



**PUTUSAN**

Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

**NOOR DANI HERLAMBANG**, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal Desa Pringgowirawan, Kecamatan Sumber baru, RT.6/RW.2 Jember;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk JEMBER**, berkedudukan di Jalan Ahmad Yani Nomor 01 Jember, dalam hal ini diwakili oleh Pemimpin Cabang Taufik Hidayat, memberi kuasa kepada Nurhadi, S.H., dan kawan-kawan, Para Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 01 Jember, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal Maret 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa pada saat terjadinya kasus pelanggaran, Tergugat menjabat sebagai Kepala Unit BRI Unit Umbulsari supervisi Kantor Cabang BRI Jember;
2. Bahwa terbongkarnya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat berawal dari hasil pemeriksaan kredit di BRI Unit Umbulsari yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa BRI Jember. Dalam pemeriksaan tersebut ditemukan adanya indikasi pelanggaran. Dari sampling berkas kredit yang diperiksa, pelanggaran tersebut terjadi pada debitur-debitur yang diputus oleh Tergugat;
3. Bahwa atas laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa BRI Jember tersebut dan untuk memastikan serta mengembangkan pemeriksaan lebih mendalam tentang adanya indikasi/dugaan pelanggaran

Halaman 1 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017

**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)



disiplin sebagaimana laporan hasil pemeriksaan tersebut, maka Penggugat kemudian melakukan langkah-langkah sebagaimana ketentuan Nokep S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 Tentang Peraturan Disiplin (Bukti P-1) dan Nokep S.27-DIR/SDM/05/2005 tanggal 13 Mei tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Bukti P-2);

4. Bahwa sesuai prosedur tersebut Penggugat membentuk Tim Pemeriksa sesuai Surat Keputusan Kanca BRI Jember Nokep 168/KC-XVI/SDM/09/2013 tanggal 06 September 2013 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Penurunan Tunggakan di BRI Unit Ambulu (Bukti P-3). Tim Pemeriksa ini secara spesifik bertugas melakukan pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin di BRI Unit Umbulsari;
5. Bahwa berdasarkan hasil Pemeriksaan diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin fundamental Aspek Perkreditan sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) tanggal 30 September 2013 (Bukti P-4), ditemukan 3 (tiga) jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu :
  1. Tidak melakukan pemeriksaan secara langsung (on the spot) baik terhadap usaha maupun agunan nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Sandi CRD 13 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009) dibuktikan dengan tidak dilakukannya periksa ulang (on the spot) baik ke rumah maupun tempat usaha kepada 4 (empat) orang Debitur;
  2. Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik (Sandi CRD 48 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009) dibuktikan dengan membantu pelunasan Kredit macet dengan cara yang tidak sesuai ketentuan yang seharusnya tidak boleh dilakukan;
  3. Memutus kredit/pembiayaan dimana analisa dan evaluasinya tidak sesuai ketentuan yang berlaku (Sandi CRD 27 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009) dibuktikan dengan tidak dilakukannya analisa dan evaluasi sesuai ketentuan terhadap 15 (lima belas) orang Debitur;
6. Bahwa atas temuan tersebut, Tim Pemeriksa melakukan klarifikasi dengan Tergugat sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Klarifikasi (BAK) tertanggal 06 Februari 2014 (Bukti P-5);
7. Bahwa atas dasar LHP dan hasil klarifikasi langsung kepada Tergugat sesuai BAK tertanggal 06 Februari 2014, selanjutnya diterbitkan Surat

Halaman 2 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



Tuduhan kepada Tergugat sebagaimana dalam surat nomor : R. 23-IX-KC/SDM/02/2014 tertanggal 10 Februari 2014 (Bukti P-6). Dalam surat tersebut dicantumkan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat, dimana Tergugat harus menjawab atau mempertanggungjawabkan perbuatannya tersebut secara tertulis;

