



**P U T U S A N**

**Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**INDRI RINA**, Warga Negara Indonesia, dengan NIK 3175045112810003, yang beralamat di Jalan Sawo No. 3 RT.008/RW.002, Kel. Baru, Kec. Pasar Rebo, Jakarta Timur 13780, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Moses Ritz Owen Tarigan, S.H., Syamsir Amri Tampubolon, S.H., Agie Gama Ignatius, S.H., Putra Kelana Sinulingga, S.H., Para Advokat yang tergabung dalam TIM KUASA HUKUM INDRI RINA, yang beralamat di Gedung Raudha Lantai 1 Blok B 4a, Jl. Terusan Kuningan Hr. Rasuna Said No. 21, Kuningan Barat, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710, bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Mei 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

lawan

**PT BANK UOB INDONESIA Tbk.**, yang beralamat di UOB Plaza, Jl. M.H. Thamrin No. 10, Gondangdia, Kec. Menteng, Jakarta Pusat, 10230 yang diwakili oleh Hendra Gunawan selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ardin Sitorus, S.H., Yanto Robert P., S.H., Edison Sitorus, S.H., Maria Goretti, S.H., dan Edward Sinaga, S.H., M.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada *MMS Law Office, Legal & Manpower Consultants, Advocates-Attorneys at Law* yang beralamat di Wisma Gondangdia Lama, Lt. 2, Jl. R.P Soeroso No. 25, Menteng, Jakarta Pusat 10330, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 21/DIR/0513 tertanggal 15 Oktober 2021 untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak;  
Setelah memeriksa bukti - bukti yang diajukan dalam persidangan;

*Halaman 1 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 24 September 2021 yang telah dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 01 Oktober 2021 dalam Register Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

### KEDUDUKAN PARA PIHAK

1. Bahwa **PENGGUGAT** adalah warga Negara Indonesia yang bekerja pada **TERGUGAT** sejak 03 November 2008 dengan jabatan (corporate title) sebagai Senior Manager, terakhir bekerja di Kantor Cabang **TERGUGAT** di Pondok Indah sebagai **KARYAWAN TETAP**;
2. Bahwa **TERGUGAT** adalah suatu perseroan terbatas yang bergerak di bidang Perbankan yang merupakan tempat **PENGGUGAT** bekerja selama sebagaimana yang dimaksud pada poin (1) gugatan ini;

### TENTANG KEWENANGAN MENGADILI OLEH PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SERANG

3. Bahwa gugatan **PENGGUGAT** ini diajukan dalam lingkup proses perkara Perselisihan Hubungan Industrial atas perselisihan hak akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang terlebih dahulu telah dilaksanakan upaya Bipartit dan Tripartit pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota administrasi Jakarta Selatan;
4. Bahwa **PENGGUGAT** dalam mengajukan gugatan kepada **TERGUGAT** adalah berdasarkan hukum dan berpedoman kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:
  - a. Pasal 1 ayat (17) menyatakan: "*Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial*".
  - b. Pasal 55 menyatakan: "*Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum*".
  - c. Pasal 59 ayat (1) menyatakan: "*untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan*".

Halaman 2 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



*Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan."*

5. Bahwa Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT berada di daerah hukum Kota Administrasi Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta, dengan demikian yang dimaksud dengan pengadilan dalam pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah **PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT selaku ibu kota Provinsi DKI Jakarta;**

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, gugatan Perselisihan Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

## ALASAN-ALASAN / DASAR-DASAR PENGGUGAT MENGAJUKAN GUGATAN TERHADAP TERGUGAT

6. Bahwa PENGGUGAT sebelum mengajukan gugatan ini terhadap TERGUGAT, telah terlebih dahulu menempuh proses sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:
  - a. **Upaya Bipartit** berdasarkan risalah bipartite pada tanggal 30 April 2021;
  - b. **Upaya Tripartit/Mediasi** berdasarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Jakarta Selatan dengan Nomor 4023/-1.835.3. pada tanggal 24 Agustus 2021, yang ditindak lanjuti dengan penyampaian Tanggapan/Jawaban atas anjuran tersebut oleh PENGGUGAT kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota administrasi Jakarta Selatan dengan Nomor 003/PHI-TRI/IX/2021 pada tanggal 13 September 2021 untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
7. PENGGUGAT mulai bekerja pada TERGUGAT sejak 03 November 2008 dengan jabatan (*corporate title*) sebagai *Senior Manager*, terakhir bekerja di Kantor Cabang TERGUGAT di Pondok Indah, PENGGUGAT memperoleh upah (*basic salary*) dari TERGUGAT sebesar **Rp.12.210.000,-** (dua belas juta dua ratus sepuluh ribu rupiah), yang terakhir kali dibayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT pada Bulan September 2021;

*Halaman 3 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa PENGGUGAT bekerja kurang lebih selama 12 (dua belas) tahun lebih sehingga **Hubungan kerja** PENGGUGAT dengan TERGUGAT sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Termasuk namun tidak terbatas Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, **demi hukum adalah PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)**
9. Bahwa PENGGUGAT selama bekerja kepada TERGUGAT, selalu **melaksanakan kewajibannya dengan baik** sesuai dengan maksud dan tujuan TERGUGAT;
10. Bahwa sejak tanggal 19 maret 2021, PENGGUGAT sudah tidak dapat mengakses *User* komputer yang biasa digunakan untuk bekerja di BANK UOB Cabang Pondok Indah dikarenakan *User ID* PENGGUGAT telah diblokir **TANPA ALASAN YANG JELAS DARI PIHAK UOB KANTOR CABANG PONDOK INDAH** (*in casu* TERGUGAT);
11. Bahwa pada tanggal 19 Maret 2021, PENGGUGAT diminta oleh TERGUGAT secara **LISAN untuk mengajukan Pengunduran Diri**, namun PENGGUGAT **MENOLAK** karena tidak ada alasan bagi PENGGUGAT untuk mendundurkan diri, sebab PENGGUGAT sudah mendedikasikan waktu sekitar 12 (dua belas) Tahun untuk mengabdikan kepada TERGUGAT, senyatanya hal tersebut tidak Bersesuaian dengan Peraturan Perundang-undangan;
12. Bahwa pada tanggal 26 Maret 2021, **Branch Manager Bank UOB wilayah Pondok Indah** (*in casu* TERGUGAT) menyampaikan secara **LISAN kepada PENGGUGAT untuk WFH (Work From Home) tanpa alasan yang jelas**, namun PENGGUGAT tolak dan meminta surat tertulis untuk keputusan WFH dari TERGUGAT yang ditujukan kepada PENGGUGAT;
13. Bahwa, PENGGUGAT dengan itikad baiknya, selalu hadir datang ke Bank UOB untuk menjalankan KEWAJIBAN sebagaimana mestinya, namun pada hari Jumat tanggal 26 Maret 2021, TERGUGAT melarang PENGGUGAT untuk masuk bekerja pada Bank UOB Kantor Cabang Pondok Indah serta PENGGUGAT juga dihalang-halangi oleh petugas keamanan TERGUGAT untuk masuk ke dalam lingkungan TERGUGAT, **sehingga hal ini sangat melanggar HAK NORMATIF PENGGUGAT** selaku Pekerja Tetap TERGUGAT;
14. Bahwa **PENGGUGAT tidak pernah mendapatkan surat peringatan atau surat apapun dari TERGUGAT** terkait apa yang menjadi alasan PENGGUGAT tidak dapat masuk ke Bank UOB kantor cabang Pondok Indah serta tidak dapat lagi mengakses computer yang biasa digunakan

Halaman 4 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



PENGGUGAT untuk bekerja dan dilarang memasuki wilayah Bank UOB Kantor Cabang Pondok Indah tempat PENGGUGAT bekerja;

15. Bahwa pada tanggal 26 April 2021, **PENGGUGAT** mengirimkan surat undangan untuk perundingan bipartite atas pelanggaran **HAK NORMATIF PENGGUGAT** yang sebagaimana dijelaskan dalam angkat (10) dan angka (13) gugatan ini, yang dijadwalkan pada **Jumat 30 April 2021**, namun perundingan tersebut tidak pernah terjadinya;
16. Bahwa pada tanggal 30 April 2021 TERGUGAT mengirimkan foto surat melalui aplikasi *whatsapp* terkait **Pemutusan Hubungan Kerja dengan nomor surat 2021/HSS/01089** tanggal **29 Maret 2021** ("SURAT PHK") dan Undangan Perundingan Bipartit Perselisihan PHK dengan nomor surat 2021/HSS/01515 tanggal **29 April 2021** dengan jadwal pertemuan dan telah diselenggarakan pada **Jumat 30 April 2021**;
17. Bahwa TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT **efektif pada tanggal 5 April 2021 melalui SURAT PHK** dan **TIDAK DIBERIKAN KOMPENSASI APAPUN** oleh TERGUGAT sesuai dengan SURAT PHK;
18. Bahwa berdasarkan SURAT PHK yang diberikan TERGUGAT, PENGGUGAT di-PHK mengacu pada:
  - Pasal 154A ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
  - Pasal 52 ayat 3 huruf (b) Perjanjian Kerja Bersama Priode 2019 – 2021 PT. Bank UOB Indonesia;
  - Pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
19. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Oleh TERGUGAT dengan dasar Pasal 154A ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja **SANGAT KELIRU**, pasal tersebut menegaskan:

*"Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;"*

PENGGUGAT dengan tegas membantah dan menyatakan **TIDAK PERNAH** Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh TERGUGAT untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
20. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT juga dengan dasar Pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, pasal tersebut menegaskan:

*Halaman 5 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



*“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

**Penjelasan Pasal tersebut:**

*Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:*

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;*
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;*
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;*
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;*
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;***
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;*
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;*
- i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau*
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.*

**PENGGUGAT DENGAN TEGAS MENYATAKAN** tidak pernah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak termasuk namun tidak terbatas pada; tidak pernah membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan

*Halaman 6 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sebagaimana yang dimaksud dalam penjelasan Pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

21. Bahwa TERGUGAT sebelum memberikan SURAT PHK kepada PENGGUGAT, TERGUGAT **tidak pernah sekalipun memberikan surat teguran atau Surat Peringatan** Kepada PENGGUGAT, karena pada Faktanya, **PENGGUGAT tidak melakukan kesalahan apapun selama menjalankan kewajibannya bekerja pada TERGUGAT;**

22. Bahwa dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA EFISIENSI** dengan mengacu kepada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, yang menegaskan:

