



PUTUSAN

Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

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

PT. BANK MEGA Tbk, berkedudukan di Jalan Jendral Sudirman Nomor 351 (depan RRI) Kota Pekanbaru, dalam hal ini memberi Kuasa kepada John Eric Pontoh, S.H., dan kawan-kawan, Para Karyawan PT. Bank Mega Tbk, beralamat di Menara Bank Mega Lantai 15, Jalan Kapten Tendean Kav.12-14A Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Februari 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

FAUZI YULIANDRI, bertempat tinggal di Jalan Suka Karya Komplek Paris Athaya Blok.A Nomor 13 RT.009,RW.003 Kelurahan Tuah Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hazmi Hamid, S.H., dan Irfansyah, S.H., M.H., Para Advocat, beralamat di Jalan Bawal Gang Bawal III Nomor 4 Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Maret 2016, sebagai 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 Pekanbaru, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah ditunjuk dan dipekerjakan oleh Tergugat sebagai Karyawan tetap sesuai dengan SK Direksi PT. Bank Mega Tbk Nomor KEP.1292/DIRBM-P/12 tanggal 14 Maret 2012 dengan Jabatan sebagai Koordinator Kredit SME pada Kantor Capem Pekanbaru Harapan Raya terhitung sejak tanggal 28 Maret 2012;
2. Bahwa Penggugat telah ditunjuk dan dipromosikan sebagai Sub Branch Kedit Manager di Cabang Pembantu Pekanbaru Jalan Riau sesuai SK

Halaman 1 dari 16 hal.Put.Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direksi PT.Bank Mega Tbk Nomor KEP.4181/DIRBM/PMt/12 tanggal 25 Juli 2012 dan efektif berlaku tanggal 01 Agustus 2012;

3. Bahwa Penggugat terakhir ditunjuk atau menjabat sebagai Account Officer SME (Small Medium Enterprise) pada Kantor Cabang Pembantu PT.Bank Mega Tbk Harapan Raya Pekanbaru, dengan menerima upah terakhir sebesar sebesar Rp5.930.000,00 (Lima juta sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah) setiap bulannya, terakhir pada bulan Oktober 2015, dimana sampai dengan gugatan ini diajukan Penggugat sudah tidak menerima upah lagi;
4. Bahwa pada tanggal 28 September 2015 Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat terhitung sejak 30 Oktober 2015 sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT.Bank Mega Tbk Nomor KEP.722/DIRBM-P/15 tanggal 28 September 2015 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Fauzi Yuliandri;
5. Bahwa alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja disebabkan Penggugat gagal dalam pencapaian target kerja pembebanan kredit sebesar Rp600.000.000,00 (Enam ratus juta rupiah) setiap bulannya, sehingga Tergugat telah memberikan sanksi berupa Surat Peringatan I,II dan III selama tiga bulan berturut-turut, dan terakhir melakukan sanksi pembinasaan terhadap Penggugat yaitu Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bahwa setelah Penggugat teliti, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bukanlah merupakan suatu kesalahan berat atau ringan, tetapi merupakan masalah kemampuan Penggugat dalam bekerja atau Penggugat tidak mampu dalam pencapaian target kerja yang harus dipenuhi oleh Penggugat, namun pencapaian target kerja yang dibebankan oleh Tergugat kepada Penggugat bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, Penggugat harus melakukan prinsip kehati-hatian dalam mencari nasabah untuk menyalurkan kredit di PT.Bank Mega, agar kredit macet dapat dihindari;
7. Bahwa oleh karena itu Penggugat menilai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah disebabkan Penggugat dianggap tidak produktif lagi sehingga menurut hemat Penggugat, dicarilah alasan oleh Tergugat untuk melakukan PHK kepada Penggugat dengan tujuan untuk melakukan efisiensi dalam perusahaan tanpa memberikan hak yang harus diterima Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang;
8. Bahwa Penggugat dalam memenuhi Target yang telah ditetapkan telah bekerja secara masimal, terbukti bahwa Penggugat telah berapa kali

