



P U T U S A N

Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

KRISTOFORUS UMBU YOGAR, karyawan pada Kantor PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kupang, bertempat tinggal di Jalan Bajawa RT 043, RW 013 Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, sebagai Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat);

m e l a w a n

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. WILAYAH DENPASAR, yang diwakili oleh Irianto, sebagai Pemimpin Wilayah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Denpasar, berkedudukan di Jalan Dr. Kusuma Atmaja Nomor 1 PO Box 3034 Denpasar, Bali, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rendra Hartanto, S.H., dan kawan-kawan, Para *Legal Officer* Kantor Wilayah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Denpasar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 September 2013, sebagai Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 558 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 29 Januari 2014 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Penggugat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa sesuai dengan data pekerja yang ada pada Penggugat, riwayat pekerjaan/jabatan Tergugat selama bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., adalah sebagai berikut:
 - a. Pada tahun 1997, Tergugat adalah pekerja Kanca Kupang Kanwil Denpasar;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Pada tahun 1999, Tergugat adalah pekerja Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
 - c. Pada tahun 2005, Tergugat adalah pekerja sebagai *Junior Teller* BRI Unit Kuanino Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
 - d. Pada tahun 2005, Tergugat adalah pekerja sebagai *Junior Deskmen* BRI Unit Oesapa Kanca Kupang Kanwil Denpasar.
 - e. Pada tahun 2006, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Naikouten Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
 - f. Pada tahun 2008, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Oesapa Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
 - g. Pada tahun 2010, Tergugat adalah pekerja sebagai Mantri BRI Unit Baa Rote Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
2. Bahwa pada saat Tergugat menjadi Mantri BRI Unit Oesapa Kantor Cabang BRI Kupang Tergugat terindikasi telah melakukan pelanggaran disiplin berupa pelanggaran fundamental;
- Untuk memastikan adanya indikasi pelanggaran disiplin tersebut, Penggugat telah melakukan langkah-langkah sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi BRI Nokep S. 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 tentang Peraturan Disiplin yaitu dengan membentuk Tim Pemeriksa berdasarkan Surat Keputusan Nokep B.07-KC-XI/AMU/01/2010 tanggal 22 Januari 2010;
3. Bahwa terbongkarnya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat berawal dari hasil pemeriksaan kredit di Unit Oesapa yang dilakukan oleh Kantor Inspeksi BRI Denpasar. Dalam pemeriksaan tersebut ditemukan adanya indikasi pelanggaran. Dari sampling berkas kredit yang diperiksa, pelanggaran tersebut terjadi pada debitur-debitur yang diprakasai oleh Tergugat;
4. Bahwa dari hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa yang dilakukan pada tanggal 12 Februari 2010, diketemukan adanya indikasi pelanggaran fundamental yang dilakukan oleh Tergugat sewaktu menjabat sebagai Mantri di BRI Unit Oesapa yaitu sebagai berikut:
- A. Tergugat melakukan penundaan dan pemakaian setoran angsuran pinjaman a.n. Sdr. Rafael K Manuk, sehingga melanggar ketentuan (CRD 25) yaitu: menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dan (CRD 39) yaitu: menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;

Hal. 2 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

- B. Tergugat melakukan pemberian kredit/pembiayaan fiktif atas pinjaman KUR a.n. Menrius R.H Kalla, dan Kupedes GBT a.n. Dorkas D. Radja Hedo sehingga menimbulkan kerugian bagi Penggugat sehingga melanggar ketentuan (CRD 36) yaitu: memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan atau topengan dan atau tempilan;
- C. Tergugat melakukan penundaan dan pemakaian setoran angsuran pinjaman kolektif Dinas PPO Kota Kupang untuk bulan Oktober, November, dan Desember 2009 sehingga melanggar ketentuan (CRD 25) yaitu: menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dan (CRD 39) yaitu: menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;
- D. Tergugat melakukan penundaan dan pemakaian setoran angsuran pinjaman kolektif pegawai UKAW Kupang sebanyak 84 orang dengan total sebesar Rp79.222.700,00 untuk bulan Desember 2009 sehingga melanggar ketentuan (CRD 25) yaitu: menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan dan (CRD 39) yaitu: menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain;
- E. Tergugat melakukan pinjam pakai uang nasabah pada saat realisasi pinjaman a.n. Chornelis Koy sebesar Rp3.000.000,00 dan menerima setoran pinjaman KUPEDES a.n. Jufri Deny Pakh sebesar Rp1.000.000,00 menggunakan kwitansi umum sehingga melanggar ketentuan (CRD 48) yaitu: melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik;
5. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental aspek perkreditan sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tanggal 12 Februari 2010, ditemukan 4 (empat) jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu:
- A. Menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (Sandi CRD 35);
- B. Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/ pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau pihak lain (Sandi 39);
- C. Memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan atau topengan dan atau tempilan (Sandi CRD 36);

Hal. 3 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

- D. Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik (CRD 48);
6. Bahwa hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa atas dugaan penyimpangan/ pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana tercantum dalam laporan hasil pemeriksaan tersebut di atas, oleh Tim Pemeriksa selanjutnya telah diklarifikasi langsung kepada Tergugat dan hasil klarifikasi tersebut telah dituangkan dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 18 Maret 2010 yang telah ditandatangani oleh Tergugat;
7. Bahwa hasil klarifikasi yang tertuang dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 18 Maret 2010 tersebut, Tergugat menyadari telah melakukan perbuatan yang dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin dan Tergugat mengakui telah melakukan perbuatan yang merupakan pelanggaran disiplin tersebut. Tergugat juga mengaku mengetahui bahwa perbuatannya tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin;
8. Bahwa atas dasar LPH dan hasil klarifikasi langsung kepada Tergugat sesuai Berita Acara Klarifikasi tanggal 18 Maret 2010, selanjutnya diterbitkan Surat Tuduhan kepada Tergugat sebagaimana dalam surat Nomor R. 03-KC-XI/AMU/03/2010 tanggal 22 Maret 2010. Dalam surat tersebut dicantumkan 5 (lima) modus operandi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, dimana Tergugat harus menjawab atau mempertanggung jawabkan perbuatannya tersebut secara tertulis;
9. Bahwa dengan surat tertanggal 8 April 2010, Tergugat menjawab tuduhan tersebut diatas. Secara umum Tergugat menjawab tuduhan tersebut diatas. Secara umum Tergugat menyadari dan mengakui kelalaiannya;
10. Bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan Tergugat tersebut diatas selain merugikan nasabah dan BRI, juga secara internal BRI berarti telah terjadi penyalahgunaan jabatan dan kewenangan oleh Tergugat sebagai Mantri BRI Unit untuk kepentingan pribadi yang bersangkutan, ataupun orang lain, dan hal tersebut merupakan pelanggaran ketentuan yang berlaku di BRI dengan kualifikasi pelanggaran *fundamental financial*;
11. Bahwa selanjutnya Tim Pemeriksa telah menyampaikan rekomendasi kepada Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (Forum PKP) Kantor Wilayah BRI Denpasar mengenai hasil pembahasan dan penilaian TIM Pemeriksa dengan Surat Nomor R.242-KW.IX/SDM/07/2010 tanggal 23 Juli 2010 terhadap pelanggaran disiplin Tergugat untuk mendapatkan pembahasan;