*“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”*

**Dengan demikian, dengan masa kerja 12 (dua belas) tahun maka ketentuan pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 yang berlaku adalah:**

**Pasal 40 ayat (2) huruf i**

*“masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.”*

**Pasal 40 ayat (3) huruf d**

*“masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;”*

**Pasal 40 ayat (4)**

*“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:*

- a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
- b. *biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan*
- c. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

Halaman 7 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

23. Bahwa Berdasarkan peraturan perundang-undangan termasuk namun tidak terbatas sebagaimana yang diuraikan pada angka (22) Gugatan ini, maka TERGUGAT memiliki kewajiban pembayaran Hak atas Pesangon, Penghargaan Masa kerja dan Uang Penggantian Hak kepada PENGGUGAT dengan Perincian sebagai berikut:

**Uang pesangon**

Rp.12.210.000,- X 9 = **Rp.109.890.000,-**

**Uang Penghargaan Masa Kerja**

Rp.12.210.000,- X 5 = **Rp.61.050.000,-**

**Total = Rp.170.940.000,-**, (belum termasuk hitungan pasal 40 ayat (4));

24. Bahwa berdasarkan keterangan dalam SURAT PHK, PENGGUGAT juga tidak diberikan Surat Keterangan Kerja oleh TERGUGAT, dengan dalil, meminta PENGGUGAT untuk menyelesaikan seluruh kewajibannya terkait Kredit Multi Guna dan Kredit Pemilikan Rumah yang sama sekali tidak ada relevansinya. **Kredit Multi Guna dan Kredit Pemilikan Rumah adalah hal yang berbeda dan tidak berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga tidak relevan bila TERGUGAT tidak memberikan Surat Keterangan Kerja sebelum pelunasan kewajiban Kredit Multi Guna dan Kredit Pemilikan Rumah PENGGUGAT, dikarenakan wanprestasi/ingkar janji pada perjanjian fasilitas kredit diselesaikan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku pada lingkungan Pengadilan Perdata, seperti halnya wanprestasi/ingkar janji pada Perjanjian Kredit Kepemilikan Rumah diselesaikan dengan Eksekusi Hak Tanggungan atau Permohonan PKPU atau Permohonan Kepailitan. Untuk itu TERGUGAT berkewajiban untuk memberikan Surat Keterangan Kerja kepada PENGGUGAT akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi;**
25. Bahwa sesuai dengan beberapa **KAJIDAH PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL** yang sudah dipakai dan diterapkan dalam menjatuhkan beberapa putusan, salah satunya adalah Kaidah Putusan dengan Nomor 5/pdt.sus-phi/2016/PN.Bna yang menyatakan:  
**"bahwa adanya tuntutan "rekomendasi kepada pekerja" yang dimohonkan Penggugat menurut majelis Hakim adalah wajar untuk diserahkan oleh Para Tergugat kepada Penggugat sebagaimana dimaksud Pasal 1602 Z KUHPerdata: "Majikan, pada waktu berakhirnya hubungan kerja atas permintaan buruh wajib memberikan kepadanya sepucuk surat keterangan yang dibubuhi tanggal dan tandatangan olehnya. Surat keterangan itu harus memuat suatu keterangan sesungguhnya tentang sifat pekerjaan yang telah**

Halaman 8 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



*dilakukan dan lamanya hubungan kerja, dan atas permintaan khusus dari buruh yang bersangkutan harus memuat pula keterangan tentang cara buruh menunaikan kewajiban-kewajibannya dan alasan alasan hubungan kerja itu berakhir. jika majikan memutuskan hubungan kerja tanpa memajukan suatu alasan, maka dia hanya menyebutkan hal itu, tanpa wajib menyebutkan alasannya. jika buruh memutuskan hubungan kerja secara bertentangan dengan Hukum, majikan berhak menyebutkan hal itu dalam surat keterangan. Majikan yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta, atau sengaja menuliskan keterangan tidak benar atau memberikan suatu tanda pada surat keterangan yang dimaksud untuk memberikan suatu keterangan tentang buruh yang tidak termuat dalam kata-kata surat keterangan itu, atau memberikan kepada pihak ketiga keterangan keterangan yang bertentangan dengan surat keterangan, bertanggung jawab atas kerugian yang terjadi, baik terhadap buruh maupun kepada pihak ketiga. tiap perjanjian yang dapat menghapuskan atau membatasi kewajiban kewajiban majikan ini adalah batal."*

Dengan demikian **TERGUGAT berkewajiban untuk memberikan Surat Keterangan Kerja kepada PENGGUGAT akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi;**

26. Bahwa untuk menjamin hak-hak PENGGUGAT dan adanya kekuatan TERGUGAT tidak membayar kewajibannya kepada PENGGUGAT, maka cukup berdasar hukum apabila diletakan sita jaminan terhadap harta kekayaan TERGUGAT baik benda bergerak maupun benda tidak bergerak yang akan dimohonkan berikutnya.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, PENGGUGAT mohon agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial c/q Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan untuk memanggil Para Pihak yang berpekar pada suatu persidangan yang telah ditentukan guna memeriksa dan mengadili perkara ini serta memberi putusan dengan amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dengan alasan efisiensi terhitung sejak dibacakannya putusan perkara ini;
3. Menghukum TERGUGAT Untuk Membayar uang Pesangon dan uang Penghargaan Masa Kerja dengan perincian:

**Uang pesangon**

*Halaman 9 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.12.210.000,- X 9 = **Rp.109.890.000,-**

**Uang Penghargaan Masa Kerja**

Rp.12.210.000,- X 5 = **Rp.61.050.000,-**

**Total = Rp.170.940.000,-**

4. Menghukum TERGUGAT untuk memberikan Surat Keterangan Kerja kepada PENGGUGAT akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi;
5. Menyatakan sah sita jaminan atas benda bergerak dan benda tidak bergerak TERGUGAT yang akan dimohonkan berikutnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat hadir menghadap diwakili Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal 10 November 2021 sebagai berikut:

## **DALAM EKSEPSI:**

### **Gugatan Penggugat Kabur, Tidak Jelas (*Obscuur Libel*)**

#### **A. Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Tidak Jelas**

1. Bahwa Penggugat pada Perihal pokok surat gugatan halaman 1 (satu) secara jelas menyebutkan gugatannya adalah *Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*.
2. Bahwa namun pada halaman 1 (satu) mengawali surat gugatannya Penggugat menyatakan *mengajukan Gugatan Perselisihan Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat*.
3. Bahwa kemudian pada angka 3 (tiga) halaman 2 (dua), Penggugat menyatakan, *gugatan diajukan dalam lingkup proses perkara Perselisihan Hubungan Industrial atas perselisihan hak akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang terlebih dahulu telah dilaksanakan upaya Bipartit dan Tripartit pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan*.
4. Bahwa selanjutnya pada halaman 3 (tiga), Penggugat menyatakan "*gugatan Perselisihan Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku*."

*Halaman 10 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu: (i) perselisihan hak; (ii) perselisihan kepentingan; (iii) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (iv) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Keempat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut masing-masing berdiri sendiri-sendiri dan tidak saling mendegradasi satu dengan lainnya.

6. Bahwa menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian perselisihan hak adalah: *"perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama"*.

Pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah: *"perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak."*

7. Bahwa apabila Penggugat mendalilkan adanya perselisihan hak atas pemutusan hubungan kerja, maka sesuai ketentuan perundang-undangan perselisihan hak terlebih dahulu diselesaikan. Hal sedemikian cukup jelas diatur dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: *"Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan"*.

8. Bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat dengan jelas menyebutkan "perselisihan hak atas pemutusan hubungan kerja". Akan tetapi Penggugat sama sekali tidak menguraikan tentang adanya perselisihan hak dan hanya menguraikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan uraian di atas, maka gugatan Penggugat kabur, tidak jelas (**Obscuur Libel**) sehingga beralasan apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (**Niet Ontvankelijk Verklaard**).

- B. Tuntutan Hukum (*Petitum*) dan Posita (*Fundamentum Petendi*) Tidak Saling Mendukung

Halaman 11 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa dalam suatu gugatan haruslah mempunyai keterkaitan antara posita dengan petitum agar gugatan tersebut dapat dinyatakan sempurna, apa yang diuraikan/dijelaskan dalam posita (*fundamentum petendi*) harus sejalan dan berkaitan dengan petitum gugatan;
2. Bahwa dalam dalil-dalil posita yang diuraikan dalam surat gugatan Penggugat pada angka 9 halaman 4 menyatakan *Penggugat telah bekerja selama 12 tahun lebih, selalu melaksanakan kewajibannya dengan baik sesuai dengan maksud dan tujuan Tergugat.*
3. Bahwa pada angka 10 halaman 4 dalil posita gugatannya, menurut Penggugat *tanpa alasan yang jelas Penggugat tidak dapat mengakses User komputer yang biasa digunakan untuk bekerja dikarenakan telah diblokir dari pihak UOB Kantor Cabang Pondok Indah (Tergugat).* Selanjutnya pada angka 11 halaman 4 dalil posita gugatan Penggugat menyatakan, *Penggugat secara lisan diminta oleh Tergugat untuk mengajukan pengunduran diri, namun Penggugat menolak karena tidak ada alasan untuk mengundurkan diri, sebab Penggugat sudah mendedikasikan waktu sekitar 12 (dua belas) tahun untuk mengabdikan kepada Tergugat.*
4. Bahwa apabila dicermati, dalil-dalil posita gugatan Penggugat pada intinya Penggugat menyatakan selama bekerja pada Tergugat hubungan kerja dalam keadaan baik-baik saja, Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan sebagaimana tertera pada angka 21 halaman 7 - 8 dengan menyatakan, *Tergugat sebelum memberikan surat PHK kepada Penggugat, Tergugat tidak pernah sekalipun memberikan surat teguran atau Surat Peringatan kepada Penggugat, karena pada faktanya, Penggugat tidak melakukan kesalahan apapun selama menjalankan kewajibannya bekerja pada Tergugat.*
5. Bahwa pada angka 22 halaman 8 dalil posita gugatannya, Penggugat menyimpulkan sendiri bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi dengan mengacu pada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.
6. Bahwa selanjutnya pada angka 23 dalil posita halaman 9 surat gugatan, yaitu mengenai uang kompensasi pemutusan hubungannya berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan menyatakan, *Tergugat memiliki kewajiban pembayaran hak atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan **Uang Penggantian Hak** kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:*  
**Uang pesangon**  
**Rp.12.210.000,- X 9 = Rp. 109.890.000,-**

*Halaman 12 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



**Uang Penghargaan Masa Kerja**

**Rp. 12.210.000,- X 5 = Rp. 61.050.000,-**

**Total = Rp. 170.940.000,-** (belum termasuk hitungan Pasal 40 ayat (4));

7. Bahwa dalam perhitungan kompensasi uang pemutusan hubungan kerja pada angka 6 di atas, Penggugat tidak merinci seluruh komponen kompensasi sebagaimana diatur dan ditentukan pada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penggugat hanya menghitung dan memasukkan perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Penggugat samasekali tidak merinci dan memasukkan perhitungan **Uang Penggantian Hak**, hanya menyebut “**belum termasuk hitungan Pasal 40 ayat (4)**”. Padahal sesuai Peraturan Pemerintah No. 35 Pasal 40 ayat (4), komponen hak-hak Pekerja/Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sudah ditentukan secara limitative. Selain uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, ada juga **uang penggantian hak** yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja Buruh diterima bekerja; dan
  - hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bahwa uang penggantian hak tersebut harus dirinci dalam bentuk uang karena jika tidak dirinci/dihitung, maka jumlahnya tidak jelas, kabur.