Halaman 2 dari 16 hal.Put.Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2016



mengajukan kredit (dalam masa periode SP1,SP2,SP3) untuk disetujui tetapi selalu ditolak dengan alasan yang tidak jelas, walaupun nasabah yang diajukan Penggugat adalah nasabah lama yang cukup baik dan dalam kondisi sehat;

9. Bahwa bila Tergugat tidak ingin melanjutkan hubungan kerja, pada prinsipnya Penggugat tidak keberatan untuk diakhiri hubungannya, karena walaupun dilanjutkan tidak mungkin lagi terjadi hubungan kerja yang harmonis antara Penggugat dengan Tergugat, tetapi Tergugat wajib mengeluarkan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak seperti cuti tahunan dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan;
10. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat bukan merupakan kesalahan berat atau ringan yang dilakukan oleh Penggugat, tetapi adalah upaya untuk efisiensi perusahaan Tergugat dengan jalan memPHK karyawan yang tidak produktif (yaitu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 164 ayat 3), maka secara hukum Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sebesar dua kali pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja, uang cuti tahunan dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 %, dengan perinciannya sebagai berikut:

a. Uang Pesangon	Rp5.930.000x5x2	= Rp59.300.000,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp5.930.000x2	= Rp11.860.000,00
c. Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan perawatan	Rp71.160.000,-x15%	= <u>Rp10.674.000,00</u>
Jumlah		= Rp81.834.000,00

(Delapan puluh satu juta delapan ratus tiga puluh empat ribu rupiah);

11. Bahwa Penggugat masih mempunyai sisa cuti tahunan sebanyak 7 (tujuh) hari untuk tahun 2015 yang belum Penggugat ambil dan belum gugur, oleh karena itu secara hukum Tergugat haruslah menggantikan hak cuti tahunan Penggugat tersebut dengan sejumlah uang dengan perhitungan Rp5.930.000,00 x 7:21= Rp1.976.600,00 (Satu juta sembilan ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus rupiah);
12. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat belum mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, maka PHK yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak adalah tidak sah secara Hukum, oleh karena itu



Tergugat haruslah membayar hak Penggugat berupa upah proses kepada Penggugat yang untuk awalnya selama proses enam bulan berjalan dimana setiap bulannya yaitu sebesar Rp5.930.000,00 (Lima juta sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah) terhitung sejak Penggugat di PHK oleh Tergugat sejak bulan November 2015 sampai dengan bulan April 2016 yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp35.580.000,00 (Tiga puluh lima juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah);

13. Bahwa agar gugatan yang Penggugat ajukan ini tidak sia-sia dan adanya kekhawatiran Tergugat tidak menjalankan putusan dalam perkara ini sebagai mestinya, wajar dan beralasan Hukum kiranya untuk meletakkan sita jaminan (*Conservatoir beslaag*) di atas harta kekayaan Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak yang akan Penggugat tunjukkan nantinya;
14. Bahwa selama proses pemutusan hubungan kerja ini berlangsung, Pengugat melihat adanya itikad tidak baik Tergugat untuk tidak melakukan pembayaran hak-hak Penggugat dan begitu juga kelak putusan ini dikhawatirkan tidak dijalankan oleh Tergugat walaupun sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka wajar dan beralasan hukum kiranya di atas diri Tergugat dikenakan uang paksa (*dwangsom*) bila Tergugat kelak tidak menjalankan putusan dalam perkara ini dengan denda sebesar Rp500.000,00 (Lima ratus ribu rupiah) setiap harinya sampai putusan perkara ini dijalankan sebagaimana mestinya;
15. Bahwa perselisihan hubungan industrial tentang PHK antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan telah di keluarkan Anjuran Mediator tertanggal 09 November 2015 Nomor Naker/C.4/565/499/XI/2015. Atas Anjuran Mediator ini Penggugat tidak memberikan jawaban dalam 10 hari, maka secara hukum Penggugat menolak Anjuran tersebut;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah menurut hukum;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) antara Pengugat dengan Tergugat karena alasan efesiensi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang Pesangon, uang Penghargaan Masa kerja dan uang Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% seluruhnya berjumlah Rp81.834.000,00 (Delapan puluh satu juta delapan ratus tiga puluh empat ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang sisa cuti tahunan sebesar Rp1.976.600,00 (Satu juta sembilan ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus rupiah);
6. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang upah proses selama enam bulan terhitung mulai bulan November 2015 sampai dengan bulan April 2016 sebesar Rp35.580.000,00 (Tiga puluh lima juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (Lima ratus ribu rupiah) setiap harinya dalam keterlambatan menjalankan putusan dalam perkara ini;
8. Menyatakan sita jaminan (*Conservatoir beslaag*) adalah sah dan berharga;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Namun apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