Hal. 4 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Surat rekomendasi/usulan hukuman disiplin tersebut dilengkapi/dilampiri dengan:

- a. Kopi SK Pembentukan Tim Pemeriksa Kasus Pelanggaran Disiplin di Kanca BRI Kupang Nokep B.07-KC-XI/AMU/01/2010 tanggal 22 Januari 2010;
 - b. Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) tertanggal 12 Februari 2010;
 - c. Berita Acara Klarifikasi (BAK) dengan Tergugat tanggal 18 Maret 2010;
 - d. Surat Tuduhan dari Kanca Kupang kepada Tergugat R.03-KC-XI/AMU/03/2010 tanggal 22 Maret 2010;
 - e. Jawaban Surat Tuduhan (surat pertanggung jawaban) 8 April 2010;
 - f. Nota Hasil Pembahasan, Penilaian, dan Rekomendasi Tim Pemeriksa tanggal 19 April 2010;
12. Bahwa setelah dibahas dalam Forum PKP Kanwil BRI Denpasar dan dihasilkan kesimpulan bahwa Tergugat terbukti bersalah melakukan pelanggaran fundamental yang memenuhi 3 unsur pelanggaran, yaitu kesengajaan, pelanggaran kewenangan, dan aspek finansial. Karena memenuhi 3 unsur pelanggaran, maka pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tersebut termasuk kategori pelanggaran fundamental aspek perkreditan yang berat. Oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukannya. Tergugat layak dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
13. Bahwa berdasarkan pertimbangan dan rekomendasi dari Forum PKP dimaksud maka Pimpinan Unit Kerja Penggugat sebagai Pejabat Pemutus telah memutuskan bahwa Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana yang dituduhkan sehingga sesuai ketentuan SK Direksi Nokep S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 terhadap pelanggaran disiplin Tergugat yang memenuhi 3 (tiga) kriteria pelanggaran sebagaimana dimaksud pada angka 13 di atas maka dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena hukuman disiplin;
- Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti Tergugat telah melakukan pelanggaran fundamental sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja bersama jo. ketentuan mengenai peraturan disiplin yang berlaku pada Penggugat. Sehingga dengan demikian sudah selayaknya kepada Tergugat dikenakan pemutusan hubungan kerja;
14. Bahwa untuk menindaklanjuti putusan PHK terhadap Tergugat tersebut, Penggugat telah melakukan perundingan Bipartit dengan Tergugat pada tanggal 29 November 2010 mengenai rencana PHK terhadap Tergugat,

Hal. 5 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

tetapi perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan karena Tergugat menolak PHK. Dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin PHK tersebut Penggugat juga telah menjatuhkan *skorsing* kepada Tergugat dengan Surat Keputusan Nokep B.90 KC-X/LYI/08/2010 tertanggal 30 Agustus 2010;

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

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

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

17. Bahwa karena tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Penggugat meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang sebagaimana tersebut dalam surat Penggugat Nomor R.88 XI/KC/LYI/10/2011 perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial;

18. Bahwa mengingat tidak tercapainya kesepakatan pada pertemuan pertama maka Penggugat melakukan perundingan Bipartit kembali dengan bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang sesuai dengan surat Nomor R.79 XI/KC/LYI/10/2011 agar tercapai kesepakatan, karena masing-masing pihak bertahan pada pendapatnya. Akhirnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kupang menerbitkan surat anjuran Nomor TKT.567/100/HSWAS/2011;

19. Dalam rangka mediasi, pihak Mediator telah melakukan pemanggilan kepada Penggugat dan Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali yaitu panggilan pertama tanggal 27 Oktober 2011, panggilan kedua tanggal 16 Desember 2011 dan panggilan ketiga tanggal 1 Maret 2012, namun tidak tercapai kesepakatan;

Hal. 6 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

20. Bahwa atas dasar tersebut pihak Mediator telah menyampaikan surat anjuran bernomor TKT.567/100/HSWAS/2012 dan dalam surat tersebut Mediator telah menganjurkan Penggugat mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja a.n.Tergugat secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta membayarkan hak-hak pekerja secara tunai kepada Tergugat;
21. Bahwa atas anjuran dari pihak Mediator tersebut Penggugat menerima anjuran untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi menolak anjuran membayar pesangon kepada Tergugat dikarenakan tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan kesepakatan antara BRI dengan Pekerja sesuai dengan surat Penggugat Nomor R.741/KW-XI/LOK/09/2012;
22. Bahwa karenanya sangat beralasan hukum bagi Penggugat untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan sesuai Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
23. Bahwa berdasarkan Pasal 153 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";
24. Bahwa sebagai pekerja, Tergugat mempunyai hak-hak yang tetap akan diperhatikan dan dihargai oleh Penggugat seperti uang penggantian hak yang belum diambil oleh Penggugat selama tahun berjalan yaitu sejak tahun terbongkarnya kasus, uang pisah dan hak atas *lupsum* pindah tempat;
25. Bahwa sesuai dengan perhitungan Penggugat yang mengacu pada ketentuan yang berlaku. Uang Penggantian Hak sebesar Rp5.161.406,00 (lima juta seratus enam puluh satu ribu empat ratus enam rupiah) dipotong pajak. Uang pisah sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) dan hak atas *lupsum* pindah ketempat dimana untuk pertama kalinya Tergugat diterima bekerja sebagai pekerja Penggugat;
26. Bahwa terhadap hak-hak Tergugat tersebut di atas, Penggugat akan memberikannya kepada Tergugat sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Hal. 7 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku, termasuk gaji/upah Tergugat selama masa *skorsing* sampai dengan tanggal PHK yang diajukan oleh Penggugat dan diputuskan oleh Pengadilan PHI tingkat pertama ini;

27. Bahwa disamping hak-hak dari Penggugat, Tergugat akan menerima hak-hak dari pihak ketiga dalam kaitannya selama Tergugat menjadi pekerja pada perusahaan Penggugat yaitu:

- a. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
- b. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
- c. Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Rampung/ Pengembalian Iuran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
- d. Uang Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Jamsostek;
- e. Uang Pengembalian Premi Prospens yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Pengelola Prospens yang ditunjuk BRI.

