



PUTUSAN

Nomor 427 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:

1. **DIREKTUR UTAMA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk KANTOR PUSAT cq PEMIMPIN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk KANTOR WILAYAH PADANG**, berkedudukan di Jalan Bagindo Aziz Chan Nomor 30 Kotak Pos 68 Padang, selanjutnya disebut **Tergugat I**;
2. **PEMIMPIN CABANG PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG PADANG**, diwakili oleh Danuta Putri, S.H., Mkn., dan kawan-kawan, berkedudukan di Jalan Bagindo Aziz Chan Nomor 30 Kotak Pos 67 Padang, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4 Desember 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

L a w a n

VICHA ZUSYA PUTRI, bertempat tinggal di Jalan Delima IX Nomor 315 Perumnas Belimbing, RT 006/RW 008, Kelurahan Kuranji, Kecamatan Kuranji, Kota Padang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ardisal, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Raya Kampung Tanjung Nomor 1 Kuranji, Padang berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 November 2015, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat dengan posisi terakhir bekerja sebagai Teller, yang sekarang telah diberhentikan oleh Tergugat melalui Surat Nomor B.10605/KC-III/LYI/11/2014 tertanggal 27 November 2014 tentang Pemberitahuan Penghentian Penugasan yang dikeluarkan

Hal. 1 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Tergugat II, dengan upah/gaji terakhir sebesar Rp3.040.060,00 (tiga juta empat puluh ribu enam puluh rupiah) per bulan;

2. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat, awalnya adalah melalui *outsourcing* PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) dengan Surat Perjanjian Kerja (PKWT) Nomor B-164-PKSS/SDM/PDG/08/2011 tertanggal 22 Agustus 2011 sebagai *customer service*. Kemudian berdasarkan Surat Tergugat II Nomor 3905/KC-III/LYI/08/2011 tertanggal 26 Agustus 2011 Penggugat ditugaskan sebagai *customer service* di BRI Unit Simpang Haru;
3. Bahwa berdasarkan Instruksi Dinas Tergugat II Nomor B.421-KC.III/AMU/01/2012 tertanggal 16 Januari 2012 Penggugat ditugaskan sebagai Pgs. Customer Service di BRI Unit Pemuda terhitung mulai tanggal 17 Januari 2012 s/d 8 Februari 2012, namun kemudian berdasarkan Surat Tergugat II Nomor B.628a/KC-III/LYI/01/2012 tertanggal 30 Januari 2012 dilakukan ralat/perbaikan oleh Tergugat II terhadap surat sebelumnya dan selanjutnya Penggugat dipekerjakan sebagai Teller Kontrak di Teras Pasar Raya II Unit BRI Pemuda;
4. Bahwa selanjutnya Tergugat II masih tetap mempekerjakan Penggugat selaku Teller Kontrak di Unit BRI Pemuda Kanca Padang melalui penandatanganan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat Nomor B.../KC.III/LYI/12/2012 tanggal 6 Desember 2012 (Surat Perjanjian tidak ada diberikan oleh Tergugat II), dengan masa kerja terhitung mulai tanggal 1 Desember 2012 sampai dengan 28 Februari 2013, dengan upah pokok Rp3.040.060,00 (tiga juta empat puluh ribu enam puluh rupiah);
5. Bahwa berdasarkan Surat Nomor B.9861/KC-III/SDM/11/2013 tertanggal 27 November 2013 tentang Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat, Tergugat masih mempekerjakan Penggugat selaku Teller Kontrak dengan penempatan di BRI Unit Siteba Kanca Padang, dengan masa kerja terhitung mulai tanggal 1 Maret 2013 sampai dengan 30 November 2014;
6. Bahwa Tergugat II pada tanggal 27 November 2014 telah mengeluarkan Surat Keputusan memberhentikan Penggugat melalui Surat Nomor B.10605/KC-III/LYI/11/2014 tertanggal 27 November 2014 tentang Pemberitahuan Penghentian Penugasan, tanpa alasan yang jelas dan juga tanpa pemberian hak normatif Penggugat. Artinya Tergugat telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak;