A. Dalam Eksepsi:

Gugatan yang diajukan Penggugat bersifat Kabur (*Obscuur Libel*) dan mengandung unsur ketidak jelasan (*Onduidelijk*) karena salah mengartikan atau salah menafsirkan komitmen kesanggupan memperbaiki kinerja (KKMK) tertanggal 01 Mei 2015 yang telah dinyatakan dan ditandatangani oleh Fauzi Yuliandri sebagai Penggugat dan Diketahui oleh Aries Rembang yang mewakili PT.Bank Mega Tbk sebagai Tergugat;

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo nyata-nyata kabur (*obscur libel*) dan mengandung unsur ketidakjelasan (*onduidelijk*) dimana dalam posita Gugatannya, Penggugat salah menafsirkan Kesepakatan Kesanggupan memperbaiki Kinerja (KKMK) tertanggal 1 Mei 2015 khususnya poin 3 Kesepakatan Kesanggupan memperbaiki Kinerja (KKMK) tersebut yang menyebutkan sebagai berikut:

“Saya setuju, apabila sampai batas waktu diberikan oleh manajemen PT.Bank Mega Tbk, ternyata tidak menunjukkan kemampuan usaha



(*effort*) atau unjuk kerja (*performance*) dalam rangka mencapai target tersebut, dengan tidak harus menunggu sampai tiga bulan kedepan atau batas waktu yang lain yang ditetapkan oleh Manajemen PT.Bank Mega Tbk, untuk mengundurkan diri dari dan mengakhiri hubungan kerja saya dengan PT.Bank Mega Tbk, terhitung sejak hasil evaluasi kinerja saya diketahui atau pada tanggal sebagaimana ditetapkan oleh Manajemen PT. Bank Mega Tbk, untuk mengakhiri hubungan kerja dengan saya secara sepihak apabila saya tidak mengundurkan diri akibat tidak mencapai target tersebut, dan kaenannya apapun juga atas berakhirnya hubungan kerja tersebut, dan saya tidak akan melakukan penuntutan apapun juga kepada PT.Bank Mega Tbk;

2. Bahwa sesuai dengan yang tercantum dalam Kesepakatan Kesanggupan Memperbaiki Kinerja (KKMK) pada point 3 tersebut yang telah dinyatakan dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat pada intinya Penggugat telah menyatakan bahwa:

a. Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa apabila Penggugat tidak menunjukkan kemampuan usaha (*effort*) atau unjuk kerja (*performance*) dalam rangka mencapai target tersebut, dengan tidak harus menunggu sampai tiga bulan kedepan, Penggugat setuju dan menyatakan untuk mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja Penggugat dengan PT.Bank Mega Tbk/Tergugat;

b. Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa dengan tidak mengurangi hak PT.Bank Mega/Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak apabila Penggugat tidak mengundurkan diri akibat tidak mencapai target tersebut. Atau dengan perkataan lain, bahwa apabila Penggugat tidak mengundurkan diri karena tidak menunjukkan kemampuan usaha (*effort*) atau unjuk kerja (*Performance*) dalam rangka mencapai target tersebut, maka hak Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak atau Tergugat menganggap Penggugat secara otomatis atau dengan sendirinya telah mengundurkan diri;

c. Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa PT.Bank Mega Tbk /Tergugat tidak mempunyai kewajiban apapun juga atas berakhirnya hubungan kerja tersebut, dan Penggugat tidak akan melakukan penuntutan apapun juga kepada PT.Bank Mega.Tbk;