28. Bahwa selain hak-hak tersebut, Tergugat selama terikat hubungan kerja dengan Penggugat masih mempunyai kewajiban-kewajiban kepada Penggugat maupun pihak ketiga lainnya yaitu berupa:

- a. Pinjaman tunggal yang pada posisi bulan Februari 2013 adalah sebesar Rp140.244.235,00 (seratus empat puluh juta dua ratus empat puluh empat ribu dua ratus tiga puluh lima ribu rupiah);
- b. Pinjaman Koperasi yang dikelola Penggugat sebesar Rp5.075.000,00 (lima juta tujuh puluh lima ribu rupiah);
- c. Pemakaian uang nasabah sebesar Rp3.473.600,00 (tiga juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu enam ratus rupiah);

29. Bahwa dari sisi keadilan dan kepastian hukum, serta dengan memperhatikan proses hukuman jabatan yang berjalan sesuai ketentuan dan bukti-bukti hukum, maka selayaknya Tergugat menerima hukuman PHK;

30. Bahwa selanjutnya, agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dikenakan kepada Tergugat;

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

Hal. 8 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

1. Mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat karena pelanggaran disiplin;
2. Menyatakan Penggugat adalah Penggugat yang benar dan sah serta beritikad baik;
3. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk mengenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat oleh sebab Tergugat telah melakukan pelanggaran disiplin dan PHK berlaku terhitung mulai tanggal 31 Maret 2013;
4. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat dari Penggugat sesuai dengan Perjanjian Kerja bersama (PKB) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang berlaku pada Penggugat dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan setelah Surat Keputusan PHK diterbitkan oleh Penggugat, yaitu:
 - a. Uang Penggantian Hak sebesar Rp5.161.406,00 (lima juta seratus enam puluh satu ribu empat ratus enam rupiah)
 - b. Uang Pisah sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
5. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk membayarkan segala hak yang akan diterima oleh Tergugat akibat PHK, baik hak yang akan diterima Tergugat dari Penggugat maupun pihak lainnya akibat PHK yaitu:
 - a. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Dana Pensiun BRI;
 - b. Uang Manfaat Pensiun/Pengembalian Iuran Pensiun dari Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) yang ditetapkan dan dibayarkan oleh DPLK Pengelola Pensiun yang ditunjuk BRI;
 - c. Uang Manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) Ramping/ Pengembalian Iuran THT beban Tergugat yang bersangkutan yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - d. Uang Jaminan Hari Tua yang ditetapkan dan dibayarkan oleh Jamsostek;
 - e. Uang Pengembalian Premi Prospens yang akan ditetapkan dan dibayarkan oleh pengelola Prospens yang ditunjuk BRI;
6. Menyatakan demi hukum bahwa Penggugat memiliki kewenangan untuk memperhitungkan segala hak yang akan diterima Tergugat akibat PHK, baik hak yang akan diterima Tergugat dari Penggugat maupun pihak lainnya,

Hal. 9 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

dengan segala kewajiban Tergugat kepada Penggugat maupun pihak ketiga/nasabah;

7. Menghukum Tergugat untuk tunduk pada putusan ini;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan gugatan balik (Rekonvensi) pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pertama kali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekovensi bekerja pada, yang semula sebagai Penggugat Konvensi sekarang Tergugat Rekovensi, sejak tanggal 21 Juli 1997, yaitu pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) (Persero), Tbk., Kantor Wilayah (Kanwil) Denpasar Bali, tepatnya pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) (Persero), Tbk., Kantor Cabang (Kanca) Kupang, sampai sekarang dengan masa kerja kurang lebih sudah 15 (lima belas) tahun;
2. Bahwa selama kurun waktu 15 tahun tersebut, Penggugat Rekonvensi dimutasikan oleh Tergugat Rekonvensi ke beberapa kantor Unit PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) (Persero), Tbk., dalam area Cabang Kupang, antara lain adalah;
 - Pada tahun 2005, sebagai *Junior Deskmen* BRI pada BRI Unit Oesapa, Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
 - Pada tahun 2006, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Naikoten, Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
 - Pada tahun 2008, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Oesapa, Kanca Kupang Kanwil Denpasar;
 - Pada tahun 2010, sebagai Manteri BRI pada BRI Unit Baa-Rote, Kanca Kupang- Kanwil Denpasar;
 - Pada tahun 2010, lagi-lagi Tergugat memutasi Penggugat kembali ke kantor BRI, Cabang Kupang Kanwil Denpasar;
3. Bahwa pada saat Penggugat Rekonvensi bertugas sebagai Manteri BRI pada Kantor Unit BRI Oesapa Kantor Cabang BRI Kupang, Penggugat Rekonvensi dituduh oleh Tergugat Rekonvensi, karena diduga terindikasi melakukan 4 (empat) jenis pelanggaran disiplin, yaitu:
 - a. Menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - b. Menyalahgunakan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan/atau pihak lain;
 - c. Memberikan kredit/pembiayaan fiktif dan/atau topengan atau tempilan;