8. Bahwa dengan surat tertanggal 14 Februari 2014 (Bukti P-7), Tergugat menjawab tuduhan tersebut diatas. Secara umum Tergugat mengakui sebagian pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya;
9. Bahwa berkaitan jawaban Tergugat tersebut, tim pemeriksa melakukan pembahasan dan penilaian sebagaimana Nota Hasil Pembahasan, Penilaian Dan Rekomendasi Tim Pemeriksa atas nama Tergugat tertanggal 19 Juni 2014 (Bukti P-8). Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode tahun 2013 s.d 2015 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Disiplin sebagaimana tersebut dalam Surat Keputusan Direksi BRI Nomor S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 Tentang Peraturan Disiplin (Bukti P-1) dan S.27-DIR/SDM/05/2005 tanggal 13 Mei 2005 khususnya Pasal 9 (Bukti P-2), Tim Pemeriksa menilai bahwa Tergugat terbukti 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. Oleh karena itu sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukannya, Tergugat memenuhi syarat untuk di jatuhi hukuman disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
10. Bahwa hasil pembahasan dan penilaian Tim Pemeriksa diteruskan kepada Forum Pembahasan Kasus Pelanggaran (PKP) Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Malang, yang kemudian membentuk Forum pelanggaran Kasus Pelanggaran (Forum PKP) dengan tugas melakukan pembahasan, penelitian dan pemeriksaan kembali atas pelanggaran disiplin yang telah mendapatkan rekomendasi hukuman disiplin dari Tim Pemeriksa;
11. Setelah melakukan tugasnya, Forum PKP merekomendasikan hukuman disiplin PHK terhadap Tergugat sebagaimana Nota Hasil Pembahasan, Penilaian Dan Rekomendasi Forum PKP Kanwil BRI Malang yang kemudian merekomendasikan kepada Pejabat Pemutus BRI Malang melalui Lembar Putusan Hukuman Disiplin dan di setujui oleh Pemutus dengan Surat Nomor R. 2605/KW-XVI/SDM/08/2014 tanggal 28 Oktober 2014 (Bukti P-9);

Halaman 3 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa putusan tentang PHK tersebut selanjutnya oleh Penggugat diberitahukan kepada Tergugat dan sekaligus dilakukan pemanggilan untuk dilakukan perundingan Bipartit sebagaimana tersebut dalam Surat Panggilan I (pertama) Nomor B. 6762/KC-XVI/SDM/11/2014 tanggal 03 November 2014 (Bukti P-10), Surat Panggilan II (ke dua) Nomor B. 6900/KC-XVI/SDM/11/2014 tanggal 07 November 2014 (Bukti P-11), Surat Panggilan III (ke tiga) Nomor B. 6983/KC-XVI/SDM/11/2014 tanggal 11 November 2014 (Bukti P-12);
13. Bahwa dalam perundingan Bipartit tersebut yang dituangkan dalam Risalah Perundingan Bipartit tanggal 04 November 2014 (Bukti P-13), tanggal 07 November 2014 (Bukti P-14) dan 11 November 2014 (Bukti P-15), tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, karena Tergugat tetap 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) khususnya pasal 46 dan pasal 48 (Bukti P-16), 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;
14. Bahwa karena tidak tercapai kesepakatan dalam Perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, maka selanjutnya Penggugat meminta bantuan Disnaker Pemkab Jember sebagaimana tersebut dalam surat Penggugat Nomor B. 6984a/KC-XVI/UMU/11/2014 tanggal 11 November 2014 perihal Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial/PHK (Bukti P-17);
15. Bahwa sidang mediasi yang dipimpin oleh mediator Sdr. M. Yasin S.Sos dilakukan pada tanggal 24 Nopember 2014 dan 04 Desember 2014. Namun ternyata sidang mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, karena masing-masing pihak bertahan pada pendapatnya. Akhirnya Mediator Disnaker Pemkab Jember menerbitkan surat anjuran nomor : 567/186/421/2015 tanggal 09 Februari 2015 (Bukti P-18);
16. Bahwa atas anjuran dari Disnaker Pemkab Jember tersebut Penggugat memanggil Tergugat untuk melakukan penyelesaian perselisihan sesuai dengan anjuran mediator, namun Penggugat tidak bersedia. Sehubungan hal tersebut maka penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat Mediasi dianggap telah selesai dan untuk penyelesaian lebih lanjut Penggugat melanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan

Halaman 4 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017

#### 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)



Hubungan Industrial ini;