8. Bahwa ternyata pada bagian tuntutan hukum (petitum) angka 3 halaman 11, Penggugat tidak konsisten dengan dalil posita. Penggugat meniadakan tuntutan “**uang penggantian hak**” dan menghilangkan frasa “**belum termasuk hitungan Pasal 40 ayat (4)** dengan menyatakan:

*“Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja dengan perincian:*

**Uang pesangon**

**Rp.12.210.000,- X 9 = Rp. 109.890.000,-**

**Uang Penghargaan Masa Kerja**

**Rp. 12.210.000,- X 5 = Rp. 61.050.000,-**

**Total = Rp. 170.940.000,-**“

9. Bahwa pada petitum angka 3 halaman 11 surat gugatan tersebut, Penggugat tidak memasukkan tuntutan berupa “Uang Penggantian Hak” dan tidak lagi

*Halaman 13 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



menyatakan “belum termasuk hitungan Pasal 40 ayat (4)” sebagaimana pada posita angka 23 halaman 9 gugatan Penggugat.

10. Bahwa tuntutan hukum (petitum) seperti tersebut di atas sudah tidak selaras atau tidak sesuai dengan dalil posita gugatan, tuntutan hukum (petitum) berupa “Uang Penggantian Hak” samasekali tidak diminta lagi, bahkan menghilangkan frasa “**belum termasuk hitungan Pasal 40 ayat (4)**”. Sehingga dengan demikian, tuntutan hukum (petitum) angka 3 halaman 11 surat gugatan Penggugat tidak jelas.

11. Bahwa oleh karena antara dalil posita (*Fundamentum Petendi*) dengan tuntutan hukum (*Petitum*) gugatan Penggugat tidak saling mendukung, menyebabkan gugatan Penggugat tidak sempurna dan membingungkan, maka gugatan yang demikian dinyatakan kabur, tidak jelas (*obscuur libel*). Oleh karena itu patutlah gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

12. Bahwa untuk menguatkan argumentasi tersebut di atas, Tergugat mengutip Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung R.I., antara lain:

a. Putusan Mahkamah Agung R.I. No. 582 K/Sip/1973, bertanggal 18 Desember 1975, yang amar pertimbangan hukumnya antara lain berbunyi sebagai berikut:

“..... Namun, hak apa yang dituntut penggugat tidak jelas .....”;

“..... MA berpendapat, oleh karena petitum gugatan tidak jelas, gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima .....”.

b. Putusan Mahkamah Agung R.I. No.492 K/Sip/1970, bertanggal 21 Nopember 1970, yang amar pertimbangan hukumnya antara lain berbunyi sebagai berikut:

“..... Petitum dinyatakan tidak jelas karena tidak menyebut secara tegas apa yang dituntut .....”;

c. Putusan Mahkamah Agung R.I. No.3534 K/Sip/1984, yang amar pertimbangan hukumnya antara lain berbunyi sebagai berikut:

“Gugatan dikatakan obscuur libel karena dalam gugatannya kacau dan kabur bahkan kontradiktif”.

Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat tidak jelas, kabur (**Obscuur Libel**), oleh karena itu Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menerima eksepsi Tergugat dan selanjutnya berkenan menjatuhkan putusan dengan menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (**Niet Ontvankelijk Verklaard**).

Halaman 14 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya.
2. Bahwa hal-hal yang telah disampaikan pada bagian eksepsi, secara *mutatis mutandis* merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari bagian pokok perkara.
3. Bahwa PT. Bank UOB Indonesia yang dalam perkara *a quo* sebagai Tergugat adalah suatu perusahaan Lembaga Keuangan Bank. Penggugat benar telah bekerja pada Tergugat yang diterima sejak tanggal 03 November 2008 sesuai surat Kesepakatan Kerja No.: 040/HRD/08, tanggal 15 Oktober 2008, jabatan terakhir *Corporate Title sebagai Senior Manager*, terakhir ditempatkan di Kantor Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan dan menerima upah sebesar Rp. 12.210.000,- (dua belas juta dua ratus sepuluh ribu rupiah) per bulan.
4. Bahwa dalam menjalankan usahanya Tergugat wajib mengedepankan tata kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Untuk mewujudkan hal tersebut setiap Pegawai harus bekerja penuh kehati-hatian, beretika, bermoral, jujur, berintegritas, taat pada Kode Etik Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Perundang-undangan yang berlaku.
5. Bahwa Tergugat dalam menjalankan usahanya memiliki tata nilai yang dijabarkan menjadi perilaku-perilaku yang patut dan tidak patut yang dirumuskan dalam Perjanjian Kerja (PK), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Kode Etik PT. Bank UOB Indonesia yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap Pegawai.
6. Bahwa setiap Pegawai PT. Bank UOB Indonesia diharuskan mengisi dan menandatangani Kode Etik (*code of conduct*). Salah satu nilai yang terkandung dalam kode etik tersebut tersebut setiap Pegawai membuat pernyataan yaitu "pernyataan ini merupakan bagian dari ketentuan internal UOB Indonesia oleh karenanya bilamana di kemudian hari pernyataan yang saya berikan tidak benar atau tidak sepenuhnya benar maka hal tersebut akan mempunyai akibat dan sanksi yang sama dengan pelanggaran ketentuan internal UOB Indonesia".
7. Bahwa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, setiap Pegawai wajib mematuhi Kode Etik perusahaan agar memiliki integritas (*integrity*) bersikap teguh dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran dan keterbukaan, menjaga harkat dan martabat serta menghindari perbuatan tercela karena dapat merusak citra Pegawai dan/atau Perusahaan.
8. Bahwa ternyata Penggugat sebagai Pegawai telah melanggar kode etik, tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tidak jujur, memberikan keterangan palsu dan tidak taat pada Kode Etik Perusahaan,

Halaman 15 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Perjanjian Kerja Bersama dan Perundang-undangan yang berlaku, sehingga merugikan Perusahaan. Berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan tanggal 17 Februari 2021 yang dilakukan oleh Tim Performance Management (Tim PPM), Penggugat telah terbukti melakukan Pelanggaran yaitu:

- a. Penggugat melakukan dobel klaim hasil kinerja (*double claim performance*) bulan November 2020 milik 3 (tiga) orang Pegawai lain.

Tergugat mengetahui Pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat berawal dari Tim Performance Management (Tim PPM) mengkalkulasi KPI bulan November 2020, Tim PPM menemukan 3 (tiga) transaksi FX Pegawai lain yang kembali diklaim oleh Penggugat, dimana hasil kinerja tersebut sudah di klaim oleh Pegawai yang merupakan pemilik akun Nasabah. Kemudian Tim PPM melakukan klarifikasi melalui email kepada atasan Penggugat Sdr. Raharjo Duto dan menyampaikan bahwa transaksi yang diklaim kembali oleh Penggugat tersebut bukan milik Penggugat dan meminta untuk dihapus.

Pada saat dilakukan pemeriksaan tanggal 17 Februari 2021, Penggugat masih berdalih bahwa Penggugat hanya melakukan tes untuk mengetahui revenue (pencapaian) Penggugat. Namun dalam kenyataannya, Penggugat melakukan penginputan SWR pada tanggal 2 Desember 2020 kira-kira pukul 14.00 WIB dimana pada saat itu draft SWR bulan November 2020 sudah keluar dan Penggugat tidak pernah menghapus sehingga menyebabkan terjadinya dobel klaim. Bahkan Pada saat pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim PPM, keterangan Penggugat berubah-ubah dan tidak jujur. Penggugat menyampaikan telah meminta atasannya Sdr. Raharjo Duto untuk menghapus klaim, namun disatu sisi Penggugat menyampaikan hanya meminta atasannya untuk memeriksa sistem SWR.

Bahkan Penggugat bukan hanya memberikan keterangan yang tidak benar kepada Tim PPM, tetapi juga kepada atasannya Sdr. Raharjo Duto. Pengakuan Penggugat kepada atasannya adalah untuk "trial" guna mengecek klaim transaksi FX milik Penggugat masuk dalam perhitungan KPI. Keterangan tersebut juga berbeda dengan keterangan Penggugat sebelumnya dimana keterangan Penggugat adalah untuk melihat pencapaian bersih (Net Revenue).

Bahwa sangat jelas, Penggugat telah memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

Menurut Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian Palsu diantaranya diartikan Curang atau tidak jujur.