Hal. 10 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

- d. Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik.
4. Bahwa atas dasar dugaan indikasi pelanggaran disiplin tersebut, maka Penggugat Rekonvensi dijatuhi hukuman disiplin oleh Tergugat Rekonvensi berupa tindakan *skorsing* dengan tanpa diberi *deat line* atau tanpa batas waktu yaitu sejak Tanggal 01 September 2010 sampai sekarang. Tindakan Tergugat Rekonvensi ini jelas sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang masing-masing menegaskan bahwa: Ayat (1) "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut", Ayat (2) "surat peringatan pertama dimaksud dalam Ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
5. Bahwa peraturan disiplin yang diterapkan di Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT BRI Persero) Tbk, yang mengkualifikasi atau membedakan pelanggaran disiplin yaitu pelanggaran terhadap tata tertib dan pelanggaran fundamental yang bersifat tindak pidana dan/atau unsur keperdataan, dengan jenis hukumannya yang berbeda, adalah merupakan peraturan perusahaan yang sangat melanggar hukum dan bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut pada gugatan Rekonvensi butir 4 (empat) diatas; Demikian pula ketentuan Pasal 158 dan Pasal-Pasal terkait lainnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur kewenangan Pengusaha untuk mem-PHK Pekerja/buruh yang melakukan tindak pidana tanpa proses hukum, dimana ketentuan ini justru diadopsi oleh Tergugat Rekonvensi dalam ketentuan Pasal 36 Ayat (4) dan (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagaimana diterapkan oleh Tergugat Rekonvensi dalam melakukan tindakan *skorsing* terhadap Penggugat Rekonvensi, yang berujung pada tindakan PHK sebagaimana maksud dan tujuan dari tindakan *skorsing* yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi, dimana ketentuan tersebut adalah telah dianulir atau diamandemen melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003, yang pada pokoknya

Hal. 11 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa Pasal 158 dan pasal-pasal terkait lainnya dalam dasar/landasan hukum lagi, bagi Pengusaha untuk melakukan tindakan skorsing terhadap Pekerja/Buruh jika terindikasi melakukan tindak pidana, yang mana dalam Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari Perusahaan Tergugat Rekonvensi (PT BRI Persero) Tbk., Kantor Wilayah Denpasar BRI Cabang Kupang disebut sebagai pelanggaran disiplin fundamental; dan walaupun hal itu terjadi maka terlebih dahulu dugaan tindak pidana tersebut harus diproses secara hukum hingga berkekuatan hukum tetap (*inkracht*);

6. Bahwa pada tahun 2008 PT BRI (Persero)Tbk., Kantor Wilayah Denpasar BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor - Nusa Tenggara Timur, pernah melakukan tindakan disiplin terhadap seorang Karyawan senior hampir pensiun atas nama "Aludin Haji", dalam bentuk menurunkan jabatan sekaligus dimutasi/dipindahkannya ke Kantor Wilayah Denpasar BRI, hanya karena diduga terindikasi melakukan tindakan disiplin finansial sebagaimana dugaan Tergugat Rekonvensi dalam perkara ini, yang kemudian ketika karyawan tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, dengan substansi pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa "dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya hanya mengenal 3 (tiga) jenis pelanggaran saja yaitu pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Namun jika pelanggaran disiplin finansial yang dimaksud Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi dalam perkara ini adalah pelanggaran yang memiliki sifat keperdataan (semisal perbuatan melawan hukum) dan/atau pidana, tentu harus ditempuh melalui proses hukum lain yaitu apakah harus digugat melalui Peradilan Umum atau proses hukum pidana; Atas dasar pertimbangan hukum Majelis Hakim menyatakan pada pokoknya bahwa "gugatan dapat dikabulkan sebagiannya yaitu menghukum PT BRI (Persero) Tbk., Kantor Wilayah Denpasar Bali PT BRI (Persero) Tbk. Cabang Kalabahi Alor dan memulihkan seluruh hak-haknya termasuk jabatannya, serta mengembalikan Penggugat tersebut dari tempat mutasinya itu ke BRI Cabang Kalabahi, Alor";
7. Bahwa selain bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pendikotomian jenis peraturan disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Penggugat Rekonvensi, juga terjadi kontradiktif antara ketentuan Pasal 8 Ayat (2) dari Peraturan Disiplin menurut ketentuan

Hal. 12 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



Pasal 8 Ayat (2) Peraturan Disiplin PT BRI tentang Pelanggaran Fundamental tersebut, menyatakan bahwa “Jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) Pasal ini, adalah:

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

Hal serupa juga diatur dalam Pasal 36 Ayat (1), (2) dan (3), Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Atas rumusan kedua ketentuan tersebut, dapatlah dipahami bahwa langkah-langkah penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pekerja/Karyawan pada PT BRI (Persero), Tbk. Semesti harus melewati tahapan-tahapan tersebut diatas, termasuk kepada Penggugat Rekonvensi; Namun dalam kenyataannya, ketika Penggugat Rekonvensi terindikasi melakukan pelanggaran disiplin, ternyata Tergugat Rekonvensi tidak melakukan tahapan-tahapan sanksi/hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 8 Ayat (2) di atas yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 11 tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa peringatan tertulis, Pasal 12 tentang hukuman disiplin berupa teguran tertulis, Pasal 13 tentang hukuman disiplin berupa turun jabatan dan Pasal 14 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Tetapi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi, ternyata Tergugat Rekonvensi justru langsung melakukan tindakan *skorsing* dengan tanpa diberi *dead line* atau tanpa batas waktu sejak tanggal 1 September 2010 sampai sekarang; Padahal pelanggaran disiplin finansial yang diduga dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi, Dengan demikian tidak ada lagi kerugian yang diterima oleh Tergugat Rekonvensi, baik sejak saat penyimpangan itu dilakukan maupun setelah perbuatan itu dilakukan; Karena penyimpangan yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi itu, langsung berhadapan dengan Debitur/Nasabah yaitu meminjam uang Debitur *pasca* pencairan pinjaman yang semestinya harus dipandang sebagai suatu peristiwa hukum privat karena pinjaman yang didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dan bukan suatu pelanggaran disiplin finansial perusahaan;