17. Bahwa karenanya sangat beralasan hukum bagi Penggugat untuk menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 14 ayat 1 dan ayat 2 jo. Pasal 81 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
18. Bahwa sebagai pekerja, Tergugat mempunyai hak-hak yang tetap akan diperhatikan dan dibayar oleh Penggugat sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan S.27-DIR/SDM/05/2005 tanggal 13 Mei 2005 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sesuai ketentuan tersebut mengingat Tergugat di PHK karena melakukan pelanggaran disiplin maka akan diberikan hak-haknya yang berupa uang pisah dan uang penggantian hak;
19. Bahwa sesuai dengan perhitungan Penggugat yang mengacu pada ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 48 ayat 6, diberikan uang pisah sebesar Rp1.000.000,00 (Satu juta rupiah) dan uang penggantian hak yang belum diterima oleh Tergugat yaitu berupa uang cuti tahunan tahun 2016 sebesar Rp8.270.923,00 (Delapan juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus dua puluh tiga rupiah);
20. Bahwa selain uang pisah dan uang penggantian hak yang akan diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat, sebagai bentuk penghargaan Penggugat kepada Tergugat, Penggugat akan memberikan hak-hak yang dapat dipersamakan dengan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu :

1. Manfaat Pensiun sekaligus/Dana Pensiun : Rp 75.000.000,00;  
(dibayarkan setelah umur 46 th)
2. DPLK BRI (dibayarkan minimal umur 35 th) : Rp126.267.229,00;
3. Jamsostek : Rp 75.559.793,00;
4. Tunjangan Hari Tua (THT) : Rp 10.194.968,00;
5. Pengembalian Iuran Prospen : Rp 2.861.485,00;
- Total : Rp289.883.475,00;

Sehingga total jumlah uang yang akan diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat sehubungan dengan PHK karena pelanggaran disiplin sebesar:

1. Uang Pisah + penggantian hak : Rp 9.270.923,00;
  2. Uang lainnya yang akan diberikan sesuai : Rp289.883.475,00;
- di atas

Total uang yang akan diberikan oleh Penggugat

Tergugat sebesar : Rp299.154.398,00;



(dua ratus sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah);

21. Bahwa total uang yang akan diberikan Penggugat kepada Tergugat tersebut jumlahnya lebih besar daripada jumlah hak-hak yang sebagaimana diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan;
22. Bahwa kemudian Tergugat mempunyai kewajiban kepada Penggugat berupa kredit pinjaman masing-masing sebesar :
  - Nomor pinjaman 0021-01-017628-10-4 sebesar Rp 4.214.161,00
  - Nomor pinjaman 0021-01-009196-10-8 sebesar Rp29.930.172,00
  - Nomor pinjaman 0021-01-042477-10-4 sebesar Rp54.637.373,00
  - Nomor pinjaman 0021-01-036820-10-7 sebesar Rp11.049.207,00
  - Nomor pinjaman 0021-01-028539-10-2 sebesar Rp 8.226.740,00
  - Nomor pinjaman 0021-01-030641-10-7 sebesar Rp 4.354.332,00Total kredit pinjaman Tergugat sebesar Rp112.411.985,00 (seratus dua belas juta empat ratus sebelas ribu sembilan ratus delapan puluh lima rupiah);
23. Bahwa terhadap hak-hak (uang) yang akan diterima Tergugat sebagaimana tersebut di atas, sesuai Pasal 46 ayat 4 huruf b dan c Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan-peraturan yang berlaku diperhitungkan dengan seluruh kewajiban yang harus diselesaikan Tergugat kepada Penggugat;
24. Bahwa mengingat proses penyelesaian PHK Tergugat telah memakan waktu lama dan berlarut-larut dimana sudah 1 (satu) tahun 5 (lima) bulan Tergugat tetap menerima upah tanpa bekerja sejak masa skorsing sesuai dengan SK Skorsing Penggugat SK Nomor Kep : 214/KC-XVI/SDM/11/2014 tanggal 11 November 2014 (Bukti P-19) sampai saat perkara ini didaftarkan, maka patut kiranya Penggugat dengan ini memohon agar perkara ini dapat diperiksa dengan cara cepat berdasar ketentuan pasal 98 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
25. Bahwa dari sisi keadilan dan kepastian hukum, dan dengan memperhatikan proses hukuman jabatan yang berjalan lancar dan bukti-bukti hukum, maka selayaknya Tergugat menerima hukuman PHK dan semua hak yang akan diterima;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan gugatan Penggugat untuk menjatuhkan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat atas nama Sdr. Noordani Herlambang karena melakukan pelanggaran disiplin terhitung sejak tanggal 01 November 2014 dengan putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lainnya;
  3. 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 pelaksanaan yang berlaku pada Penggugat setelah Surat Keputusan PHK diterbitkan oleh Penggugat, yaitu:
    - a. Uang pisah sebesar Rp1.000.000,00 (Satu juta rupiah);
    - b. Uang Penggantian hak sebesar Rp8.270.923,00 (Delapan juta dua ratus tujuh puluh ribu sembilan ratus dua puluh tiga rupiah) dan uang lainnya yang berupa:
      1. Manfaat Pensiun sekaligus/Dana Pensiun : Rp 75.000.000,00; (dibayarkan setelah umur 46 th);
      2. DPLK BRI (dibayarkan minimal umur 35 th) : Rp126.267.229,00;
      3. Jamsostek : Rp 75.559.793,00;
      4. Tunjangan Hari Tua (THT) : Rp 10.194.968,00;
      5. Pengembalian iuran Prospen : Rp 2.861.485,00;
      - Total : Rp289.883.475,00;
- Sehingga Jumlah Total yang akan diterima Tergugat adalah sebesar Rp299.154.398,00 (dua ratus sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar atau melunasi semua kewajiban kredit pinjaman kepada Penggugat sebesar Rp112.411.985,00 (Seratus dua belas juta empat ratus sebelas ribu sembilan ratus delapan puluh lima rupiah) yang dipotongkan sekaligus dari hak-hak yang akan diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat;
  5. Menghukum Tergugat untuk tunduk pada putusan ini;
  6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini.