*Halaman 16 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Bahwa atasan Penggugat (Sdr. Raharjo Duto) juga telah melakukan penginputan transaksi Bonds pada SWR milik Penggugat. Saat dilakukan klarifikasi, Sdr. Raharjo Duto menyampaikan hal tersebut dilakukan untuk membantu pencapaian KPI Penggugat periode Desember 2020. Bagaimana mungkin seorang atasan melakukan penginputan tanpa sepengetahuan Penggugat. Tidak mungkin ada asap kalau tidak ada api.
  - c. Sharing User ID dan password SWR dengan atasan Penggugat Sdr. Raharjo Duto.
9. Bahwa sangat disesalkan, Penggugat yang dituntut untuk bekerja dengan jujur, berintegritas dan memberikan keterangan yang benar, justru melakukan pelanggaran yang tidak terpuji dan sangat berbahaya bagi lini perbankan. Bahwa meskipun Penggugat telah terbukti melakukan dobel klaim, Penggugat tidak segera mengakui kesalahannya, namun masih beralih mencari pembenaran dengan berbagai alasan yang tidak masuk akal. Bahwa perlu Tergugat sampaikan, jika seandainya Penggugat segera mengakui kesalahannya, Tergugat mungkin masih akan memberikan kesempatan kepada Penggugat. Namun yang terjadi, Penggugat tidak merasa bersalah, memberikan keterangan palsu sehingga merugikan Tergugat.
10. Bahwa dalil Penggugat angka 3 sampai dengan 6 halaman 2 sampai 3, merupakan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa untuk menindaklanjuti Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, telah dilakukan upaya Bipartit namun tidak ada kesepakatan penyelesaian. Kemudian Penggugat telah melakukan pencatatan dan Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Jakarta Selatan telah melakukan mediasi dan mengeluarkan Surat Anjuran No. 4023/-1.835.3 tanggal 24 Agustus 2021 dan Tergugat menolak Surat Anjuran Mediator.
11. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 9 halaman 4 yang menyatakan Penggugat selama bekerja pada Tergugat selalu melaksanakan kewajibannya dengan baik sesuai dengan maksud dan tujuan Tergugat. Faktanya Penggugat bekerja tidak jujur, memberikan keterangan palsu sehingga merugikan Perusahaan.
12. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 10 sampai 13 halaman 4 sampai 5 dengan ini Tergugat sampaikan sebagai berikut:

*Halaman 17 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Bahwa Tergugat memblokir user ID Penggugat sangat beralasan, karena Penggugat sedang dalam proses pemeriksaan (interogasi) internal karena melakukan double claim.
  - b. Bahwa mengenai permintaan Tergugat agar Penggugat mengundurkan diri seharusnya direspon secara positif, namun sebaliknya Penggugat mengedepankan prasangka buruk. Sesungguhnya adanya permintaan kepada Penggugat agar mengundurkan diri justru dimaksudkan untuk menghindari ketidaknyamanan Penggugat sendiri, karena dikhawatirkan akan timbul berbagai reaksi negative dari rekan kerja Penggugat. Jika Penggugat menyadari kesalahannya, seharusnya Penggugat dapat mengajukan pengunduran diri secara hormat.  
Tergugat perlu menyampaikan, atasan Penggugat Sdr. Raharjo Duto telah menyadari kesalahan yang dilakukan sehingga telah mengundurkan diri terhitung tanggal 30 Juni 2021.
  - c. Bahwa Penggugat sangat keliru jika kewajiban seorang pegawai diartikan menjadi hak normatif. Tergugat tegaskan bahwa sampai saat ini Penggugat masih menerima hak-hak normatifnya.
13. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 14 halaman 5 yang menyatakan Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan atau surat apapun dari Tergugat terkait alasan Penggugat tidak dapat masuk ke Bank UOB Kantor Cabang Pondok Indah dan tidak dapat mengakses komputer.  
Terhadap dalil Penggugat, dengan ini disampaikan sebagai berikut:
- a. Penggugat keliru jika setiap pelanggaran harus didahului dengan Surat Peringatan. Sanksi pelanggaran telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank UOB Indonesia periode tahun 2019-2021. Sanksi pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah PHK dengan alasan mendesak bukan Surat Peringatan. Dengan demikian mekanisme dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
  - b. Perlu Tergugat tegaskan, pada tanggal 17 Februari 2021, Tim PPM telah melakukan pemeriksaan terhadap Penggugat terkait dobel klaim hasil kinerja bulan November 2020 dan Desember 2020. Penggugat telah memberikan keterangan yang tidak benar, tidak jujur, berbelit belit. Dengan demikian, Penggugat harusnya sadar diri, dan berbenah karena Penggugat telah terbukti melakukan tindakan Fraud.
14. Bahwa dalil Penggugat pada angka 15 dan 16 halaman 5 harus diluruskan. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah terjadi perselisihan hak. Bahwa terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, Tergugat telah

*Halaman 18 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 2021/HSS/01089, tanggal 29 Maret 2021. Sementara surat undangan perundingan bipartit yang dikirimkan Penggugat adalah perundingan bipartit atas pelanggaran hak. Sehingga untuk meluruskan perselisihan yang sebenarnya, Tergugat mengirimkan surat undangan bipartit dengan surat No. 2021/HSS/1515, tanggal 29 April 2021, perihal Undangan Perundingan Bipartit Perselisihan PHK dan perundingan Bipartit telah terlaksana pada tanggal 30 April 2021.

15. Bahwa sanksi dari pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dengan memberikan keterangan palsu adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mendesak dengan berpedoman pada ketentuan hukum yang berlaku yaitu:

a. Pasal 154 A ayat (2) UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi:

(2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).

b. Perjanjian Kerja Bersama PT Bank UOB Indonesia periode tahun 2019 - 2021, Pasal 52 ayat (3) huruf b yang menyatakan:

(3) Selain ketentuan ayat (2) tersebut di atas Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja bila Pegawai melakukan pelanggaran berat yang mana perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak yaitu:

(b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;

c. Pasal 52 ayat (2) huruf b: Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan: Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan.

d. Kode Etik Pegawai PT. Bank UOB Indonesia yang menyatakan: "pernyataan ini merupakan bagian dari ketentuan internal UOB Indonesia oleh karenanya bilamana di kemudian hari pernyataan yang saya berikan tidak benar atau tidak sepenuhnya benar maka hal tersebut akan mempunyai akibat dan sanksi yang sama dengan pelanggaran ketentuan internal UOB Indonesia".

16. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan tanggal 17 Februari 2021, Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran dobel klaim hasil kinerja (*double claim performance*) bulan November 2020, bulan Desember 2020 dan sharing user ID dan password SWR

Halaman 19 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan atasan Penggugat. Sanksi pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah PHK dengan alasan mendesak.

Pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat telah menimbulkan kerugian immaterial yaitu menempatkan bank dalam resiko, sehingga PHK Penggugat tanpa kompensasi pesangon dalam bentuk apapun.

17. Bahwa PHK Penggugat tanpa kompensasi telah sesuai dengan Pasal 53 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Bank UOB Indonesia yang menyatakan bagi Pegawai yang dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja karena melakukan tindakan fraud sebagaimana terbukti dalam Laporan Hasil Audit dan/atau Investigasi dan menimbulkan kerugian bagi Bank baik secara materiil maupun immateril (pencemaran nama baik, menempatkan bank dalam resiko, pembocoran data rahasia bank dll) maka tidak berhak mendapatkan kompensasi pesangon dalam bentuk apapun.

18. Bahwa perlu Tergugat sampaikan, akhir-akhir ini sangat marak terjadi penggelapan uang Nasabah yang dilakukan oleh Pegawai Bank, dan hal itu bisa terjadi karena Pegawai tidak jujur dan tidak berintegritas. Hal yang sama, Pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan karena telah menempatkan bank dalam resiko besar. Nasabah akan mempercayai suatu institusi Perbankan jika reputasi Bank tersebut baik. Salah satu indikator reputasi Bank baik adalah Pegawainya dapat dipercaya dan tidak bermasalah.

19. Bahwa Tergugat sangat berhati-hati dalam menjalankan bisnis dan usahanya. Tergugat tidak akan pernah mentolerir (*zero tolerance*) setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai termasuk Penggugat.

20. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 19 yang menyatakan Tergugat keliru. Justru sebaliknya Penggugat lah yang keliru, tidak cermat mengutip isi Pasal dengan salah. Penggugat sangat keliru dan tidak hati-hati mengutip bunyi isi Pasal Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu Pasal 154A ayat (1) huruf g, angka 2 yang menyatakan "membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan".

Tergugat dalam memutus hubungan kerja Penggugat sangat jelas dengan berpedoman kepada ketentuan Pasal 154 A ayat 2 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal

*Halaman 20 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

61 ayat (1).

Bahwa Tergugat telah mengatur alasan pemutusan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu dalam Pasal 52 ayat (3) huruf b Perjanjian Kerja Bersama PT Bank UOB Indonesia yang menyatakan:

(3) Selain ketentuan ayat (2) tersebut di atas Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja bila Pegawai melakukan pelanggaran berat yang mana perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak yaitu:

(b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan.

Bahwa dari ketentuan tersebut diatas, Tergugat tidak pernah mendalilkan PHK Penggugat karena membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tetapi karena Penggugat memberikan keterangan palsu yang merugikan Tergugat.

21. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 20 halaman 6 yang menyatakan Tergugat keliru. Justru sebaliknya Penggugat lah yang keliru dengan salah mengutip pasal. Penggugat sangat keliru, tidak cermat dan tidak hati-hati dengan mengutip penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (f) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang menyatakan membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Sementara Tergugat dalam memutus hubungan kerja Penggugat sangat jelas berpedoman kepada ketentuan Pasal 52 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;

22. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 21 halaman 7 sampai 8 yang menyatakan Tergugat tidak pernah sekalipun memberikan surat teguran atau surat peringatan kepada Penggugat karena pada faktanya Penggugat tidak melakukan kesalahan apapun selama menjalankan kewajibannya bekerja pada Tergugat.

Perlu Tergugat tegaskan, Penggugat telah melakukan pelanggaran yang sanksinya PHK karena dikategorikan sebagai alasan mendesak bukan surat Teguran atau Peringatan.

23. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 22 dan 23 halaman 8 dan 9 yang intinya mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat karena efisiensi. Tergugat sekali lagi tegaskan, Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat karena melakukan pelanggaran yang dikategorikan sebagai alasan mendesak.

*Halaman 21 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Bank UOB Indonesia menyatakan Bagi Pegawai yang dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja karena melakukan tindakan fraud sebagaimana terbukti dalam Laporan Hasil Audit dan/atau Investigasi dan menimbulkan kerugian bagi Bank baik secara materiil maupun immateril (pencemaran nama baik, menempatkan bank dalam resiko, pembocoran data rahasia bank dll) maka tidak berhak mendapatkan kompensasi pesangon dalam bentuk apapun.

Bahwa dari ketentuan tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tidak mendapatkan kompensasi pesangon dalam bentuk apapun.

24. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 24 dan 25 halaman 9 yang intinya menyatakan Tergugat tidak memberikan surat keterangan kerja. Tergugat menyampaikan akan memberikan surat keterangan kerja jika Penggugat menyelesaikan seluruh kewajibannya. Lagi pula proses perselisihan masih berjalan, sehingga secara hukum Penggugat masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat. Dengan demikian tidak ada dasarnya Tergugat memberikan surat keterangan kerja kepada Penggugat kecuali setelah putusan berkekuatan hukum tetap dan Penggugat menyelesaikan seluruh kewajibannya..

25. Bahwa Tergugat akan membayar upah (proses) Penggugat hingga batas waktu sesuai pedoman yang berlaku.

26. Bahwa dalil Penggugat pada angka 26 halaman 10 harus di tolak karena tidak masuk akal dan mengada-ada.

27. Bahwa dalam melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), Penggugat tidak mentolerir (*zero tolerance*) terhadap kesalahan/pelanggaran yang dapat merusak reputasi, nama baik (citra) Perusahaan. Oleh karenanya, terhadap kesalahan/pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai wajib diberikan sanksi tegas agar tidak terulang dan menjadi preseden buruk dikemudian hari.

28. Tergugat menolak dalil-dalil gugatan Penggugat selain dan selebihnya karena tidak relevan dengan pokok gugatan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas I A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk berkenan menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (***Niet Ontvankelijk Verklaard***);

*Halaman 22 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul menurut hukum.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai Pasal 154 A ayat 2 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 52 ayat (3) huruf b Perjanjian Kerja Bersama PT Bank UOB Indonesia periode tahun 2019-2021 dan Pasal 52 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja; dan Kode Etik Pegawai PT Bank UOB Indonesia.
3. Menyatakan Penggugat tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dalam bentuk apapun sesuai Pasal 53 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT Bank UOB Indonesia periode tahun 2019-2021.
4. Menyatakan Tergugat memberikan surat keterangan kepada Penggugat setelah Penggugat menyelesaikan seluruh kewajibannya.
5. Menyatakan sita jaminan terhadap harta kekayaan Tergugat baik benda bergerak maupun benda tidak bergerak tidak sah menurut hukum.
6. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul menurut hukum.

**Atau**, Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (**Ex Aequo et Bono**).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 17 November 2021, dan atas replik tersebut selanjutnya Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 1 Desember 2021;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian cocok dan sebagian lain tidak bisa ditunjukkan aslinya, yang diberi tanda sebagai P - 1 sampai dengan P-7, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Foto Copy *CURRICULUME VITAE* dengan *Personnel No. 73013126* dan *Date Joined 03.11.2008* atas nama Indri Rina;
2. Bukti P – 1 A : Foto Copy Terjemahan atas BUKTI P-1 terkait *CURRICULUME VITAE* dengan *Personnel No. 73013126* dan *Date Joined 03.11.2008* atas nama

Halaman 23 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Indri Rina;
2. Bukti P-2 : Foto Copy *Payroll Statement* for JAN 2021 dengan *Employee Name* Indri Rina;
  3. Bukti P – 2 A : Foto Copy Terjemahan atas BUKTI P-2 terkait *Payroll Statement* for JAN 2021 dengan *Employee Name* Indri Rina;
  4. Bukti P - 3 : Foto Copy *Payroll Statement* for FEB 2021 dengan *Employee Name* Indri Rina;
  5. Bukti P – 3 A : Foto copy Terjemahan atas BUKTI P-3 terkait *Payroll Statement* for FEB 2021 dengan *Employee Name* Indri Rina.
  6. Bukti P-4 : Foto Copy Surat dengan No. 2021/HSS/01089, Perihal Pemutusan Hubungan Kerja kepada Indri Rina, tanggal 29 Maret 2021;
  7. Bukti P-5 : Foto copy Surat dengan No. 2021/HSS/01515, Perihal Undangan Perundingan Bipartit Perselisihan PHK kepada Indri Rina, tanggal 29 April 2021;
  8. Bukti P-6 : Foto copy Berita Acara Pertemuan Bipartite, tanggal 20 April 2021;
  9. Bukti P-7 : Foto copy Risalah Mediasi Tanggal 12 Agustus 2021.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian cocok dan sebagian lain tidak bisa ditunjukkan aslinya, yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-13 sebagai berikut:

1. Bukti T – 1 : Foto Copy Kesepakatan Kerja No. 040/HRD/08 tertanggal 15 Oktober 2008.
2. Bukti T – 2 : Foto Copy Slip Upah Penggugat Upah Bulan November 2021.
3. Bukti T – 3 : Foto Copy Tugas dan Tanggung jawab Penggugat Divisi Regional 1 dengan Posisi sebagai RM-Pondok Indah.
4. Bukti T – 4 : Foto Copy *Screen shot* sistem Penggugat. Berdasarkan sistem pada nomor 4 merupakan klaim pencapaian Pegawai lain.
5. Bukti T – 5 : Foto copy Berita Acara Pemeriksaan Penggugat tanggal 17 Februari 2021.

Halaman 24 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bukti T – 6 : Foto Copy Surat Pengunduran diri Sdr. Raharjo Duto Adhi Putro tertanggal 17 Maret 2021.
7. Bukti T – 7 : Foto Copy Pasal 154 A ayat (2) UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi:
8. Bukti T – 8 A : Foto Copy Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja:
- A. Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf b yang menyatakan pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:
- (b) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan.
9. Bukti T-8B : B. Foto Copy Penjelasan Pasal 43 ayat (2) menyatakan Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional perusahaan.
10. Bukti T-9A : Foto copy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Bank UOB Indonesia tahun 2019 – 2021.
- A. Pasal 3 ayat 4 menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini berlaku dan mengikat kepada Perusahaan, Serikat Pekerja dan Pegawai.
11. Bukti T – 9B : B. Pasal 4 ayat 2 yang menyatakan maksud dan tujuan PKB merupakan ketentuan dasar dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan serta menjadi kesepakatan tertinggi antara kedua belah pihak, dalam membangun hubungan kerja di dalam Perusahaan dengan jalan menjaga

Halaman 25 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keharmonisan, ketenangan, ketentraman, dan ketertiban berdasarkan Hubungan Industrial.

12. Bukti T – 9 C : Foto Copy Pasal 52 ayat (3) huruf b yang menyatakan:  
*(3). Selain ketentuan ayat (2) tersebut diatas, Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja bila pegawai melakukan pelanggaran berat yang mana perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak yaitu:*  
*(b).Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;*
13. Bukti T – 9 D : D. Foto Copy Pasal 53 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank UOB Indonesia menyatakan *bagi pegawai yang dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan tindakan fraud sebagaimana terbukti dalam Laporan Hasil audit dan/atau investigasi dan mengakibatkan kerugian bagi bank baik secara materiil maupun immaterial (pencemaran nama baik, menempatkan bank dalam resiko, pembocoran data rahasia Bank, dll) maka tidak berhak untk mendapatkan kompensasi pesangon dalam bentuk apapun.*
14. Bukti T – 10 A : A. Foto copy Pedoman Perilaku dan Kode Etik Karyawan PT. Bank UOB Indonesia.
15. Bukti T-10 B : B. Foto Copy *Code of Conduct* (kode etik) tahun 2017.
16. Bukti T- 10 C : C. Foto Copi *Code of Conduct* (kode etik) tahun 2018.
17. Bukti T - 10 D : D. Foto Copy *Code of Conduct* (kode etik) tahun 2019.
18. Bukti T – 11 A : A. Foto copy Pengertian Palsu sesuai Kamus Hukum, antara lain curang, tidak jujur
19. Bukti T – 11 B : B. Pengertian Palsu sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) antara lain curang, tidak jujur

Halaman 26 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Bukti T – 12 A : Foto Copy Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

A. Pasal 2 Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

21. Bukti T – 12 B : Foto Copy Pasal 86 menyatakan:  
Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

22. Bukti T – 13 : Foto Copy Email mengenai double claim.;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan 1 orang saksi bernama **Raharjo Duto Adi Putro**, yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi adalah mantan Pimpinan PENGGUGAT sewaktu bekerja pada TERGUGAT di Kantor Cabang Pondok Indah, dan sudah menjadi Pimpinan PENGGUGAT sejak November 2019 sampai bulan Maret 2021, dan PENGGUGAT menjabat sebagai *Relationship Manager* (RM);
- Bahwa saksi mengetahui, selama lebih dari 1 (satu) tahun sebagai pimpinan PENGGUGAT, PENGGUGAT belum pernah melakukan kesalahan berat atau belum pernah diberikan Surat Peringatan (SP) oleh TERGUGAT, dikarenakan PENGGUGAT merupakan pekerja yang baik, taat dan tidak pernah melanggar apa yang menjadi *code of conduct* yang ditentukan oleh TERGUGAT;
- Bahwa saksi mengetahui *double claim* sebagaimana yang dimaksud TERGUGAT terkait Transaksi FOREX pada bulan November 2020 dengan sistem PENGGUGAT dilakukan oleh saksi, tanpa diketahui dan tanpa disuruh oleh PENGGUGAT, dikarenakan PENGGUGAT pada saat itu sedang *visit* keluar kantor untuk melakukan kunjungan kepada nasabah TERGUGAT.;

Halaman 27 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui melakukan *double claim* transaksi *Forex* tersebut menggunakan komputer yang berada dalam penguasaan saksi dan pada komputer Saksi pernah dipakai PENGGUGAT untuk kepentingan pekerjaan dikarenakan computer PENGGUGAT sering mengalami kendala. Sehingga *user* dan *password* tergugat secara otomatis tersimpan pada computer saksi, hal tersebut membuat saksi dapat mengakses sistem PENGGUGAT dan melakukan *double claim* yang dimaksud.
- Bahwa saksi mengetahui melakukan *double claim* tersebut dikarenakan kinerja PENGGUGAT masih belum mencapai target, sehingga saksi sebagai pimpinan bertanggung jawab atas pemenuhan target/pencapaian (KPI) PENGGUGAT dan saksi berinisiatif sendiri untuk melakukan *double claim*. Namun pada saat awal Desember 2020, saksi telah mengirimkan *e-mail* kepada Tim PPM (*in casu Performance Management* TERGUGAT) untuk men-*takeout double claim* tersebut, dan oleh Tim PPM juga telah melakukan *takeout* terhadap *double claim* pegawai lain tersebut dari sistem PENGGUGAT.;
- Bahwa saksi mengetahui target/pencapaian PENGGUGAT masih kurang pada November 2020, PENGGUGAT dengan penuh semangat tetap bekerja dengan maksimal mungkin, hingga Desember Nilai kinerja PENGGUGAT menjadi A+.;
- Bahwa saksi mengetahui juga melakukan peng-*input*-an atas transaksi BONDS SWR kedalam sistem PENGGUGAT melalui Komputer yang berada dalam penguasaan saksi, hal mana transaksi BONDS SWR tersebut merupakan transaksi milik saksi sendiri dan saksi memiliki hak penuh untuk memberikan transaksi tersebut kepada bawhaannya termasuk kepada PENGGUGAT.
- Bahwa saksi mengetahui peng-*input*-an tersebut pada saat PENGGUGAT lagi dirawat karena terkonfirmasi positif *Covid-19*. Peng-*input*-an BONDS SWR tersebut juga dilakukan saksi tanpa sepengetahuan dan tanpa disuruh oleh PENGGUGAT.
- Bahwa saksi mengetahui telah mengakui perbuatannya tersebut kepada atasannya yaitu Dany (selaku *cluster manager*) dan Lany (selaku pimpinan *Team Head*), dan saksi pada Maret 2021 telah mengajukan Pengunduran Diri secara sukarela untuk menebus kesalahan yang telah diperbuat. Namun TERGUGAT pada tanggal 30 April 2021, mengirimkan foto surat melalui aplikasi *whatsapp* terkait Pemutusan Hubungan Kerja dengan nomor surat 2021/HSS/01089 tanggal 29 Maret 2021.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan 4 (empat) orang saksi masing-masing bernama **Randy Rusli, Merry**

