecil dibanding dengan gaji pokok terakhir (real) pada saat pension;

Pada program pensiun DPPK/Dapen ini juga terdapat 2 program, yaitu:

1. Program lama yang tidak terkena caping 2008, sehingga PhDP tetap dihitung dari gaji pokok terakhir. Peserta program lama ini tidak banyak dan saat ini diperkirakan hanya sekitar 150 orang karyawan;
2. Program baru yang terkena caping 2008 dan peserta program baru ini masih cukup banyak, saat ini masih mendekati angka 2.000 orang, namun akan berkurang terus, oleh karyawan yang pensiun atau mengundurkan diri atau disebabkan hal lain;

Kondisi yang disebutkan di atas, tidak terjadi pada kelompok karyawan yang dana pensiunnya dikelola oleh DPLK atau perusahaan Asuransi, sehingga hal ini sangat nyata sebagai suatu ketidakadilan yang telah merugikan sebagian karyawan, yaitu karyawan yang berasal dari ex. PT Bank Niaga, Tbk. yang ikut program baru;

Akibat caping 2008 tersebut PhDP yang digunakan dalam perhitungan manfaat pensiun untuk Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi tidak sebesar gaji pokok terakhir (Rp16.954.000,00), namun hanya sebesar Rp10.735.538,00;

Padahal kontribusi pensiun yang dibebankan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi setiap bulan sebesar Rp644.155,00 atau setara dengan 3,8% dari gaji pokok saat ini;

Sementara itu karyawan yang ikut manfaat pensiun melalui DPLK dan Asuransi, hanya mendapat beban kontribusi sebesar 3% dari gaji pokok dan manfaat pensiunnya dihitung dengan PhDP sebesar gaji pokok terakhir. Dengan demikian, nyata-nyata hal di atas merupakan suatu ketidakadilan;

Selain itu pada manfaat pensiun DPPK/Dapen ini terdapat perbedaan perhitungan pembayaran pada saat pensiun dipercepat dengan pensiun normal (bukan sekedar perbedaan masa kerja), yang Tergugat Konvensi/



Penggugat Rekonvensi tidak pahami cara perhitungannya, karena ada rumus yang menggunakan faktor/tabel perkalian tersendiri;

Sebagai gambaran, bersama ini Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sampaikan perhitungan simulasi pembayaran manfaat pensiun dari DPPK/Dapen, sebagai berikut:

Perkiraan Tanggal Pensiun	Manfaat Bruto Pensiun Yang Dapat Dibayarkan		
	Manfaat Alternatif I	Manfaat Alternatif II	
	Bulanan 100%	Sekaligus 20%	Bulanan 80%
03 Mei 2019 (pensiun normal)	Rp6.976.117,00	Rp257.383.100,00	Rp5.580.900,00
30 September 2015 (pensiun dipercepat)	Rp4.373.860,00	Rp171.988.700,00	Rp3.499.100,00
Selisih	Rp2.602.257,00	Rp 85.494.400,00	Rp2.081.800,00

Note : Perhitungan Simulasi ini dibuat oleh DPPK/Dapen dan masih menggunakan PhDP yang terkena capping 2008.

Perhitungan simulasi di atas, menunjukkan adanya selisih pembayaran manfaat pensiun yang cukup besar yang tidak sebanding, bila melihat masa kerja yang telah dijalani Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi selama 26 tahun dan masa kerja yang harus dijalani untuk sampai dengan umur pensiun normal hanya berkisar 3 tahun lagi;

Oleh karena itu, terkait PHK ini, maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menuntut agar manfaat pensiun yang dibayarkan, menggunakan perhitungan pensiun normal serta menggunakan PhDP dari gaji pokok terakhir (tidak memberlakukan capping 2008);

9. Bahwa memang benar memang telah dilakukan 3 kali proses perundingan bipartit dan tidak tercapai kesepakatan;
10. Bahwa pada bipartit ketiga, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah memberikan hukuman berupa skorsing, meskipun hak-hak Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berupa upah masih dipenuhi secara penuh oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
11. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menolak anjuran Disnaker Kodya Bandung yang dituangkan dalam Surat Nomor 567/7847-Disnaker tersebut, karena:
 - a. Saat mediasi, penjelasan dari pihak mediator tidak seperti yang tercantum dalam surat anjuran;
 - b. Tidak ada keberpihakan dan perlindungan dari Mediator cq. Disnaker terhadap Pekerja, terbukti dari:



- Anjuran tidak memberikan alternative lain, selain PHK;
 - Mengabaikan fakta, bahwa PHK ini merupakan kehendak dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
 - c. Mediator telah mengabaikan seluruh keterangan pihak pekerja;
 - d. Anjuran yang diberikan juga tidak tuntas, dimana terdapat hal-hal lain yang dipersalahkan oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, namun tidak ada anjuran penyelesaiannya, yaitu:
 - Perlindungan terhadap Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dari tindakan represif Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
 - Membiarkan Ketidakadilan dalam pembayaran hak manfaat pension;
 - Mengabaikan permintaan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk pencabutan status skorsing;
12. Bahwa oleh karenanya, berdasarkan dalil-dalil diatas telah nyata-nyata bahwa gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah memutarbalikan fakta, bahkan memuat fitnah serta melanggar ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 dan menganggangi rasa keadilan. Oleh karenanya Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo agar berkenan untuk menolak dan atau tidak menerima gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

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

1. Menolak gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menerima dan mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya.
3. Menyatakan gaji terakhir yang diterima oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebesar Rp24.554.000,00 (dua puluh empat juta lima ratus lima puluh empat ribu);
4. Menyatakan dan menetapkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terhadap Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, adalah merupakan kehendak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
5. Menyatakan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang pesangon sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, yaitu total sebesar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp1.134.394.800,00 (satu milyar seratus tiga puluh empat juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus rupiah);

6. Menyatakan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi harus membayarkan manfaat pensiun kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dengan menggunakan perhitungan pensiun normal dan menggunakan PhDP berdasarkan gaji pokok terakhir (tidak diberlakukan caping 2008);
7. Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara ini, sesuai ketentuan yang berlaku;

Atau:

- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya, sesuai dengan hukum yang berlaku, berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 21 Desember 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi;

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Putusan ini dibacakan hari Rabu tanggal 21 Desember 2016;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Tergugat Uang Pesangon sebesar 2 (satu) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan jumlah total sebesar Rp545.918.800,00 (lima ratus empat puluh lima juta sembilan ratus delapan belas ribu delapan ratus rupiah);
4. Menyatakan perhitungan dana pensiun yang diberikan Tergugat adalah sesuai ketentuan yang berlaku mengenai dana pensiun;

Dalam Rekonvensi;

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi tidak dapat diterima (*Niet Onvenkelij Verklaard*);

Dalam Konvensi dan Rekonvensi;

- Membebankan biaya perkara kepada Tergugat Konvensi/Penggugat

Halaman 18 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



Rekonvensi sebesar Rp 321.000,00 (tiga ratus dua puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 21 Desember 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Januari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Januari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 1/Kas/G/2017/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 18 Januari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 26 Januari 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 3 Februari 2017;

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

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

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

1. Bahwa *Judex Facti* PHI telah salah menerapkan hukum yang berlaku.

Karena beberapa alasan berikut:

a. Bahwa dalam pertimbangannya, Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung (halaman 42), mempertimbangkan dan menyimpulkan bahwa tunjangan pulsa dan COP sebagai pendapatan "non upah", sehingga tidak dapat diperhitungkan sebagai komponen upah untuk digunakan dalam kompensasi PHK, untuk itu upah Tergugat yang seharusnya digunakan dalam kompensasi PHK, Majelis Hakim berpendapat adalah sebesar Rp16.954.000 (enam belah juta sembilan ratus lima puluh empat ribu rupiah). Pertimbangan demikian merupakan kesalahan dalam menerapkan hukum. Karena jelas dan terang terkait upah yang dijadikan sebagai dasar perhitungan pesangon mestinya, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah angka 1 huruf b yang berbunyi "Tunjangan Tetap: adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan



pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan; tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain. tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan”;

- b. Bahwa dalam proses pemeriksaan nyata-nyata telah terbukti, tunjangan pulsa dan COP dibayarkan secara teratur dan diberikan secara tetap yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (lihat bukti TK/PR – 1 sampai dengan bukti TK/PR – 8 berupa slip gaji mulai bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Oktober 2016) serta pembayarannya pun tidak dikaitkan dengan kehadiran Pemohon Kasasi (di mana faktanya, upah Pemohon Kasasi baik saat masih aktif bekerja maupun saat discorsing, upah yang diterima persis sama yaitu sebesar Rp24.554.000,00). Bahkan juga terbukti dan dibuktikan juga dengan Bukti P-3, P-4 dan P-5;
- c. Bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 6 ayat 2 yang berbunyi “Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa:
 - a. Bonus;
 - b. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - c. Uang servis pada usaha tertentu.”