8. Bahwa tindakan *skorsing* yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi ini, adalah jelas merupakan perbuatan



melawan hukum yang sangat merugikan Penggugat Rekonvensi karena ketika Penggugat Rekonvensi tidak masuk kerja selama kurang lebih 2 (dua) tahun 8 (delapan) bulan, yang meskipun upah gaji dan hak-hak dasar lainnya tetap dibayar, namun bonus akhir tahun 2010, 2011 dan 2012, yang besarnya kurang lebih Rp50.000.000,00/tahun dengan total Rp150.000.000,00 sudah tidak pernah diterima atau dinikmati lagi oleh Tergugat Rekonvensi atau Penggugat Rekonvensi, kerugian mana harus segera dibayar seketika setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*); Selain itu tindakan skorsing tersebut juga bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena ketentuan *skorsing* yang diatur dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu, adalah tindakan *skorsing* yang tidak hanya berpedoman pada Pasal 152 Ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dasar pengajuan permohonan PHK oleh Pengusaha ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) itu, tidak hanya didasarkan pada kegagalan perundingan di luar Peradilan, tetapi yang paling penting sebelum perundingan dan sebelum mengajukan permohonan PHK ke Lembaga PPHI adalah “Apakah Pengusaha telah melaksanakan amanat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan soal pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga, terhadap pekerja/buruh yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 161 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” Untuk diketahui oleh Tergugat Rekonvensi bahwa makna filosofis yang terkandung dalam ketentuan Pasal 161 Ayat (1) dan (2) undang-undang dimaksud adalah sebagaimana dirumuskan dalam ketentuan penjelasan Pasal 161 Undang-Undang tersebut yang menandakan bahwa “Tenggang waktu 6 (enam) bulan dari masa berlakunya satu surat peringatan itu, dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan;

9. Bahwa atas uraian-uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat lengkap, komplit, cermat, dan teliti, serta sesuai bukti-bukti hukum dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas, maka dapatlah dipahami dan disimpulkan bahwa tindakan *skorsing* yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi adalah sangat tidak berdasar atau tidak beralasan hukum, tidak adil, tidak arif dan tidak bijaksana, serta melanggar seluruh ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun ketenagakerjaan;

10. Bahwa dengan ketidakjelasan dasar hukum dari tindakan *skorsing* dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana tersebut diatas, maka Peraturan Disiplin dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dalam perusahaan Tergugat Rekonvensi dalam hal ini adalah PT BRI (Persero) Tbk., kantor Wilayah Denpasar Cabang Kupang, yang menjadi dasar acuan Tergugat Rekonvensi dalam melakukan tindakan *skorsing* dan PHK terhadap Penggugat Rekonvensi adalah peraturan yang menyesatkan seluruh pekerja/karyawan perusahaan BRI pada umumnya dan Penggugat Rekonvensi pada khususnya, serta harus dipandang sebagai peraturan yang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan haruslah dianggap tidak pernah ada;
11. Bahwa atas dasar uraian gugatan Rekonvensi pada butir 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dan butir-butir lain yang telah diuraikan secara cermat, teliti, lengkap dan komplit, sebagaimana tersebut diatas, maka sesuai ketentuan hukum yang berlaku baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan terkait lainnya, maka untuk itu sangatlah pantas dan layak "Gugatan Penggugat Rekonvensi haruslah dinyatakan diterima dan dikabulkan seluruhnya" dan Penggugat Rekonvensi haruslah segera dipulihkan seluruh hak-haknya serta segera dipekerjakan kembali pada Tergugat Rekonvensi dengan posisi pangkat dan jabatan semula sejak Penggugat Rekonvensi *diskorsing* oleh Tergugat pada Tanggal 1 September 2010;
12. Bahwa atas dasar uraian gugatan Penggugat Rekonvensi yang sangat jelas dan terang benderang, serta sesuai bukti-bukti hukum dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas, maka tindakan *skorsing* dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat

Hal. 15 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Rekonvensi, yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan itu, harus segera dicabut dan dinyatakan batal demi hukum;

13. Bahwa demi terjaminnya pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang terhadap perkara ini, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan menjatuhkan putusan untuk menghukum Tergugat Rekonvensi berupa uang *dwangsom* sebesar Rp2.500.000,00 setiap hari, jika Tergugat Rekonvensi tidak mau atau lalai melaksanakan "Amar putusan yang mempekerjakan kembali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang Penggugat Rekonvensi, setelah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*);

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi, yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya dan selengkapanya;
2. Menyatakan hukum bahwa yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi, telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menyatakan hukum bahwa yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan hukum bahwa tindakan *skorsing* dan pemutusan hubungan kerja (PHK), yang dilakukan oleh semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi terhadap semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi adalah merupakan tindakan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Menghukum dan memerintahkan kepada semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk mencabut kembali sangsi/hukuman disiplin berupa *skorsing* dan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK), terhadap semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum dan memerintahkan kepada semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi agar mempekerjakan kembali yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi pada kantor Wilayah PT Bank rakyat Indonesia (BRI) (Persero) Tbk., Denpasar, tepatnya pada Kantor PT Bank rakyat Indonesia (BRI) (Persero) Tbk., Cabang Kupang, dengan posisi pangkat dan jabatan semula saat yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi *diskorsing* tanpa dasar hukum oleh yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi pada tanggal 1 September 2010;
7. Menghukum dan memerintahkan kepada yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh bonus akhir tahun dari yang semula sebagai Tergugat Konvensi, sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi sejak akhir tahun: 2010, 2011 dan 2012, masing-masing sebesar Rp50.000.000,00/tahun, dengan total Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), secara tunai dan seketika setelah perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap (*inkrahct*);
8. Menghukum dan memerintahkan kepada yang semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang *dwangsom* sebesar Rp2.500.000,00 setiap hari, jika semula sebagai Penggugat Konvensi, sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi, tidak mau atau lalai dalam melaksanakan "Amar putusan Pengadilan yang mempekerjakan kembali, yang semula sebagai Tergugat Konvensi sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi, setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang berkekuatan hukum tetap (*inkrahct*);
9. Biaya perkara dibebankan kepada Negara;
Atau:
Jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya, sesuai nilai dan rasa keadilan itu yang sebenarnya;
Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang telah memberikan putusan Nomor 10/G/2013/PHI/PN.Kpg. tanggal 22 Agustus 2013 yang amarnya sebagai berikut:
DALAM KONVENSI
- Menyatakan gugatan Penggugat Konvensi Tergugat Rekonvensi haruslah ditolak;

Hal. 17 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi terbukti melanggar ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terbukti melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Fundamental Aspek Perkreditan dengan sandi CRD 25, bukan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menyatakan menurut hukum bahwa tindakan *skorsing* dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah tindakan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk mencabut kembali Surat Keputusan Nokep 90 KC-X/LYI/08/2010 tentang *Skorsing*, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
6. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagai pekerja pada Kantor Wilayah PT BRI (Persero) Tbk Cabang Kupang terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar *dwangsom* sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan keterlambatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dalam mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
8. Menolak petitum gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang selain dan selebihnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;