Hal. 2 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



7. Bahwa Penggugat merasa keputusan tersebut sangat tidak sesuai aturan Perundang-undangan dan juga tidak sesuai dengan kinerja Penggugat selama ini yang sudah berkontribusi dan mendedikasikan diri secara maksimal dengan tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin, apalagi finansial. Yang mana terhadap kinerja Penggugat, Tergugat II memberikan penilaian hasil kerja (SMK) Baik diakhir tahun dengan skor 2,92, padahal Penggugat dalam melaksanakan tanggung jawab jabatan sebagai Teller tidak pernah mendapatkan pendidikan khusus sebagai Teller dari Tergugat;
8. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat sebagaimana dimaksud di atas adalah merupakan tindakan tidak sah menurut hukum karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa:
Ayat (1):
"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan".
Ayat (2):
"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap".
Ayat (7):
"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu";
9. Bahwa selanjutnya, merujuk kepada Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13.25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain, yaitu pada Penjelasan atas Pasal 4 ayat (2) menyebutkan bahwa:
"Yang dimaksud dengan "pekerjaan pokok" adalah pekerjaan yang harus ada dalam alur kegiatan usaha atau alur kegiatan pendukung usaha bank, sehingga apabila pekerjaan tersebut tidak ada, maka kegiatan tersebut akan

Hal. 3 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sangat terganggu atau tidak terlaksana sebagaimana mestinya...dan seterusnya";

"Contoh pekerjaan pokok dalam alur kegiatan usaha Bank misalnya alur kegiatan pemberian kredit antara lain pekerjaan *account officer* dan analisis kredit; pada alur kegiatan penghimpunan dana antara lain pekerjaan *costumer service, customer relation* dan *teller...dst*";

10. Bahwa pekerjaan Teller di perbankan adalah merupakan jenis pekerjaan pokok dan bersifat tetap, selain itu Penggugat juga sudah dipekerjakan oleh Tergugat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun dengan 3 kali kontrak, maka secara hukum Penggugat adalah merupakan karyawan tetap Tergugat. Dan merujuk kepada aturan di atas, maka Penggugat bukan lagi termasuk kepada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan tetapi masuk kepada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan kata lain Penggugat seharusnya sudah dijadikan sebagai pekerja/karyawan tetap Tergugat. Sehingga apabila diberhentikan, Penggugat seharusnya mendapatkan hak-hak normatifnya sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni Penggugat berhak mendapatkan hak berupa uang pesangon dan uang penggantian hak lainnya, diantaranya tunjangan kesehatan dan perumahan sebesar 15 % dari uang pesangon;
11. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak melalui Surat Nomor B.10605/KC-III/LYI/11/2014 tertanggal 27 November 2014 dari Tergugat II tersebut, Penggugat keberatan dan telah berupaya menempuh penyelesaian secara Bipartit dengan mengajukan Surat Permintaan Perundingan Bipartit tertanggal 25 Juni 2015 kepada Tergugat II, akan tetapi tidak ditanggapi/dikabulkan oleh Tergugat II dan selanjutnya pada tanggal 13 Juli 2015 Penggugat kembali menyampaikan keberatan kepada Tergugat II atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut dan ini juga tidak ditanggapi oleh Tergugat II;
12. Bahwa selanjutnya, Penggugat melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak (Perselisihan PHK) tersebut kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang yang ditindak lanjuti dengan pemanggilan Penggugat dan Tergugat II untuk penyelesaian melalui proses mediasi pada tanggal 16 September 2015;
13. Bahwa setelah melalui proses mediasi, Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang mengeluarkan Anjuran Nomor 563/40.06/Sosnaker/2015 tertanggal 29 Oktober 2015, yang pada intinya

Hal. 4 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menganjurkan kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupa uang pesangon, uang penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan sebesar 15%;

14. Bahwa terhadap anjuran Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang sebagaimana dimaksud *posita* di atas, Penggugat telah memberikan jawaban secara tertulis pada tanggal 5 November 2015 dengan menyatakan menolak anjuran Mediator tertanggal 29 Oktober 2015 tersebut;