Halaman 28 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

#### 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

**Aulia Triayuningmas, Ali Jasim Tjahjadi dan Andina Juwita**, yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

## 1. Saksi **Randy Rusli**

- Bahwa saksi bekerja di PT. Bank UOB Indonesia dengan jabatan Anggota Tim Performance Management dengan tugas menghitung, mengolah data hasil kinerja tenaga penjual (sales).
- Bahwa Saksi mengetahui permasalahan Penggugat adalah melakukan double claim hasil kinerja (*double claim performance*) Pegawai lain bulan November 2020, Desember 2020 dan melakukan sharing user ID.
- Bahwa Saksi mengetahui, bahwa yang dimaksud dengan double claim adalah 1 (satu) transaksi di klaim oleh 2 orang tenaga penjual.
- Bahwa saksi mengetahui bukti T-13 tersebut yaitu berupa email yang membuktikan bahwa Penggugat telah melakukan double claim.
- Bahwa Saksi mengetahui awal mula Saksi telah melakukan double claim ketika saksi sebagai Tim Performance Management (Tim PPM) menghitung KPI bulan November 2020, Tim PPM menemukan 3 (tiga) transaksi FX (Forex) Pegawai lain yang kembali diklaim oleh Penggugat, dimana hasil kinerja tersebut sudah di klaim oleh Pegawai pemilik akun Nasabah. Kemudian Tim PPM melakukan klarifikasi melalui email kepada atasan Penggugat Sdr. Raharjo Duto dan menyampaikan, transaksi yang diklaim kembali oleh Penggugat tersebut bukan milik Penggugat dan meminta untuk dihapus.
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat telah melakukan double claim bulan Desember 2020 berupa transaksi bonds milik Sdri. Merry Aulia. Transaksi bonds tersebut diketahui milik Merry Aulia dari sistem.
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Penggugat telah melakukan sharing User ID. Hal ini diketahui karena transaksi bonds diinput pada tanggal 4 Januari 2021 bertepatan Penggugat sedang di rawat di Rumah Sakit. Dengan demikian yang melakukan penginputan adalah orang lain sehingga Penggugat telah melakukan double claim.
- Bahwa saksi mengetahui pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat merupakan tindakan Fraud sehingga merugikan perusahaan.
- Bahwa saksi mengetahui Bank merupakan jasa kepercayaan sehingga ketika Pegawai melakukan tindakan fraud (curang), maka akan menimbulkan kerugian. Kerugian yang ditimbulkan Penggugat berupa kerugian immaterial karena telah menempatkan bank dalam resiko.

*Halaman 29 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*

### 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

- Bahwa saksi mengetahui di PT. Bank UOB Indonesia setiap Pegawai wajib menandatangani fakta integritas. Jika dilanggar akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.
- Bahwa saksi mengetahui selama tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 Perusahaan Tergugat (PT. Bank UOB Indonesia) tidak pernah melakukan PHK karena efisiensi.

## 2. saksi **Merry Aulia Triayuningmas**

- Bahwa Saksi bekerja di PT. Bank UOB Indonesia dengan jabatan Senior Relationship Manager (SMR) dengan tugas memperhatikan (maintenance) nasabah.
- Bahwa saksi mengenal Penggugat sejak bulan November tahun 2018 dan pada saat itu tugasnya untuk menjual produk berupa Forex, dan Penggugat ditugaskan pertama kali sebagai Teller.
- Bahwa saksi mengetahui pada tahun 2020 tugas dan tanggung jawab Penggugat adalah sebagai Regional Manager.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat telah melakukan double claim dari hasil pencapaian Saksi (Sdr. Merry Aulia) bulan Desember 2020 berupa transaksi bonds. Transaksi bonds tersebut telah diberikan Sdr. Raharjo Duto kepada Saksi, sehingga secara sistem transaksi tersebut milik Merry Aulia.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat telah melakukan sharing User ID. Hal ini diketahui karena transaksi bonds diinput pada tanggal 4 Januari 2021 bertepatan Penggugat sedang di rawat di Rumah Sakit. Dengan demikian yang melakukan penginputan adalah orang lain sehingga Penggugat telah melakukan double claim.
- Bahwa saksi mengetahui User ID bersifat pribadi, rahasia dan tidak diperkenankan untuk diberitahukan/diberikan kepada orang lain.
- Bahwa saksi mengetahui akibat dari perbuatan Penggugat melakukan double claim telah merugikan saksi. Seharusnya insentif yang diterima oleh Saksi sekitar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah), namun karena pencapaian tersebut telah diklaim Penggugat sehingga Saksi hanya menerima sekitar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah).
- Bahwa Saksi mengetahui manfaat double claim yang dilakukan Penggugat adalah untuk menaikkan "Rating Kinerja" Penggugat.
- Bahwa saksi mengetahui pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat merupakan tindakan Fraud sehingga merugikan perusahaan.

Halaman 30 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui Bank merupakan jasa kepercayaan sehingga ketika Pegawai melakukan tindakan fraud (curang), maka akan menimbulkan kerugian. Kerugian yang ditimbulkan Penggugat berupa kerugian immaterial karena telah menempatkan bank dalam resiko.
- Bahwa saksi mengetahui di PT. Bank UOB Indonesia setiap Pegawai wajib menandatangani fakta integritas. Jika dilanggar akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.
- Bahwa saksi mengetahui selama tahun 2020 sampai dengan 2021 di Perusahaan PT. Bank UOB Indonesia tidak ada melakukan PHK karena efisiensi.

### 3. Saksi **Ali Jasim Tjahjadi**

- Bahwa saksi bekerja di PT. Bank UOB Indonesia dan saat ini sebagai Ketua Umum Serikat Pekerja PT. Bank UOB Indonesia.
- Bahwa saksi sebagai salah satu Tim Perunding Serikat Pekerja Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank UOB Indonesia periode 2019-2021.
- Bahwa saksi mengetahui bukti T-9A-9-D , dan bukti tersebut merupakan alasan mendesak karena Pelanggaran yang dapat langsung di PHK seperti memberi keterangan palsu.
- Bahwa saksi mengetahui Perbuatan pelanggaran berat yang dikategorikan sebagai alasan mendesak pada pasal 52 ayat (3) huruf b tidak harus melalui proses pidana.
- Bahwa saksi mengetahui Pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat merupakan tindakan Fraud sehingga merugikan perusahaan.
- Bahwa saksi mengetahui Pasal 53 ayat (1) PKB PT. Bank UOB Indonesia yang menyatakan pada Tindakan Fraud adalah pelanggaran atau tindakan curang.
- Bahwa saksi mengetahui setiap ada tindakan Fraud akan dilakukan investigasi yang akan dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan.
- Bahwa saksi mengetahui kerugian immaterial adalah kerugian yang sudah terjadi meskipun tidak secara langsung kelihatan. Misalnya Menempatkan Bank Dalam Resiko.
- Bahwa saksi mengetahui alasan Tim Perunding memasukkan klausula menempatkan Bank dalam resiko sebagai kerugian immaterial karena sebagai perusahaan jasa perbankan yang dijual adalah kepercayaan kepada Nasabah.
- Bahwa saksi mengetahui di PT. Bank UOB Indonesia setiap Pegawai wajib menandatangani fakta integritas. Jika dilanggar akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku

*Halaman 31 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui selama tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 PT. Bank UOB Indonesia tidak pernah melakukan PHK karena efisiensi.

#### 4. saksi **Andina Juwita**

- Bahwa Saksi bekerja di PT. Bank UOB Indonesia, pada saat permasalahan Penggugat terjadi, saksi menjabat sebagai Pimpinan Cabang PT. Bank UOB Indonesia, Cabang Pondok Indah. Saat ini Saksi ditugaskan di Kantor Pusat sebagai Clieen Service, memberi Support kepada nasabah.
- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebatas hubungan kerja.
- Bahwa saksi mengetahui permasalahan Penggugat adalah melakukan double claim hasil kinerja (*double claim performance*) Pegawai lain bulan November 2020, Desember 2020 dan melakukan sharing user ID.
- Bahwa saksi mengetahui bukti T-5 berupa Berita Acara Pemeriksaan tanggal 17 Februari 2021.
- Bahwa saksi mengetahui yang membuat Berita Acara Pemeriksaan tersebut adalah Saksi bersama dengan Ibu Lanny Triwardhani, Dani Hasdani Y dan ditandatangani oleh Indri Rina (Penggugat).
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat benar menandatangani Berita Acara Pemeriksaan dan sebelum menandatangani, Penggugat telah membaca dan memahami isi BAP.
- Bahwa saksi mengetahui selama pemeriksaan terhadap Penggugat, Penggugat berbelit belit, tidak jujur dan jawaban berubah ubah, namun pada akhirnya mengakui perbuatannya.
- Bahwa saksi mengetahui dalam Berita Acara Pemeriksaan tersebut Penggugat mengakui telah melakukan double claim.
- Bahwa saksi mengetahui yang dimaksud dengan double claim adalah 1 (satu) transaksi di klaim oleh 2 orang tenaga penjual.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat telah melakukan double claim bulan Desember 2020 berupa transaksi bonds milik Sdr. Merry Aulia. Transaksi bonds tersebut diketahui milik Merry Aulia dari sistem.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat telah melakukan sharing User ID.
- Bahwa sepengetahuan Saksi transaksi bonds diinput pada tanggal 4 Januari 2021 bertepatan Penggugat sedang di rawat di Rumah Sakit (Covid-19). dengan demikian yang melakukan penginputan adalah orang lain sehingga Penggugat telah melakukan double claim.
- Bahwa saksi mengetahui Sdr. Raharjo Duto atasan Penggugat menyadari kesalahan dan telah mengundurkan diri terhitung tanggal 17 Maret 2021.