Menimbang, bahwa amar Putusan Mahkamah Agung Nomor 558 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 29 Januari 2014 sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. WILAYAH DENPASAR tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 10/G/2013/PHI/PN.Kpg. tanggal 22 Agustus 2013;

Hal. 18 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



MENGADILI SENDIRI:

DALAM KONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan ini diucapkan tanggal 22 Agustus 2013;
3. Memerintahkan Penggugat untuk membayar hak Tergugat sebagai berikut:
 - a. Uang pesangon $9 \times \text{Rp}5.141.566,00 = \text{Rp}46.274.094,00$
 - b. Uang penghargaan masa kerja $6 \times \text{Rp}5.141.566,00 = \text{Rp}30.849.396,00$
 - c. Uang pengganti hak perumahan dan Pengobatan $15\% \times (\text{Rp}46.274.094,00 + \text{Rp}30.849.396,00) = 15\% \times \text{Rp}77.123.490,00 = \underline{\text{Rp}11.568.523,50}$
Jumlah $= \text{Rp}88.692.013,50$
4. Memerintahkan Penggugat untuk membayar hak Tergugat sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku;
5. Memerintahkan Penggugat untuk membayar hak Tergugat selama menjadi pekerja pada perusahaan Penggugat dari pihak ketiga berupa:
 - a. Uang manfaat pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) oleh Dana Pensiun BRI;
 - b. Uang manfaat pensiun dari Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - c. Uang manfaat Tunjangan Hari Tua (THT) dari Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) BRI;
 - d. Uang Jaminan Hari Tua (JHT) dari Jamsostek;
 - e. Uang Pengembalian Premi *Prospens* dari Pengelola *Prospens* yang ditunjuk BRI;
6. Menyatakan memberikan kewenangan Penggugat untuk memperhitungkan kewajiban tanggung jawab Tergugat kepada Penggugat dan pihak ketiga/nasabah dengan hak yang diterima Tergugat;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat Rekovensi seluruhnya;
3. Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;
Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut dalam perkara ini Putusan Mahkamah Agung Nomor 558 K/Pdt.Sus-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/2013 tanggal 29 Januari 2014 diberitahukan kepada Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 22 Juli 2014, kemudian terhadapnya oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal 15 Desember 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Pernyataan Peninjauan Kembali Nomor 10/PK/Pdt.Sus-PHI/2013/PN.Kpg., permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal itu juga;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Peninjauan Kembali/Pemohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 7 Januari 2015 kemudian Termohon Peninjauan Kembali/Pemohon Kasasi/Penggugat mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal 20 Januari 2015;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa permohonan pemeriksaan peninjauan kembali *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan pemeriksaan peninjauan kembali tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa yang menjadi alasan Pemohon untuk mengajukan peninjauan kembali atas putusan *a quo* adalah :

“Bahwa *Judex Juris* telah salah dalam menerapkan Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata dan keliru mempertimbangkan bukti-bukti dan fakta-fakta hukum yang berakibat dikabulkannya permohonan Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali, tanpa melalui tahapan pemberian sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan

Hal. 20 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

internal BRI serta peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga jelas putusan *Judex Juris* mengandung kesalahan atau kekeliruan yang nyata”;

Penjelasan terhadap alasan Pemohon

1. Bahwa *Judex Juris* telah salah atau keliru menerapkan ketentuan Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata tanpa melihat ketentuan yang sama, yang secara khusus telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berikut prosedur-prosedur penyelesaian perselisihan yang harus ditempuh oleh Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali, sebelum sampai pada keputusan untuk melakukan PHK secara sepihak, atau mengabulkan permohonan Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali untuk melakukan PHK sepihak dengan hanya mewajibkan Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali membayar hak-hak Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali sesuai ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Penjelasan atas alasan ad.1 di atas:

Bahwa di satu sisi *Judex Juris* mengakui kebenaran pertimbangan hukum *Judex Facti*. Namun *Judex Facti* dinilai tidak tepat dalam menjatuhkan putusan dengan pertimbangan *Judex Juris* bahwa Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali telah melanggar ketentuan Surat Keputusan Direksi BRI Nomor Kep.S.152-DIR/SDM/05/2009 CRD 25 melakukan pelanggaran disiplin fundamental berupa perbuatan tidak teliti, pelanggaran kewenangan, pelanggaran *financial*, menunda setoran angsuran nasabah untuk dipakai Termohon Kasasi/Tergugat/Pemohon Peninjauan Kembali yang telah diakui Termohon Kasasi/Tergugat/Pemohon Peninjauan Kembali di hadapan Team Pemeriksa maupun di dalam persidangan merupakan kesalahan berat sesuai Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata, yang dapat di PHK tanpa hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak Pasal 156 (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa apabila *Judex Juris* berpendapat pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali, baik di hadapan Team Pemeriksa maupun di dalam persidangan merupakan kesalahan berat sesuai Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata, maka pendapat *Judex Juris* dalam pertimbangan tersebut telah menimbulkan distorsi dan ketidakpastian hukum dalam menyelesaikan perselisihan *a quo* secara *fair* dan adil;

Hal. 21 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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 ketentuan Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata, jika dicermati isinya, mengatur perbuatan-perbuatan pekerja/buruh yang mengandung kesalahan berat yang berkualifikasi tindak pidana, dan yang bukan kesalahan berat yang berkualifikasi pelanggaran perjanjian kerja atau disiplin kerja;

Bahwa ketentuan-ketentuan perburuhan yang diatur dalam KUH Perdata sesuai dengan tingkat perkembangannya, telah diadopsi seluruhnya ke dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan segala peraturan pelaksanaannya, yang secara spesifik telah mengatur keseluruhan norma ketenagakerjaan secara komprehensif; Sehingga penyelesaian perselisihan yang timbul dalam suatu hubungan kerja, sudah seharusnya hanya mengacu pada ketentuan-ketentuan yang telah diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Namun dalam perkara *a quo*, *Judex Juris* justru menggunakan ketentuan Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata dalam pertimbangan hukumnya untuk mengarahkan pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali sebagai kesalahan berat yang dapat di PHK tanpa memperoleh uang pesangon dan lain-lain; Akan tetapi dalam penjatuhan sanksinya, *Judex Juris* justru menggunakan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tanpa melihat apakah persyaratan yang ditentukan dalam pasal tersebut telah dipenuhi secara hukum oleh Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali;