15. Bahwa berdasarkan Posita di atas, maka hak-hak Penggugat yang tidak dibayarkan oleh Tergugat adalah berupa uang pesangon, uang penggantian hak lain (tunjangan perumahan dan kesehatan), Insentif jangka pendek tahun 2014, bonus laba tahun 2014, Uang cuti tahun 2015, tunjangan hari raya tahun 2015, sampai dengan gugatan ini diajukan berdasarkan gaji terakhir yang diterima adalah Rp48.045.108,00 (empat puluh delapan juta empat puluh lima ribu seratus delapan rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon	= 2 x 3 x Rp3.040.060,00	=Rp18.240.360,00
b. Uang penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan	= 15% x Rp18.240.360,00	= Rp2.736.054,00
c. Insentif jangka pendek tahun 2014	= 4 x Rp3.040.060,00 x 97.60 %	=Rp11.868.394,00
d. Bonus laba tahun 2014	= 2 x Rp3.040.060,00	= Rp6.080.120,00
e. Uang cuti tahun 2015	= 1 x Rp3.040.060,00	= Rp3.040.060,00
f. Tunjangan hari raya tahun 2015	= 2 x Rp3.040.060,00	=Rp6.080.120,00+
	Jumlah	Rp48.045.108,00

16. Bahwa semenjak Tergugat II mengeluarkan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat pada tanggal 27 November 2014, maka berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses, Tergugat harus tetap membayar gaji Penggugat sampai dengan putusan ini mempunyai kekuatan

Hal. 5 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



hukum tetap (*inkract van gewisjde*) yang jumlahnya akan ditentukan oleh Majelis Hakim dalam perkara *a quo*. Namun jika dihitung sejak Penggugat di PHK sampai dengan gugatan ini diajukan ke Pengadilan maka upah proses yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sebesar Rp36.480.720,00 (tiga puluh enam juta empat ratus delapan puluh ribu tujuh ratus dua puluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

1. Gaji bulan Desember 2014	=	Rp3.040.060,00
2. Gaji bulan Januari 2015	=	R3.040.060,00
3. Gaji bulan Februari 2015	=	Rp3.040.060,00
4. Gaji bulan Maret 2015	=	Rp3.040.060,00
5. Gaji bulan April 2015	=	Rp3.040.060,00
6. Gaji bulan Mei 2015	=	Rp3.040.060,00
7. Gaji bulan Juni 2015	=	Rp3.040.060,00
8. Gaji bulan Juli 2015	=	Rp3.040.060,00
9. Gaji bulan Agustus 2015	=	Rp3.040.060,00
10. Gaji bulan September 2015	=	Rp3.040.060,00
11. Gaji bulan Oktober 2015	=	Rp3.040.060,00
12. Gaji bulan November 2015	=	<u>Rp3.040.060,00 +</u>
Jumlah		Rp36.480.720,00

17. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan hidup Penggugat yang sekarang sudah tidak punya pekerjaan lagi, maka cukup beralasan hukum bagi Penggugat meminta Pengadilan menjatuhkan Putusan untuk memerintahkan Tergugat membayarkan upah Penggugat sebesar Rp36.480.720,00 (tiga puluh enam juta empat ratus delapan puluh ribu tujuh ratus dua puluh rupiah), sebagaimana dimaksud *posita* di atas;
18. Bahwa untuk menjamin agar Tergugat membayarkan seluruh hak Penggugat dan menghindari timbulnya kerugian yang lebih besar lagi bagi Penggugat maka cukup beralasan bagi Penggugat meminta diletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap aset-aset yang dimiliki oleh Tergugat;
19. Bahwa untuk menghindari Tergugat berbuat ingkar atas putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, maka cukup beralasan bagi Penggugat meminta Pengadilan untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari keterlambatan terhitung semenjak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Penggugat sebelum di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), statusnya secara hukum adalah sebagai karyawan tetap Tergugat;
3. Menyatakan tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tidak memberikan hak-hak normatif Penggugat berupa uang pesangon dan uang penggantian hak lain, diantaranya sebesar 15 % untuk tunjangan kesehatan dan perumahan adalah tindakan tidak sah menurut hukum karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat yang tidak dibayarkan oleh Tergugat berupa uang pesangon, uang penggantian hak lain (tunjangan perumahan dan kesehatan), Insentif jangka pendek tahun 2014, bonus laba tahun 2014, Uang cuti tahun 2015, tunjangan hari raya tahun 2015, sampai dengan gugatan ini diajukan berdasarkan gaji terakhir yang diterima adalah Rp48.045.108,00 (empat puluh delapan juta empat puluh lima ribu seratus delapan puluh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon	= 2 x 3 x Rp3.040.060,00	= Rp18.240.360,00
b. Uang penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan	= 15% x Rp18.240.360,00	= Rp2.736.054,00
c. Insentif jangka pendek tahun 2014	= 4 x Rp3.040.060,00 x 97.60%	= Rp11.868.394,00
d. Bonus laba tahun 2014	= 2 x Rp3.040.060,00	= Rp6.080.120,00
e. Uang cuti tahun 2015	= 1 x Rp3.040.060,00	= Rp3.040.060,00
f. Tunjangan hari raya tahun 2015	= 2 x Rp3.040.060,00	=Rp6.080.120,00+

Jumlah Rp48.045.108,00

5. Menghukum Tergugat membayar upah/gaji Penggugat (upah proses), terhitung sejak Tergugat II mengeluarkan keputusan Pemutusan Hubungan

Hal. 7 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja (PHK) sampai gugatan ini diajukan ke Pengadilan sebesar Rp36.480.720,00 (tiga puluh enam juta empat ratus delapan puluh ribu tujuh ratus dua puluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

1. Gaji bulan Desember 2014 = Rp3.040.060,00
2. Gaji bulan Januari 2015 = Rp3.040.060,00
3. Gaji bulan Pebruari 2015 = Rp3.040.060,00
4. Gaji bulan Maret 2015 = Rp3.040.060,00
5. Gaji bulan April 2015 = Rp3.040.060,00
6. Gaji bulan Mei 2015 = Rp3.040.060,00
7. Gaji bulan Juni 2015 = Rp3.040.060,00
8. Gaji bulan Juli 2015 = Rp3.040.060,00
9. Gaji bulan Agustus 2015 = Rp3.040.060,00
10. Gaji bulan September 2015 = Rp3.040.060,00
11. Gaji bulan Oktober 2015 = Rp3.040.060,00
12. Gaji bulan November 2015 = Rp3.040.060,00

Jumlah = Rp36.480.720,00

6. Menyatakan sah dan berharga (*van waarde verklaad*) sita jaminan yang diletakkan terhadap aset-aset yang dimiliki Tergugat;
7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per hari keterlambatan terhitung sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
8. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*) meskipun ada perlawanan/*verzet* dan kasasi.

Subsider;

Apabila Majelis Hakim 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:

Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscuur libel*);

1. Bahwa Salah satu sebab dianggapnya suatu gugatan sebagai gugatan yang *obscuur libel* adalah karena hukum yang menjadi dasar gugatan dan objek gugatan yang tidak jelas;
2. Bahwa Berdasarkan *posita* yang Penggugat uraikan, maka terlihat jelas bahwa yang menjadi dasar gugatan adalah Penggugat menyatakan Para Tergugat memberhentikan Pengugat secara sepihak tanpa alasan yang jelas;

Hal. 8 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Faktanya Penggugat Para Tergugat tidak memberhentikan Penggugat, yang tepat adalah jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir dan Para Tergugat tidak memperpanjang lagi perjanjian kerja tersebut;
4. Bahwa Pada pasal 8 ayat (1) Perjanjian Kerja Nomor B.6448/KC-III/SDM/11/2012 tentang Pemutusan Perjanjian Kerja menyebutkan:
 - (1) Perjanjian Kerja antara pihak pertama dengan pihak kedua berakhir dalam hal:
 - a. Jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir; atau
 - b. Pihak kedua meninggal dunia; atau
 - c. Disepakati oleh para pihak; atau
 - d. Diputuskan oleh salah satu pihak;
5. Bahwa Pemberhentian perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena jangka waktu perjanjian kerja tersebut berakhir, bukan diputuskan oleh salah satu pihak;