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

Dalam Eksepsi:

1. Eksepsi Gugatan Penggugat Sangat Prematureur :

Bahwa, berdasarkan pada pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 (UU PHI) : "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah

Halaman 7 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”;

Bahwa, setelah perundingan Bipartit tidak ditemukan kata sepakat kemudian dalam penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* kedua belah pihak telah sepakat dan memilih penyelesaiannya secara mediasi melalui dan menunjuk Mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember pada pertemuan pertama pada tanggal 24 November 2014 dan sekaligus sebagai tanggal sidang mediasi yang pertama;

Bahwa, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka berdasarkan pada pasal 13 ayat (2) huruf b UU Nomor 2 Tahun 2004 : ”anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak”. Akan tetapi Mediator dalam penyelesaian perselisihan industrial ini tidak segera mengeluarkan anjuran tertulis seperti yang ditentukan dalam pasal 13 ayat (2) huruf a UU Nomor 2 tahun 2004 yang seharusnya Mediator mengeluarkan anjuran tertulis paling lambat tanggal 03 Desember 2014;

Bahwa, Penggugat kemudian mengacu pada ketentuan pasal 15 UU Nomor 2 Tahun 2004 ”Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan” yaitu tanggal pada 11 November 2014 (seperti tertuang pada posita Penggugat nomor 15) yang sepatutnya anjuran mediator dapat disampaikan selambat-lambat pada tanggal 11 Desember 2014, akan tetapi ternyata mediator baru mengeluarkan anjuran tertulis (anjuran mediator) pada tanggal 09 Februari 2015, seperti yang diakui oleh Penggugat dalam posita nomor 15;

Bahwa, mencermati anjuran mediator (anjuran tertulis) tertanggal 09 Februari 2014 diperoleh suatu fakta yuridis bahwa anjuran tertulis tersebut telah bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 khususnya pasal 13 ayat (2) huruf b atau setidaknya pasal 15;

Bahwa, dengan adanya anjuran mediator yang cacat hukum tersebut kemudian Tergugat telah mengajukan gugatan perdata di Pengadilan Negeri Jember kepada Mediator sebagai Tergugat I dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. sebagai Tergugat II dalam perkara Nomor 18/Pdt.G/2015/PN.Jmr. tertanggal 13 Februari 2015 yang sekarang masih dalam pemeriksaan tingkat kasasi di Mahkamah Agung RI;

Halaman 8 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, dalam petitum perkara Nomor 18/Pdt.G/2015/PN.Jmr. tersebut Penggugat (Tergugat dalam perkara PHI *a quo*) memohon kepada Pengadilan Negeri Jember yang amarnya antara lain adalah :

- “5. Menyatakan berdasarkan hukum bahwa anjuran tertulis yang dikeluarkan Tergugat I (Mediator) melebihi batas waktu 30 hari sesuai dengan ketentuan undang-undang adalah tidak berkualitas, cacat hukum dan bertentangan dengan hukum sehingga tidak dapat digunakan sebagai risalah lampiran pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial” (*vide*: petitum nomor 5 gugatan Penggugat/Tergugat perkara *a quo*);