Di mana, hal tersebut dijelaskan pada secara lebih rinci pada pasal-pasal berikutnya, yaitu Pasal 7 (Tunjangan Hari Raya Keagamaan), Pasal 8 (Bonus), Pasal 9 (uang pengganti fasilitas kerja) dan Pasal 10 (uang servis pada usaha tertentu);

Di mana dalam pertimbangannya, sama sekali *Judex Facti* salah menerapkan hukum, dengan mengenyampingkan dan mengambil pertimbangan hukum satu sama lain bertentangan dan tidak bersesuaian; Mbingungkan dan cenderung mengabaikan keadilan.

Bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas sudah cukup alasan bagi Majelis Hakim Mahkamah Agung RI yang memeriksa perkara ini menyatakan bahwa tunjangan pulsa dan COP merupakan komponen tunjangan tetap dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 157 ayat 1 yang berbunyi: “Komponen upah yang



digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah Pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh”;

Dengan demikian besarnya upah yang harus digunakan dalam perhitungan pesangon, adalah sebagai berikut:

I. Upah Pokok	: Rp16.954.000,00
II. COP	: Rp 7.100.000,00
III. Tunjangan Pulsa	: <u>Rp 500.000,00</u>
IV. Total Upah	: Rp24.554.000,00 (dua puluh empat juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah);

Jika pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam perkara *a quo* tetap di paksakan maka rasa keadilan masyarakat dan pencari keadilan tercederai dan dikhawatirkan kepercayaan para pencari keadilan pada Pengadilan akan hilang bahkan mati, karena telah dibunuh dan dimatikan oleh lembaga pengadilan sendiri yang seharusnya justru menegakkan dan menghidupkan keadilan sebagai wakil Tuhan di bumi;

Pemohon Kasasi berharap Mahkamah Agung RI bisa memberikan putusan yang adil seadil-adilnya berdasarkan fakta yang sesungguhnya dan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

2. Bahwa *Judex Facti* PHI telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku. Kelalain *Judex Facti* antara lain, tercermin pada:
 - a. Lalainya *Judex Facti* PHI memenuhi Pasal 102 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Nyata-nyata *Judex Facti* PHI mengenyampingkan data-data yang diajukan oleh Pemohon Kasasi khususnya yang terdapat dalam jawaban dan gugatan rekonvensi yang semua dalil-dalil dalam jawaban maupun gugatan rekonvensi telah terbukti dengan terang benderang; Dalam Pasal 102 ayat (1) huruf d, jelas disebutkan bahwa:

“(1) Putusan Pengadilan harus memuat:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b.dst;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e.
- g.dst

(2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial";

- b. Bahwa dalil-dalil Pemohon Kasasi dalam bagian rekonvensi yang berdasarkan bukti-bukti otentik dalam pemeriksaan juga diabaikan oleh *Judex Facti* PHI. Hal mana kemudian disederhanakan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dasar penghitungan pesangon mengabaikan bukti-bukti yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi khususnya Bukti TK/PR-2, TK/PR-3, TK/PR-4 TK/PR-5 TK/PR-6 TK/PR-7 dan TK/PR-4 yang ternyata bersesuaian dan sama dengan bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi P-3, P-4 dan P-5;
- c. Bahwa *Judex Facti* PHI menyederhanakan bahkan "mengkaburkan", membuat kebenaran justru menjadi abu-abu dan tidak ada kepastian saat tunjangan tetap sebagai bagian dari komponen upah yang biasa diterima oleh Pemohon Kasasi, dianggap sebagai pendapatan "non upah" yang menurut pertimbangan *Judex Facti* PHI tidak dapat diperhitungkan sebagai komponen upah untuk perhitungan kompensasi PHK. Dengan demikian bisa juga diartikan bahwa *Judex Facti* membuat aturan dan penafsiran sendiri tanpa berdasarkan bukti-bukti yang ada dalam proses pemeriksaan. Pertanyaannya, sejak kapan tunjangan tetap sebagai bagian dari komponen upah merupakan pendapatan "non upah"?

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 18 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Halaman 22 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa terbukti pada bagian di mana Penggugat bertugas telah ditutup dan lagi pula alasan yang dijadikan dasar PHK tidak terkait alasan yang dilarang dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pembayaran uang kompensasi PHK karena efisiensi telah sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: YONKY SUWARDI tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

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

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **YONKY SUWARDI** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi yang ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 4 Mei 2017 oleh Dr. H. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI., masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis tersebut dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota

Halaman 23 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

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

Dr. H. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

ttd

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

Panitera Pengganti

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 24 dari 24 hal. Put. Nomor 394 K/Pdt.Sus-PHI/2017