Maka Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka terhadap gugatan Penggugat yang mengandung cacat formal, karena gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscuur libel*), maka demi tertibnya hukum beracara yang berlaku, sudah seharusnya gugatan Penggugat *a quo* dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah memberikan putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pdg tanggal 29 Februari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan bahwa status Penggugat sebelum diberhentikan/PHK, secara hukum adalah sebagai karyawan tetap Tergugat;
3. Menyatakan tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tidak memberikan hak-hak normatif Penggugat berupa uang pesangon dan uang penggantian hak lain, diantaranya sebesar 15% untuk tunjangan kesehatan dan perumahan adalah tindakan tidak sah menurut

Hal. 9 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang tidak dibayarkan Tergugat sebesar Rp37.696.743,00 dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon = $2 \times 3 \times \text{Rp}3.040.060,00$ = Rp18.240.360,00

b. Uang penggantian = $15\% \times \text{Rp}18.240.360,00$ = Rp2.736.054,00

perumahan serta
perawatan dan
pengobatan

c. Insentif jangka = $4 \times \text{Rp}3.040.060,00 \times$ = Rp11.146.886,00

pendek tahun 11/12
2014

d. Bonus laba tahun = $2 \times \text{Rp}3.040.060,00 \times$ = Rp5.573.443,00

2014 11/12

Jumlah = Rp37.696.743,00

5. Menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap dimana jumlahnya sampai perkara ini diputuskan adalah sebesar Rp9.120.180,00 dengan perincian sebagai berikut:

1. Gaji bulan Desember 2014 = Rp3.040.060,00

2. Gaji bulan Januari 2015 = Rp3.040.060,00

3. Gaji bulan Februari 2015 = Rp3.040.060,00

Jumlah = Rp9.120.180,00

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Para Tergugat pada tanggal 24 November 2015 terhadap putusan tersebut, Para Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Maret 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 1/K/2016/PHI.PDG yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 29 Maret 2016;

Hal. 10 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 4 April 2016 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 18 April 2016;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya adalah: Pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam putusannya, telah didasarkan pada penafsiran yang tidak benar atas ketentuan yang berlaku di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, sehingga *Judex Facti* menjadi salah dalam menerapkan hukumnya;

1.	Bahwa	Dalam pertimbangannya <i>Judex Facti</i> menyatakan bahwa karena pekerjaan yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi adalah sebagai <i>customer Service</i> dan <i>teller</i> pada BRI yang tidak sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 dan Pasal 59 ayat 1 (a, b, c, d) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga perjanjian kerja batal demi hukum dan perjanjian tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT);
2.	Bahwa	Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain dimaksudkan jika bank melakukan alih daya, bank wajib menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen resiko; Dan yang dimaksud Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain yang selanjutnya disebut Alih Daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja; Perlu diperjelas pada saat Termohon Kasasi tidak lagi bekerja sebagai pekerja Pemohon Kasasi karena perjanjian kerja yang