*Halaman 32 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi mengetahui manfaat dilakukan double claim adalah untuk meningkatkan kinerja Penggugat sehingga dapat menambah insentif.
- Bahwa saksi mengetahui hasil akhir dari penginputan adalah insentif.
- Bahwa saksi mengetahui pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah tindakan Fraud yang merugikan perusahaan.
- Bahwa saksi mengetahui Bank merupakan jasa kepercayaan sehingga ketika Pegawai melakukan tindakan fraud (curang), maka akan menimbulkan kerugian. Kerugian yang ditimbulkan Penggugat berupa kerugian immaterial karena telah menempatkan bank dalam resiko.
- Bahwa saksi mengetahui di PT. Bank UOB Indonesia setiap Pegawai wajib menandatangani fakta integritas. Jika dilanggar akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.
- Bahwa saksi mengetahui selama tahun 2020 s.d 2021 di Perusahaan PT. Bank UOB Indonesia tidak ada PHK karena efisiensi.

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 19 Januari 2022;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk ringkasnya putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi, untuk itu Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan pada bagian eksepsi terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa adapun eksepsi yang diajukan oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

Gugatan Penggugat Kabur, Tidak Jelas (*Obscuur Libel*);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan gugatan Penggugat kabur, tidak jelas dengan alasan yang pada pokoknya, dalam surat gugatannya Penggugat menyebutkan perihal gugatan adalah gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja, namun dalam mengawali dalil gugatannya, Penggugat juga menyatakan mengajukan gugatan perselisihan hak atas pemutusan hubungan kerja, sedangkan Penggugat sama sekali tidak menguraikan tentang adanya perselisihan hak dan

*Halaman 33 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hanya menguraikan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya tuntutan hukum (*petitum*) dan posita (*fundamentum petendi*) tidak saling mendukung, dimana dalam gugatannya, Penggugat hanya menghitung uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tanpa memasukkan perhitungan uang penggantian hak, sedangkan menurut Tergugat uang penggantian hak harus dirinci karena jika tidak dirinci, maka jumlahnya tidak jelas dan kabur;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil eksepsi tersebut, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil eksepsi Tergugat, Penggugat menanggapi melalui replik, yang pada pokoknya menyatakan menolak dengan tegas dalil-dalil eksepsi yang disampaikan Tergugat;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dan tanggapan Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum dengan memperhatikan bukti-bukti yang relevan dengan eksepsi dalam perkara *a quo* sebagai berikut:

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan perkara *a quo*, Penggugat dalam petitum utamanya meminta untuk dinyatakan putus hubungan kerja dengan Tergugat, dan meminta menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK, yang mana hal tersebut telah diuraikan juga dalam posita gugatannya, sehingga telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa gugatan *a quo* merupakan gugatan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa adapun dalil eksepsi Tergugat yang berkaitan dengan Penggugat hanya menghitung uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tanpa memasukkan perhitungan uang penggantian hak, menurut Majelis Hakim tentang dasar hukum yang disebutkan dalam gugatan tersebut sudah berkaitan dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan tersebut telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 03 November 2008 sebagai karyawan tetap dengan

*Halaman 34 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jabatan terakhir sebagai Senior Manager di Kantor Cabang Pondok Indah dengan upah (*basic salary*) sebesar Rp12.210.000,00 (dua belas juta dua ratus sepuluh ribu rupiah), yang terakhir dibayarkan pada bulan September 2021;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 19 Maret 2021 sudah tidak dapat mengakses *user* komputer dikarenakan telah diblokir oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas, dan pada tanggal yang sama Penggugat diminta oleh Tergugat untuk mengajukan pengunduran diri, namun Penggugat menolak karena tidak ada alasan Penggugat mengundurkan diri dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, selanjutnya pada tanggal 26 Maret 2021, Tergugat menyampaikan kepada Penggugat untuk melakukan WFH (*Work From Home*) tanpa alasan yang jelas, namun Penggugat menolak dan meminta keputusan WFH secara tertulis;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhitung sejak tanggal 5 April 2021 tanpa diberikan kompensasi apapun oleh Tergugat, dimana surat PHK tersebut mengacu pada Pasal 154 A ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Pasal 52 ayat (3) huruf (b) PKB 2019 – 2021, dan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menurut Penggugat, Tergugat sangat keliru menggunakan dasar-dasar tersebut, karena Penggugat tidak pernah membujuk atau menyuruh pekerja / buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dan tidak pernah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, namun menurut Penggugat PHK yang dilakukan oleh Tergugat merupakan PHK karena efisiensi, sehingga Tergugat berkewajiban untuk membayar hak atas uang pesangon sebesar Rp109.890.000,00 (seratus sembilan juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah), uang penghargaan masa kerja sebesar Rp61.050.000,00 (enam puluh satu juta lima puluh ribu rupiah), dengan total Rp170.940.000,00 (seratus tujuh puluh juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah), belum termasuk hitungan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan karena efisiensi dan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja seluruhnya sejumlah Rp170.940.000,00 (seratus tujuh puluh juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam Jawabannya menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;

*Halaman 35 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya membenarkan Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 3 November 2008 sebagai Senior Manager di Kantor Cabang Pondok Indah dengan upah terakhir sebesar Rp12.210.000,00 (dua belas juta dua ratus sepuluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan Penggugat tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, tidak jujur, memberikan keterangan palsu dan tidak taat pada Kode Etik, Perjanjian Kerja Bersama dan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan tanggal 17 Februari 2021, Penggugat telah terbukti melakukan pelanggaran, yaitu melakukan dobel klaim hasil kinerja (*double claim performance*) bulan November 2020 milik 3 (tiga) orang pegawai lain, sharing user ID dan password SWR dengan atasan Penggugat, atasan Penggugat melakukan penginputan transaksi Bonds pada SWR milik Penggugat untuk membantu pencapaian KPI Penggugat pada bulan Desember 2020, namun Penggugat tidak merasa bersalah, memberikan keterangan palsu hingga merugikan Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan pemblokiran user ID Penggugat karena Penggugat sedang dalam proses pemeriksaan mengenai *double claim*, dimana berkaitan dengan hal tersebut, atasan Penggugat (Sdr. Raharjo Duto) telah menyadari kesalahan dan mengundurkan diri terhitung tanggal 30 Juni 2021;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan berdasarkan Pasal 154A ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020, Pasal 52 ayat (3) huruf b PKB PT Bank UOB Indonesia periode 2019-2021, Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, dan Kode Etik Pegawai PT Bank UOB Indonesia, sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dengan memberikan keterangan palsu adalah PHK karena alasan mendesak, sehingga dengan merujuk pada Pasal 53 ayat (1) PKB PT Bank UOB Indonesia, PHK terhadap Penggugat tanpa kompensasi pesangon dalam bentuk apapun;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, demikian juga Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1A sampai dengan P-7 dan 1 orang saksi bernama Raharjo Duto Adi Putro, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil

*Halaman 36 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-13 dan 4 orang saksi masing-masing bernama Randy Rusli, Merry Aulia Triayuningmas, Ali Jasim Tjahjadi dan Andina Juwita;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik serta bukti-bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat dalam petitum utamanya mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan, selanjutnya meminta menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sejumlah Rp170.940.000,00 (seratus tujuh puluh juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah), sedangkan Tergugat menolak tuntutan tersebut dengan alasan Penggugat melanggar ketentuan Pasal 53 ayat (1) PKB PT Bank UOB Indonesia, yaitu PHK karena alasan mendesak, sehingga tidak berhak atas kompensasi pesangon dalam bentuk apapun;

Menimbang, bahwa atas objek perselisihan sebagaimana tersebut, maka menurut Majelis Hakim pokok permasalahan yang harus dipertimbangkan adalah apa yang menjadi alasan hukum berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat? dan apa implikasi hukumnya bagi kedua belah pihak? selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara *a quo* dengan dikaitkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah membenarkan dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 03 November 2008 sebagai karyawan tetap dengan jabatan terakhir sebagai Senior Manager di Kantor Cabang Pondok Indah, dengan upah terakhir sebesar Rp12.210.000,00 (dua belas juta dua ratus sepuluh ribu rupiah), dengan demikian, dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 174 HIR dan Pasal 176 HIR, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak tanggal 03 November 2008 dengan jabatan terakhir sebagai Senior Manager di Kantor Cabang Pondok Indah, dengan upah terakhir sebesar Rp12.210.000,00 (dua belas juta dua ratus sepuluh ribu rupiah) dengan status hubungan kerja sebagai karyawan tetap;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-

*Halaman 37 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa dari bukti P-4 berupa Surat No. 2021/HSS/01089 tertanggal 29 Maret 2021, perihal : Pemutusan Hubungan Kerja, diperoleh fakta bahwa Tergugat telah memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Indri Rina *in casu* Penggugat terhitung sejak tanggal 5 April 2021 karena melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, yaitu melakukan penginputan SWR untuk transaksi yang bukan milik Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti Surat No. 2021/HSS/01089 tertanggal 29 Maret 2021 tersebut (*vide* bukti P-4), terdapat fakta bahwa tindakan Tergugat melakukan PHK mengacu pada Pasal 154A ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 52 ayat (3) huruf b Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021 PT Bank UOB Indonesia, Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Prosedur Penentuan Sanksi atas Pelanggaran;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7, Risalah Mediasi I tertanggal 12 Agustus 2021, terdapat fakta bahwa Penggugat menolak tawaran 7 x upah, sedangkan Tergugat mencabut tawaran kebijakan, dan tetap berpendirian bahwa pekerja *in casu* Penggugat di PHK karena alasan mendesak sebagaimana tertera dalam surat PHK;

Menimbang, bahwa pada ketentuan Pasal 154A ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan sebagai berikut : *Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).*

Menimbang, bahwa dari bukti T-9C berupa ketentuan Pasal 52 ayat (3) huruf b PKB Bank UOB Indonesia 2019-2021 dinyatakan bahwa : (3). *Selain ketentuan ayat (2) tersebut diatas, Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja bila pegawai melakukan pelanggaran berat yang mana perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak yaitu:*

*(b).Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;*

Menimbang, bahwa dari bukti T-9D berupa ketentuan Pasal 53 ayat (1) huruf b PKB Bank UOB Indonesia 2019-2021 dinyatakan bahwa : *bagi pegawai yang dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan tindakan fraud sebagaimana terbukti dalam Laporan Hasil audit dan/atau investigasi dan mengakibatkan kerugian bagi bank baik secara materiil maupun immaterial*

Halaman 38 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(pencemaran nama baik, menempatkan bank dalam resiko, pembocoran data rahasia Bank, dll) maka tidak berhak untuk mendapatkan kompensasi pesangon dalam bentuk apapun;

Menimbang, bahwa dari bukti T-8A berupa ketentuan Pasal 52 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf b menyatakan *pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:*

(b) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan.