3. Bahwa berdasarkan point 2 di atas, Gugatan Penggugat tidak jelas/tidak terang atau isinya kabur (*onduiselijk*) serta Posita atau *fundamentum*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

petendi tidak menjelaskan dasar hukum (*rechts ground*) dan dasar fakta (*fetelik ground*) yang diatur dalam Kesepakatan Kesanggupan Memperbaiki Kinerja (KKMK) tertanggal 1 Mei 2015 khususnya poin 3 KKMK dimaksud sehingga dalam hal ini dalil gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil;

4. Bahwa dari uraian di atas maka menjadi terbukti dan tidak dapat dibantah lagi Gugatan Penggugat telah nyata-nyata kabur, tidak tepat, tidak berdasarkan hukum sehingga sudah seharusnya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menolak Gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena sesuai dengan ketentuan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 239 K/Sip/1968 yang kaidah hukumnya menyebutkan bahwa: Suatu Gugatan yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Pbr, tanggal 15 Februari 2016, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi :

- Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat terhitung mulai tanggal 30 Oktober 2015;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar Hak-hak Penggugat secara tunai dan seketika dengan perhitungan sebagai berikut:
 - Uang Pesangon $5 \times 1 \times \text{Rp}5.640.000,00 = \text{Rp}28.200.000,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja $2 \times \text{Rp}5.640.000,00 = \text{Rp}11.280.000,00$
 - Sub Total = $\text{Rp} 39.480.000,00$
 - Sisa cuti $\text{Rp}5.640.000 : 12 \times 6 = \text{Rp} 2.820.000,00$
 - Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan Dan Perawatan $15\% \times \text{Rp}39.480.000,00 = \underline{\text{Rp} 5.922.000,00}$
 - Jumlah = $\text{Rp} 48.222.000,00$(Empat puluh delapan juta dua ratus dua puluh dua ribu rupiah);
4. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Halaman 7 dari 16 hal.Put.Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 15 Februari 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 Februari 2016, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Februari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 60/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Pbr, Jo. 7/Kas/G/2016/PN Pbr, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 8 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 16 Maret 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 23 Maret 2016;

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

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

1. Bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU Nomor 2/2004) para pihak yang hendak mengajukan permohonan Kasasi sebelum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berkekuatan hukum tetap dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal putusan dibacakan yang diatur dalam Pasal 110 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004. Untuk jelasnya kami kutip Pasal 110 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

“Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan Kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. Bagi Pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;



- b. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan;
2. Bahwa Putusan Akhir perkara a quo telah dibacakan oleh *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada hari Senin, tanggal 15 Pebruari 2016. Kemudian, Pemohon Kasasi/Tergugat telah menyatakan Permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung RI melalui Kantor Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada hari Jumat tanggal 26 Pebruari 2016, dan pada tanggal 7 Maret 2016 telah pula diajukan Memori Kasasi ini. Dengan demikian maka pengajuan Kasasi ini dilakukan oleh Pemohon Kasasi /Tergugat masih dalam tenggang waktu dan telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Undang-Undang, oleh karenanya sudah sepatutnya Permohonan Kasasi ini diterima oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia;
 3. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini tidak disertai dengan pertimbangan hukum yang cukup dan seimbang serta alasan-alasan yang jelas (*onvoldoende gemotiveerd*) sehingga dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam beracara (*vormverzuim*), dan Pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini adalah keliru, tidak benar berdasar hukum, tidak berdasarkan fakta dan tidak adil;
 4. Bahwa untuk jelasnya dalil-dalil Pemohon Kasasi tersebut di atas, maka dalil-dalil tersebut akan diuraikan dengan sistematika sebagai berikut;
Pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak disertai dengan pertimbangan hukum yang cukup dan seimbang serta alasan-alasan yang jelas (*Onvoldoende Gemotiveerd*) sehingga dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam beracara (*Vormverzuim*);
 5. Bahwa adapun ketidaklengkapan dan ketidakjelasan (*onvoldoende gemotiveerd*) pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru terdapat pada halaman 26 dan 27 Alinea ke-7 Putusan yang menyatakan sebagai berikut:
"Menimbang, bahwa surat bukti P.6/T-1 berupa Kesepakatan Kesanggupan Memperbaiki Kinerja (KKMK), apabila dihubungkan dengan ketentuan pasal 41 ayat (3) huruf f Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk, bahwa: "Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi dalam hal