Hal. 11 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



	<p>telah berakhir adalah mengacu pada perjanjian kerja yang terakhir, yaitu perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, bukan perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dengan perusahaan alih daya, dimana perjanjian tersebut yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none">- Perjanjian Kerja Nomor B.6448/KC-III/SDM/11/2012 tanggal 30 November 2012 dengan jangka waktu 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 1 Desember 2012 sampai dengan 30 November 2013;- Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor B.9861/KC-III/SDM/11/2013 tanggal 27 November 2013 terhitung mulai tanggal 1 Desember 2012 sampai dengan 30 November 2013; <p>Dengan demikian, jelas Pemohon Kasasi tidak melanggar ketentuan Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain dan telah menjalankan prinsip kehati-hatian bank karena Pemohon Kasasi tidak mengalihkan pekerjaan pokok kepada pihak lain;</p> <p>Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagaimana disebut di atas dan juga dengan terikatnya perjanjian kerja tersebut tidak serta merta Termohon Kasasi menjadi pegawai tetap Pemohon Kasasi;</p>
3.	<p>Bahwa Pasal 59 ayat 1 (a, b, c, d) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:</p> <p>"perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu (a, b, c, d) dst";</p> <p>Pekerjaan Termohon Kasasi sebagai <i>customer service</i> juga salah satunya berhubungan dengan produk-produk perbankan baik yang sudah lama maupun baru diterbitkan. Dan produk baru tersebut juga masih harus dipelajari dan disosialisasikan;</p>



		<p>Selain itu bidang pekerjaan <i>customer service</i> dan <i>teller</i> juga membutuhkan orang dengan loyalitas tinggi sehingga Pemohon Kasasi melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena dalam jangka waktu perjanjian kerja tersebut, Pemohon Kasasi menilai apakah karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak, apakah karyawan tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan atau tidak. Jika memang karyawan tersebut dapat menjalani pekerjaan dengan baik, maka Pemohon Kasasi akan membuat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);</p> <p>Perlu Pemohon Kasasi jelaskan bahwa perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi berakhir tanggal 30 November 2014 dan Pemohon Kasasi memutuskan untuk tidak memperpanjang lagi perjanjian kerja tersebut. Keputusan untuk memperpanjang atau tidak adalah hak Pemohon Kasasi sebagai perusahaan karena penilaian terhadap pekerja bukan dari angka kinerja saja. Pemohon Kasasi berhak untuk membuat keputusan untuk menerima atau tidak memperpanjang perjanjian kerja dengan pekerja karena semua itu adalah keputusan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;</p>
4.	Bahwa	<p>Pada saat menandatangani perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, Termohon Kasasi juga telah menandatangani Surat Pernyataan Bersedia Menjadi <i>teller</i> dan <i>customer service</i> PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. pada tanggal 29 November 2012. Hal tersebut membuktikan bahwa Penggugat bersedia menjadi pekerja kontrak jabatan Teller atau Customer Service (CS) di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun;</p> <p>Selain itu Termohon Kasasi juga telah menandatangani Berita Acara Penjelasan Perjanjian Kerja tanggal 30 November 2012. Hal tersebut membuktikan bahwa Para Tergugat telah menjelaskan isi dari Perjanjian Kerja dan Penggugat mengerti dan memahami secara jelas isi dari Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Para Tergugat. Penggugat juga menyatakan tidak akan menuntut segala hal yang berada di luar ketentuan yang telah diatur dan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja berikut</p>



		addendumnya maupun yang diatur dan ditetapkan dalam peraturan yang berlaku bagi pekerja kontrak PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk;
5.	Bahwa	<p>Mengacu kepada salah satu azas dalam Hukum Perjanjian, yaitu Azas Kebebasan Berkontrak, yaitu para pihak dalam suatu perjanjian bebas untuk menentukan materi/isi perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan kepatutan. Azas ini tercermin dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang mengatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;</p> <p>Dengan ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut berarti Termohon Kasasi bersedia dan setuju untuk menjadi pekerja kontrak jabatan <i>teller</i> atau Customer Service (CS) di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun dan Termohon Kasasi mengerti dan memahami secara jelas isi dari Perjanjian Kerja tersebut. Termohon Kasasi juga menyatakan tidak akan menuntut segala hal yang berada di luar ketentuan yang telah diatur dan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja berikut addendumnya maupun yang diatur dan ditetapkan dalam peraturan yang berlaku bagi pekerja kontrak PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk;</p>
6.	Bahwa	<p>Peraturan yang berlaku bagi pekerja kontrak PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tentang pembayaran insentif jangka pendek tahun 2014 mengacu pada surat Nomor B.166-DIR/KPS/03/2015 tanggal 18 Maret 2015, dimana dalam surat tersebut disebutkan pekerja yang berhak menerima bonus tahun 2014 adalah pekerja yang pada periode 1 Januari 2014 s/d 31 Desember 2014 berstatus pekerja kontrak dengan ketentuan:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Memiliki masa kerja kontrak minimal 3 bulan (90 hari kalender) pada tahun 2014;2. Pada saat pembayaran IJP 2014 masih tercatat/berstatus sebagai pekerja di BRI; <p>Berdasarkan surat tersebut jelas sekali bahwa Termohon Kasasi tidak berhak atas bonus laba tahun 2014 karena pada saat</p>