Bahwa apabila telah terbukti pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali dihadapan Team Pemeriksa dan di dalam persidangan merupakan kesalahan berat yang berkualifikasi tindak pidana eks Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata jo. eks Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka putusan *Judex Juris* yang seharusnya dijatuhkan adalah menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat/Termohon Peninjauan Kembali, atau setidaknya-tidaknya permohonan kasasi *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (NO); Sebab sesuai rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kesalahan berat yang dituduhkan kepada Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali yang berkualifikasi tindak pidana, harus ditempuh dengan *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan *imparsial*, dan bukan melalui hasil pemeriksaan Team Pemeriksa Internal BRI yang dapat dipandang telah mengambil alih kewenangan pengadilan;

Hal. 22 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sebaliknya, apabila pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali dihadapan Team Pemeriksa dan di dalam persidangan merupakan kesalahan berat yang bukan berkualifikasi tindak pidana eks Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata jo. eks Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, melainkan merupakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja (PK), atau Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau pelanggaran terhadap Disiplin Kerja (DK), maka putusan *Judex Juris* yang seharusnya dijatuhkan adalah juga menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat/Termohon Peninjauan Kembali, atau setidaknya permohonan kasasi *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (NO); Sebab tidak terbukti dipersidangan tingkat pertama jika Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali telah memberikan sanksi kepada Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali, baik berupa teguran, peringatan, pembinaan, atau sanksi lain selain diPHK; Sehingga keputusan untuk mem-PHK Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali terlihat sangat dipaksakan dengan hanya mencari-cari kesalahan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali; Lagi pula sesuai rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila Team Pemeriksa Internal BRI menemukan fakta dan bukti hukum bahwa Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali telah terbukti melakukan kesalahan berat berupa pelanggaran *fundamental* yang dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana, maka rekomendasi yang harusnya diberikan kepada pejabat pemutus bukanlah PHK serta-merta melalui pengajuan permohonan ijin PHK ke lembaga PPHI, akan tetapi rekomendasi seharusnya adalah agar yang bersangkutan diproses sesuai ketentuan hukum pidana yang berlaku; Sebaliknya apabila kesalahannya berupa pelanggaran disiplin kerja atau pelanggaran atas peraturan perusahaan (PP), atau pelanggaran perjanjian kerja bersama (PKB), maka rekomendasinya berupa teguran, peringatan, pembinaan, atau sanksi lain selain di PHK; Bahwa pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali di hadapan Team Pemeriksa adalah pengakuan atas kekhilafan yang baru pertama kali dilakukan terkait dengan pinjam meminjam secara pribadi dengan nasabah tertentu serta keterlambatan pembukuan setoran nasabah, karena setoran dilakukan oleh para nasabah di luar hari kerja, dan bukan pengakuan atas perbuatan yang telah dilakukan secara berulang-ulang;

Hal. 23 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa perlu *direfresh* norma penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang digariskan dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa PHK pada dasarnya harus dihindari oleh semua pihak, dan merupakan upaya terakhir apabila telah ditempuh berbagai upaya untuk mencegah terjadinya PHK; Berbagai upaya yang dimaksud tidak lain adalah berupa teguran, peringatan, pembinaan, perundingan oleh kedua pihak atau dengan serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan; Namun dalam perkara *a quo* tidak ternyata adanya perundingan dengan serikat pekerja BRI dimana Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali adalah juga menjadi salah satu anggota serikat yang bersangkutan, dan juga tanpa adanya teguran, peringatan, pembinaan, dan lain-lain;

2. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan bukti-bukti yang terungkap di persidangan tingkat pertama, Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali tidak terbukti melanggar peraturan disiplin *vide* bukti P.1 dan bukti T.3, yang bersandi CRD 36, CRD 39, dan CRD 48 sebagaimana yang dituduhkan, namun hanya terbukti melanggar CRD 25; Maka sesuai ketentuan yang bersangkutan, Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali hanya memenuhi kriteria pelanggaran fundamental kategori I (satu) dan bukan kategori III (tiga); Bahwa oleh karena itu sanksi yang seharusnya diberikan adalah berupa peringatan tertulis, dan bukan langsung di-PHK;
3. Bahwa dalam bukti P.6 Tim Pemeriksa merekomendasikan kepada pejabat pemutus agar Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali dijatuhi hukuman disiplin berupa turun jabatan 2 (dua) golongan (TJ.2) dan bukan PHK; Namun dalam bukti P.7 Forum PKP merekomendasikan agar di-PHK dengan penilaian Forum PKP bahwa pelanggaran disiplin yang terbukti dilakukan oleh yang bersangkutan termasuk Kategori Pelanggaran III (tiga) karena terdapat 3 (tiga) kriteria pelanggaran fundamental yang terpenuhi yaitu pelanggaran kewenangan aspek ketengakerjaan; Bahwa penilaian Forum PKP yang tidak jelas ini, karena dipersidangan tingkat pertama telah terbukti sebaliknya, justru dipakai sebagai dasar oleh *Judex Juris* untuk mengarahkan sanksi PHK terhadap Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon PK berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa melihat apakah persyaratan yang ditentukan dalam Pasal tersebut telah dipenuhi secara hukum oleh Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali?

Hal. 24 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Terkait dengan memori kasasi Pemohon Kasasi/Penggugat/Termohon Peninjauan Kembali butir 7 (tujuh), yang menyatakan pelanggaran yang dilakukan termasuk pelanggaran fundamental kategori III, karena disertai adanya hal-hal yang memberatkan yaitu Termohon Kasasi/Tergugat pernah dijatuhi hukuman disiplin pada tahun 2004; Tentang dalil tersebut kami sangat berkeberatan, oleh karena faktanya Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali belum pernah melakukan pelanggaran apapun dan belum pernah dijatuhi hukuman disiplin apapun pada tahun 2004; Sedangkan dalam butir 8 (delapan) memori kasasi *a quo*, Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali dituduh bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon PK berdampak risiko reputasi bagi nasabah-nasabah yang disebabkan itikad buruk Tergugat /Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali; Lagi pula Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali juga dituduh telah melakukan perbuatan berupa pelanggaran disiplin sebanyak 2 (dua) kali, namun hal-hal demikian tidak pernah didalilkan sebelumnya oleh Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali dipersidangan tingkat pertama, dan baru dimunculkan pada tingkat kasasi; Dalil-dalil demikian dapat merugikan kepentingan hukum Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali; Hal mana dapat dilihat dari bukti P.7 berupa Rekomendasi Team Pemeriksa BRI Cabang Kupang tentang hal-hal yang meringankan pada poin 2 (dua) yang menyatakan bahwa “Yang bersangkutan baru pertama kali melakukan pelanggaran disiplin, sedangkan hal-hal yang memberatkan tidak ada”;