pegawai tidak mampu mencapai kinerja (unperform) yang telah ditentukan perusahaan walaupun telah beberapa kali dicoba diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya”, dan pasal 47 ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa: “Pegawai yang tidak cakap melakukan pekerjaan dibidang tugasnya atau tidak dapat mencapai prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan walaupun telah dicoba dimana-mana atau dibina dibidang tugas yang ada dan telah diberikan Surat Peringatan III/terakhir dapat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja. Pelaksanaan administrasi Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan tersebut berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dari ketentuan pasal 41 ayat (3) huruf f, serta pasal 47 ayat (1) dan (2) Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk tersebut ternyata tidak ada ketentuan yang mengharuskan pegawai yang tidak berhasil mencapai target yang telah ditentukan untuk mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja dengan PT. Bank Mega Tbk. Dan dibubungkan dengan surat bukti P.10/T-10 dan T-11 ternyata bahwa dari awal Penggugat sudah keberatan untuk menandatangani KKMK tersebut, namun karena menurut atasan Penggugat penandatanganan KKMK tersebut, tidak akan apa-apa dan karena menghargai atasan, maka Penggugat menandatangani KKMK tersebut, sehingga dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa KKMK tersebut, adalah kesepakatan yang isinya ditentukan sepihak oleh perusahaan, dan pekerja mau tidak mau harus menandatangani, oleh karena itu materi KKMK point 3 dikesampingkan;

6. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut, karena berdasarkan Bukti T-1 berupa Kesepakatan Kesanggupan Memperbaiki Kinerja (KKMK) tertanggal 1 Mei 2015 khususnya poin 3 dengan jelas-jelas menyebutkan sebagai berikut:
”Saya setuju, apabila sampai batas waktu yang diberikan oleh Manajemen PT. Bank Mega Tbk, ternyata saya tidak menunjukkan kemampuan usaha (“effort”) atau unjuk kerja (“performance”) dalam rangka mencapai target tersebut, dengan tidak harus menunggu sampai tiga bulan kedepan atau batas waktu lain yang ditetapkan oleh Manajemen PT. Bank Mega Tbk, untuk mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja saya dengan PT. Bank Mega Tbk, terhitung sejak hasil evaluasi kinerja saya diketahui atau pada tanggal sebagaimana ditetapkan oleh manajemen PT. Bank Mega Tbk, demikian dengan tidak mengurangi hak PT. Bank Mega Tbk, untuk mengakhiri hubungan kerja dengan saya secara sepihak apabila



saya tidak mengundurkan diri akibat tidak mencapai target tersebut, dan karenanya dalam hal ini PT. Bank Mega Tbk tidak mempunyai kewajiban apapun juga atas berakhirnya hubungan kerja tersebut, dan saya tidak akan melakukan penuntutan apapun juga kepada PT. Bank Mega Tbk.”