		pembagian bonus laba Termohon Kasasi sudah tidak lagi bekerja di BRI;
7.	Bahwa	Peraturan yang berlaku bagi pekerja kontrak PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tentang pemberian bonus laba tahun 2014 mengacu pada surat Nomor B.376-DIR/KPS/06/2015 tanggal 15 Juni 2015, dimana dalam surat tersebut disebutkan pekerja yang berhak menerima bonus tahun 2014 adalah pekerja yang pada periode 1 Januari 2014 s/d 31 Desember 2014 berstatus pekerja kontrak dengan ketentuan: 3. Memiliki masa kerja kontrak minimal 3 bulan (90 hari kalender) pada tahun 2014; 4. Pada saat pembayaran bonus 2014 masih tercatat/berstatus sebagai pekerja di BRI; 5. Khusus pekerja kontrak yang mengalami lebih dari 1 jabatan, masa kerja dihitung dari masa kerja kontrak di jabatan lama dan jabatan baru; Berdasarkan surat tersebut jelas sekali bahwa Termohon Kasasi tidak berhak atas bonus laba tahun 2014 karena pada saat pembagian bonus laba Termohon Kasasi sudah tidak lagi bekerja di BRI;
8.	Bahwa	Pertimbangan hukum <i>Judex Facti</i> yang menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar upah Termohon Kasasi selama 3 (tiga) bulan sampai perkara diputuskan adalah hal yang keliru mengingat Termohon Kasasi sudah tidak lagi tercatat/berstatus sebagai pekerja di Pemohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 29 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 18 April 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan ditugaskan di tempat Pemohon Kasasi sebagai *customer service* sejak 22 Agustus 2011 selanjutnya Termohon Kasasi ditugaskan sebagai Pgs. Customer service di BRI Unit Pemuda sejak 17 Januari 2012 sampai

Hal. 15 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan 8 Februari 2012, dan selanjutnya Termohon Kasasi dikerjakan sebagai *teller* di Pasar Raya Unit BRI Pemuda (bukti P3, P4, P5 dan T11);

2. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Termohon Kasasi dengan PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) yang ditempatkan di Pemohon Kasasi sebagai *customer service* dan *teller* merupakan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (1) ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena pekerjaan yang dilakukan di tempat Pemohon Kasasi adalah pekerjaan pokok bukan penunjang. Seiring dengan peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 Pasal 4 menyatakan kalau tugas sebagai *customer service* dan *teller* adalah pekerjaan pokok;
3. Bahwa karena status Termohon Kasasi adalah pekerja Pemohon Kasasi, dan Pemohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi tidak sah maka menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar hak-hak Termohon Kasasi yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (1) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Upah Proses Desember 2014 sampai dengan Februari 2015 karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: 1. Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Pusat *cq* Pemimpin PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Padang, 2. Pemimpin Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Padang 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

Hal. 16 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Para Pemohon Kasasi: 1. **DIREKTUR UTAMA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR PUSAT cq PEMIMPIN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR WILAYAH PADANG**, 2. **PEMIMPIN CABANG PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG PADANG** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 26 September 2016 oleh Dr. H. Abdurrahman, 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 Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. Ttd./Dr. H. Abdurrahman, S.H., M.H.
Ttd./H.Buyung Marizal, S.H.M.H.

Ketua Majelis,

Panitera Pengganti,
Ttd./Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H.,M.H.,
NIP.19591207 198512 2 002

Hal. 17 dari 17 halaman Put.Nomor 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016