Bahwa dalam penjelasan terdahulu sudah dikemukakan bahwa pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali di hadapan Team pemeriksa adalah pengakuan atas kekhilafan yang baru pertama kali dilakukan terkait dengan pinjam meminjam secara pribadi dengan nasabah tertentu serta keterlambatan pembukuan setoran nasabah, dan bukan pengakuan atas perbuatan yang telah dilakukan secara berulang-ulang;

5. Bahwa perlu diketahui dan diteliti kembali oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia terkait dengan penanganan perkara ini di tingkat pertama hingga kasasi; Bahwa pihak BRI pada waktu itu mengajukan 2 (dua) gugatan secara bersama-sama di PHI Kupang dengan Nomor Perkara yang terpisah yaitu :
1. Perkara Nomor 10/G/2013/PHI/PN.KPG antara BRI melawan KRISTOFORUS UMBU YOGAR (BRI Cabang Kupang), yang ditingkat Kasasi terdaftar pada register perkara perdata Nomor 558 K/Pdt.Sus-

Hal. 25 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/2013; dan 2. Perkara Nomor 11/G/2013/PHI/PN.KPG antara BRI melawan JOHNY HENDRIK MELLA (BRI Cabang Larantuka); yang ditingkat Kasasi terdaftar pada register perkara perdata Nomor 557 K/Pdt.Sus-PHI/2013;

Bahwa hasil pemeriksaan *Internal* BRI dan rekomendasi atas 2 (dua) kasus tersebut sangat berbeda dalam menilai berat ringannya hukuman yang harus dijatuhkan terhadap kedua karyawan;

Bahwa pada saat pihak BRI mengajukan Memori Kasasi terhadap 2 (dua) perkara tersebut pada tanggal 20 September 2013, ternyata uraian memori kasasi dalam perkara Nomor 10/G/2013/PHI/PN.KPG atas nama Termohon Kasasi KRISTOFORUS UMBU YOGAR (BRI Cabang Kupang) sama sekali keliru dan menyesatkan karena merupakan *kopi paste* dari memori kasasi dalam perkara Nomor 11/G/2013/PHI/PN.KPG atas nama Termohon Kasasi JOHNY HENDRIK MELLA (BRI Cabang Larantuka); Celakanya, memori kasasi ini diterima oleh *Judex Juris* sebagai dasar pertimbangannya untuk menjatuhkan putusan Kasasi *a quo*, (lihat bukti-bukti yang kami lampirkan dalam permohonan *a quo*);

Di sini *Judex Juris* nyata-nyata keliru atau salah dalam mempertimbangkan permohonan kasasi *a quo* berdasarkan memori kasasi yang *dikopi paste* dari memori kasasi perkara sejenis lainnya, dan berakibat keliru atau salah dalam menjatuhkan putusannya; Mohon hal ini benar-benar diperhatikan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam memeriksa ulang perkara *a quo* dalam tingkat Peninjauan Kembali, karena sangat merugikan kepentingan Pemohon Peninjauan Kembali /Termohon Kasasi/Tergugat;

Kesimpulan Pemohon.

1. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka terbukti *Judex Juris* telah salah atau keliru menggunakan Pasal 1603 Huruf o KUH Perdata untuk mengarahkan mempertimbangannya menuju pada putusan untuk mem-PHK Tergugat/Termohon kasasi/Pemohon Peninjauan Kembali;
2. Bahwa *Judex Juris* nyata-nyata telah salah atau keliru menerapkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam memutus hubungan kerja antara kedua pihak berperkara, tanpa melihat apakah Penggugat/Pemohon Kasasi/Termohon Peninjauan Kembali telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh pasal yang bersangkutan;
3. Bahwa *Judex Juris* telah salah atau keliru melakukan penilaian atas bukti P-6 dan P-7, yang berakibat penilaiannya menjadi *out of context*, dan

Hal. 26 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengaburkan proses penyelesaian perselisihan yang seharusnya terjadi secara *fair* dan adil;

4. Bahwa *Judex Juris* nyata-nyata keliru atau salah dan ceroboh karena tidak meneliti dengan saksama isi memori kasasi yang diajukan oleh BRI, yang berakibat putusannya jadi *out of context* dan sangat-sangat merugikan kepentingan hukum Pemohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama alasan-alasan peninjauan kembali tanggal 15 Desember 2014 dan jawaban alasan peninjauan kembali tanggal 16 Januari 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris*, dalam hal ini Mahkamah Agung Nomor 558 K/Pdt.Sus-PHI/2013 tanggal 29 Januari 2014 tidak melakukan kekeliruan yang nyata dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa putusan *Judex Juris* tidak menerapkan hukum dalam PHK berdasarkan ketentuan Pasal 1603 Huruf o KUHPdata, melainkan berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa penerapan hukum *a quo* telah tepat dan benar termasuk hak kompensasinya karena Pemohon Peninjauan Kembali sebagaimana dipertimbangkan *Judex Facti* dan dikuatkan *Judex Juris* terbukti melanggar ketentuan Lampiran 2 SK Direksi BRI Nomor Kep: S.152-DIR/SDM/05/2009 Lampiran 2 Sandi CRD 25 berupa menunda setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: **KRISTOFORUS UMBU YOGAR** tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

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

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-

Hal. 27 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali: **KRISTOFORUS UMBU YOGAR** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 28 April 2015 oleh H. Yulius, S.H.,M.H. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H. dan Arsyad, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Eko Budi Supriyanto, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota,

ttd./Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H.

ttd./Arsyad, S.H.,M.H.,

Ketua,

ttd./ H. Yulius, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./ Eko Budi Supriyanto, S.H.,M.H.,

Untuk salinan

Mahkamah Agung RI

an. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H.,M.H.

NIP. 19591207 1985 122 002

Hal. 28 dari 28 hal. Put. Nomor 19 PK/Pdt.Sus-PHI/2015

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)