Menimbang, bahwa dari ketentuan-ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa PHK dapat dilakukan dengan alasan mendesak karena adanya pelanggaran berat diantaranya pelanggaran berupa perbuatan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang merugikan perusahaan baik secara materiil maupun immaterial;

Menimbang, bahwa dari bukti T-5 berupa Berita Acara Pemeriksaan tertanggal 17 Februari 2021, Perihal Double Claim Performance KPI Bulan November 2020 dan Bulan Desember 2020, dan Sharing User ID dan Password SWR, diperoleh fakta bahwa dalam pemeriksaan terhadap RM (Indri Rina) *in casu* Penggugat, telah mengakui melakukan penginputan SWR untuk transaksi FX yang bukan miliknya, dan pada bagian kesimpulan dinyatakan RM (Indri Rina) *in casu* Penggugat mengakui kesalahannya dan siap menerima konsekuensi atas perbuatannya;

Menimbang, bahwa saksi Randy Rusli, dalam persidangan menerangkan yang dimaksud *double claim* dalam perkara ini adalah satu transaksi di klaim oleh 2 (dua) orang tenaga penjual, selanjutnya saksi Randy Rusli ketika ditunjukkan bukti T-13 berupa *print out* email dengan subject: *Double Claim transaksi Forex Nov-20*, saksi menerangkan bahwa bukti email tersebut berkaitan dengan *double claim* yang dilakukan oleh Indri Rina *in casu* Penggugat;

Menimbang, bahwa saksi Andina Juwita, dalam persidangan menerangkan yang pada pokoknya Penggugat telah melakukan *double claim*, yaitu mengakui hasil kerja pegawai lain pada bulan November 2020 dan Desember 2020, selain itu saksi juga menerangkan bahwa sebelum Penggugat menandatangani Berita Acara Pemeriksaan (BAP) tanggal 17 Februari 2021, Penggugat telah membaca dan memahami isi BAP;

Menimbang, bahwa saksi Raharjo Duto Adi Putro, dalam persidangan menerangkan yang pada pokoknya, *double claim* terkait transaksi forex pada bulan November 2020 pada sistem Penggugat dilakukan oleh saksi, dan selanjutnya untuk

Halaman 39 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menebus kesalahannya saksi telah mengundurkan diri secara sukarela pada bulan Maret 2021;

Menimbang, bahwa saksi Merry Aulia Triayuningtyas, dalam persidangan menerangkan yang pada pokoknya *double claim* yang dilakukan oleh Penggugat untuk menaikkan rating kinerja Penggugat, selain itu juga telah merugikan saksi, seharusnya saksi menerima insentif Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah), namun karena adanya pencapaian saksi yang diklaim Penggugat, sehingga Saksi hanya menerima sekitar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya memperhatikan bukti T-5 berupa Berita Acara Pemeriksaan tertanggal 17 Februari 2021 tersebut, dapat diketahui bahwa Indri Rina *in casu* Penggugat telah menandatangani BAP tersebut, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa Penggugat mengetahui dan membenarkan hal-hal yang tertuang dalam Berita Acara Pemeriksaan, khususnya yang berkaitan dengan pernyataan Penggugat, yang mana hal tersebut bersesuaian dengan keterangan saksi Andina Juwita yang menerangkan bahwa sebelum Penggugat menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, Penggugat telah membaca dan memahami isi BAP;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan diatas, dimana dari keterangan saksi Randy Rusli, saksi Andina Juwita dan saksi Merry Aulia Triayuningtyas, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah melakukan *double claim* hasil kinerja pegawai lain, demikian pula dalam bukti T-5 berupa Berita Acara Pemeriksaan tertanggal 17 Februari 2021, Penggugat telah mengakui melakukan penginputan SWR untuk transaksi FX yang bukan miliknya, dan pada bagian kesimpulan BAP tersebut dinyatakan Penggugat mengakui kesalahannya dan siap menerima konsekuensi atas perbuatannya, dengan demikian telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat telah melakukan *double claim* atas hasil kinerja pegawai lain, yang mana hal tersebut merupakan suatu tindakan yang tidak jujur;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti Surat No. 2021/HSS/01089 tertanggal 29 Maret 2021 tersebut (vide bukti P-4), terdapat fakta bahwa tindakan Tergugat melakukan PHK, diantaranya mendasarkan pada ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Pasal 52 ayat (3) huruf b Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021 PT Bank UOB Indonesia;

Menimbang, bahwa dalam penjelasan atas Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut menyatakan sebagai berikut : *pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:*

*Halaman 40 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(b) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan.

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam ketentuan Pasal 52 ayat (3) huruf b Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021 PT Bank UOB Indonesia, dinyatakan : selain ketentuan ayat (2) tersebut diatas, Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja bila pegawai melakukan pelanggaran berat yang mana perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai alasan mendesak yaitu:

(b).Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, dimana dalam salah satu rumusan hukum kamar perdata khusus, menyatakan yang pada pokoknya PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berat dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena telah terbukti Penggugat telah melakukan *double claim* atas hasil kinerja pegawai lain, yang mana hal tersebut merupakan suatu tindakan atau perbuatan yang tidak jujur, dengan demikian tindakan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat terhitung tanggal 5 April 2021 dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Pasal 52 ayat (3) huruf b Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021 PT Bank UOB Indonesia telah cukup beralasan hukum, sehingga telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 5 April 2021 karena alasan mendesak, selanjutnya terhadap petitum angka 2 yang meminta menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan efisiensi menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa pada Berita Acara Pemeriksaan tertanggal 17 Februari 2021, diperoleh fakta bahwa dalam pemeriksaan terhadap RM (Indri Rina) *in casu* Penggugat, telah mengakui melakukan penginputan SWR untuk transaksi FX yang bukan miliknya, dan pada bagian kesimpulan dinyatakan RM (Indri Rina) *in casu* Penggugat mengakui kesalahannya dan siap menerima konsekuensi atas perbuatannya;

Menimbang, bahwa ketentuan yang mengatur tentang kompensasi pemutusan hubungan kerja, diantaranya diatur dalam Pasal 53 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021 PT Bank UOB Indonesia yang berbunyi : *bagi pegawai yang dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja karena melakukan tindakan fraud sebagaimana terbukti dalam Laporan Hasil Audit dan/atau Investigasi dan*

Halaman 41 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*mengakibatkan kerugian bagi bank baik secara materiil maupun immaterial (pencemaran nama baik, menempatkan bank dalam resiko, pembocoran data rahasia Bank, dll) maka tidak berhak untuk mendapatkan kompensasi pesangon dalam bentuk apapun;*

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, dimana dalam Berita Acara Pemeriksaan tertanggal 17 Februari 2021, terdapat fakta bahwa Penggugat telah mengakui melakukan penginputan SWR untuk transaksi FX yang bukan miliknya, Penggugat juga mengakui kesalahannya dan siap menerima konsekuensi atas perbuatannya, atas fakta yang demikian, dengan mengacu pada ketentuan Pasal 53 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2019-2021 PT Bank UOB Indonesia, maka Penggugat tidak berhak atas kompensasi uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dengan demikian terhadap petitum angka 3 yang meminta menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sejumlah Rp170.940.000,00 (seratus tujuh puluh juta sembilan ratus empat puluh rupiah) tidak cukup beralasan hukum dan oleh karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengingat Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 03 November 2008, maka dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 1602z Kitab Undang-undang Hukum Perdata, menurut Majelis Hakim adalah hal yang patut dan wajar Penggugat diberikan Surat Keterangan Kerja, oleh karena itu Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk memberikan Surat Keterangan Kerja kepada Penggugat, dengan demikian terhadap petitum Penggugat angka 6 patut untuk dinyatakan dikabulkan sebagian sepanjang menghukum Tergugat menerbitkan Surat Keterangan Kerja kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat yang meminta menyatakan sah sita jaminan atas benda bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat, menurut Majelis Hakim petitum tersebut tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 227 HIR, syarat-syarat dimaksud yaitu tidak ada bukti-bukti yang sah menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini dan tidak ada pula bukti-bukti yang sah menurut hukum mengenai harta milik Tergugat yang diminta untuk disita oleh pengadilan, oleh karenanya petitum tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan Tergugat selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas,

*Halaman 42 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilainya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sedangkan gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 5 April 2021 karena alasan mendesak;
3. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan Surat Keterangan Kerja kepada Penggugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp595.000,00 (lima ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Rabu, tanggal 26 Januari 2022, oleh kami, Mochammad Djoenaedie, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Purwanto, S.H., M.H., dan Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 2 Februari 2022 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Agustinus Endro Christiyanto, S.H., M.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota ,

Ketua Majelis ,

*Halaman 43 dari 44 halaman Putusan Nomor 425/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Lita Sari Seruni, S.E, S.H., M.H.

Mochammad Djoenaedie, S.H., M.H

Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti ,

Agustinus Endro Christiyanto, SH,MH

Perincian biaya :

1. Pendaftaran .....	:	Rp	30.000,00;
2. Proses.....	:	Rp	75.000,00;
3. Materai .....	:	Rp	10.000,00;
4. Redaksi .....	:	Rp	10.000,00;
5. Panggilan .....	:	Rp	450.000,00;
6. PNBP Panggilan .....	:	Rp	20.000,00;
	:		

Jumlah : Rp595.000,00;  
( lima ratus sembilan puluh lima ribu rupiah )