7. Bahwa untuk lebih jelas, Pemohon Kasasi menguraikan point 3 Kesepakatan Kesanggupan Memperbaiki Kinerja (KKMK) sebagai berikut:
 - a. Termohon Kasasi/Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa apabila Termohon Kasasi/Penggugat tidak menunjukkan kemampuan usaha (*effort*) atau unjuk kerja (*performance*) dalam rangka mencapai target tersebut, dengan tidak harus menunggu sampai tiga bulan kedepan, Termohon Kasasi/Penggugat setuju dan menyatakan untuk mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja Penggugat dengan PT. Bank Mega Tbk/Tergugat;
 - b. Termohon Kasasi/Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa dengan tidak mengurangi hak PT. Bank Mega/Pemohon Kasasi/Tergugat, untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Termohon Kasasi/Penggugat secara sepihak apabila Termohon Kasasi/Penggugat tidak mengundurkan diri akibat tidak mencapai target tersebut. Atau dengan perkataan lain, bahwa apabila Termohon Kasasi/Penggugat tidak mengundurkan diri karena tidak menunjukkan kemampuan usaha (*effort*) atau unjuk kerja (*performance*) dalam rangka mencapai target tersebut, maka hak Pemohon Kasasi/Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak atau Pemohon Kasasi/Tergugat menganggap Termohon Kasasi/Penggugat secara otomatis atau dengan sendirinya telah mengundurkan diri;
 - c. Termohon Kasasi/Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa PT. Bank Mega Tbk/Pemohon Kasasi Tergugat tidak mempunyai kewajiban apapun juga atas berakhirnya hubungan kerja tersebut, dan Termohon Kasasi/Penggugat tidak akan melakukan penuntutan apapun juga kepada Pemohon Kasasi/PT. Bank Mega Tbk;
8. Bahwa berdasarkan uraian diatas, dan dihubungkan dengan ketentuan pasal 41 ayat (3) huruf f, serta pasal 47 ayat (1) dan (2) Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Pemohon Kasasi menolak dengan tegas-tegas Pertimbangan Hukum *Judex Facti* yang menyatakan, tidak ada ketentuan yang mengharuskan pegawai yang tidak berhasil mencapai target yang telah ditentukan untuk mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi. Pertimbangan *Judex Facti* tersebut sangat



keliru, karena dalam ketentuan pasal 41 ayat (3) huruf f, serta pasal 47 ayat (1) dan (2) Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk tersebut sangat jelas menyebutkan bahwa, Pegawai yang tidak cakap melakukan pekerjaan dibidang tugasnya/tidak mencapai target atau tidak dapat mencapai prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan walaupun telah dicoba dimana-mana atau dibina dibidang tugas yang ada dan telah diberikan Surat Peringatan III/terakhir dapat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja;

9. Bahwa berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata sangat jelas menyebutkan bahwa, sesuatu perjanjian yang telah ditandatangani atau disepakati oleh pihak-pihak adalah merupakan undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Untuk jelasnya Pemohon Kasasi mengutip Pasal 1338 KUH Perdata tersebut:

Pasal 1338 KUH Perdata:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu”;

10. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyebutkan bahwa dari awal Penggugat sudah keberatan untuk menandatangani KKMK tersebut, namun karena menurut atasan Termohon Kasasi/Penggugat, penandatanganan KKMK tersebut, tidak akan apa-apa dan karena menghargai atasan, maka Termohon Kasasi/Penggugat menandatangani KKMK tersebut, karena berdasarkan Bukti T-10 berupa Berita Acara (Risalah) Pertemuan tanggal 19 Agustus 2015 antara Termohon Kasasi/Penggugat dengan Pemohon Kasasi/Tergugat isinya sangat jelas menyebutkan bahwa Termohon Kasasi/Penggugat telah menerima, membaca serta memahami isi dari buku Peraturan Perusahaan dan buku Panduan Komitmen Integritas dan Termohon Kasasi/Penggugat telah menerima dan membaca surat Nomor 597/HCRO/2015, perihal Surat Peringatan Ketiga (terakhir) tertanggal 3 Juli 2015 serta Termohon Kasasi/Penggugat telah membaca dan memahami isi dari surat teguran dan Kesepakatan Kesanggupan Memperbaiki Kinerja (KKMK). Atau dengan perkataan lain, bahwa tidak ada satupun bukti yang dapat membuktikan bahwa sejak awal Termohon Kasasi sudah keberatan untuk menandatangani KKMK tersebut, dengan alasan tidak akan apa-apa dan karena menghargai atasan, karena faktanya KKMK tersebut telah



ditandatangani Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi dengan sebenarnya, tanpa paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar serta sehat jasmani dan rohani. (Vide Bukti T-1); Oleh karenanya pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan bahwa KMKM tersebut adalah kesepakatan yang isinya ditentukan sepihak oleh Perusahaan/ Pemohon Kasasi dan pekerja mau tidak mau harus menandatangani, haruslah ditolak;

11. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 27 alinea ke-2 yang intinya menyebutkan bahwa:

“tidak ada petugas marketing yang berhasil mencapai target.....”;

12. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut, haruslah ditolak, setidaknya tidaknya untuk dikesampingkan, karena faktanya sangat banyak Marketing Bank Mega yang ada sekarang ini adalah Marketing yang telah memenuhi/mencapai target yang telah ditentukan oleh Pemohon Kasasi. Atau dengan perkataan lain, bahwa Marketing yang ada sekarang ini di PT. Bank Mega, Tbk adalah Marketing yang telah lulus pencapaian target sedangkan yang tidak mencapai target telah mengundurkan diri dari PT. Bank Mega, Tbk;

13. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini tidak mempertimbangan sama sekali terhadap bukti tambahan Pemohon Kasasi yaitu Bukti T-12 berupa Surat Pernyataan Termohon Kasasi/Penggugat diatas meterai, mengenai kesanggupan pencapaian target oleh Termohon Kasasi tertanggal 28 September 2011. Bahwa Bukti T-12 dari Pemohon Kasasi tersebut membuktikan bahwa sesuai dengan yang tercantum dalam Surat Pernyataan Tanggal 28 September 2011 pada point 2 telah dinyatakan dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi/ Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat pada intinya Termohon Kasasi/ Penggugat telah menyatakan bahwa:

- Termohon Kasasi/Penggugat bersedia ditarget Rp2.5 M/bulan untuk memasarkan produk lending;
- Termohon Kasasi/Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa apabila Termohon Kasasi/Penggugat tidak menunjukkan kemampuan usaha (*effort*) atau unjuk kerja (*performance*) dalam rangka mencapai target tersebut, Termohon Kasasi/Penggugat setuju dan menyatakan untuk mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja Termohon Kasasi/Penggugat dengan PT. Bank Mega Tbk/Pemohon Kasasi/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tanpa diberikan Kompensasi apapun oleh PT.Bank Mega Tbk/Tergugat;

- Termohon Kasasi/Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa dalam hal Termohon Kasasi/Penggugat tidak mencapai target yang ditetapkan dan Penggugat menilai Tergugat telah menunjukkan kemampuan, usaha atau unjuk kerja dalam rangka mencapai target dan atau masa KKWT Termohon Kasasi/Penggugat telah selesai, maka Termohon Kasasi/Penggugat bersedia untuk diberi kesempatan memperbaiki kinerja Termohon Kasasi/Penggugat;
- Termohon Kasasi/Penggugat telah setuju dan menyatakan bahwa surat pernyataan tanggal 28 September 2011 ini merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dari Perjanjian Kerja Nomor 1744, tanggal 19 September 2011 yang telah di tanda tangani oleh Termohon Kasasi/Penggugat;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 23 Maret 2016, dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar (*Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum), karena *Judex Facti* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dalam memutus perkara *a quo* serta putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang Undang;

Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat (PT Karya Murni Indocipta) sejak 12 Januari 2003, dengan jabatan sebagai sopir dengan gaji terakhir sebesar Rp2.357.500,00 (dua juta tiga ratus lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) per bulan,;

Bahwa pada awal Agustus 2015 Penggugat mendapat tugas dari perusahaan untuk mengambil kertas di Malang, tetapi Penggugat lupa, namun ketika diingatkan melalui telepon oleh Anton Wibowo (wakil manager produksi) Penggugat tidak bersedia melaksanakan dengan alasan perjalanan telah sampai Lawang;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa kertas tersebut adalah salah satu bahan produksi yang sangat dibutuhkan waktu itu, sehingga dengan tidak terambilnya kertas tersebut mengganggu proses produksi;

Bahwa karena proses produksi terganggu akibat tindakan Penggugat yang tidak melaksanakan perintah perusahaan, maka pada tanggal 4 Agustus 2015 Penggugat tidak diperbolehkan masuk kerja, karena dalam proses PHK;

Bahwa Penggugat dan Tergugat sama-sama menyatakan tidak ingin menjalin hubungan kerja lagi;

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

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

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 :

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. BANK MEGA, Tbk** tersebut;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 13 Oktober 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M. H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-

Halaman 15 dari 16 hal.Put.Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Ttd

Ttd

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

Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Ttd

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

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

Untuk salinan :
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 195912071985122002.