Bahwa, dengan demikian sudah jelas anjuran tertulis/anjuran mediator Nomor 567/186/421/2015 tanggal 09 Februari 2015, yang dijadikan sebagai lampiran risalah penyelesaian melalui mediasi oleh Penggugat dalam pengajuan gugatan perkara *a quo*, adalah merupakan objek sengketa perdata di Mahkamah Agung RI;

Bahwa, gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Penggugat dengan dilampiri Risalah Penyelesaian yaitu anjuran tertulis/anjuran mediator Nomor 567/186/421/2015 tanggal 09 Februari 2015 yang masih dalam sengketa di Mahkamah Agung RI adalah gugatan yang sangat Premateur karena Risalah Penyelesaian tersebut belum dapat dijadikan Lampiran dalam Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dan sudah sepatutnya Pengadilan Hubungan Industrial melalui Majelis Hakim Pemeriksa perkara ini wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat, sesuai pasal 83 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004;

Bahwa, dengan demikian gugatan yang sangat premateur dalam perkara ini sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima;

Berdasarkan seluruh fakta-fakat hukum dan dalil-dalil yang tertuang dalam eksepsi diatas, Tergugat mohon berkenan yang terhormat Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini memberikan putusan:

- 1.1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- 1.2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- 1.3. Mengembalikan Gugatan kepada Penggugat;

## 2. Eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libell*):

Bahwa, pokok gugatan Penggugat adalah Tergugat telah dituduh melakukan pelanggaran disiplin fundamental aspek perkreditan sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari Tim Pemeriksa tanggal 30 September 2013, dalam hal mana Tergugat dituduh melanggar:

Halaman 9 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017

#### 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

- 2.1. Tidak melakukan On The Spot melanggar CRD 13 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009;
- 2.2. Melanggar aspek perkreditan lainnya yang tidak boleh dilakukan melanggar CRD 48 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009;
- 2.3. Memutus kredit/pembiayaan yang analisa dan evaluasinya tidak sesuai ketentuan melanggar CRD 27 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009;

Dan oleh karenanya Tergugat kemudian dikenakan sanksi pelanggaran disiplin yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Penggugat;

Bahwa, sesuai pasal 9 ayat (1) SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 ditentukan kriteria pelanggaran fundamental adalah :

1. Pelanggaran kewenangan;
2. Kesengajaan;
3. Finansial;

Dan sesuai pasal 14 ayat (1) ditentukan: Pemutusan Hubungan Kerja dapat dijatuhkan kepada pekerja apabila melakukan pelanggaran fundamental dengan Kategori III;

Bahwa, pada masing-masing pelanggaran fundamental yang dituduhkan oleh Penggugat kepada Tergugat tidak disebutkan secara tegas pelanggaran fundamental yang mana, yaitu:

- Pelanggaran CRD 13 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 termasuk pelanggaran apa ? Kewenangan, kesengajaan atau finansial;
- Demikian juga dengan pelanggaran CRD 48 dan CRD 27 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 termasuk pelanggaran apa ?;
- Dan tidak ditentukan jumlah kerugian yang diderita oleh Penggugat; (Periksa posita 5 gugatan penggugat);

Sehingga dasar-dasar gugatan penggugat menjadi tidak jelas jenis pelanggaran yang mana yang dikaitkan dengan dan sebagai pelanggaran CRD 13, CRD 48 maupun CRD 27, dan perihal ini sangat penting untuk menentukan Kategori pelanggaran fundamental yang dilakukan oleh pekerja sesuai pasal 10 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 selanjutnya dapat ditentukan hukumannya sesuai pelanggaran yang dilakukan pekerja;

Bahwa, Tergugat untuk dapat dijatuhi sanksi PHK oleh Penggugat, sesuai pasal 14 ayat (1) SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009, Tergugat haruslah melakukan pelanggaran fundamental Kategori III yaitu

Halaman 10 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah melakukan pelanggaran Kategori II disertai adanya hal-hal yang memberatkan (pasal 10 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009);

Dan apabila Tergugat ternyata melakukan pelanggaran fundamental Kategori I atau II maka sanksinya bukanlah PHK melainkan sanksi lain sesuai pasal 11, 12 dan 13 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009;

Bahwa, oleh karena Penggugat tidak menentukan secara tegas kategori pelanggaran fundamental yang mana sesuai pasal 9 ayat (1) SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 berkaitan dengan pelanggaran CRD 13, 48 dan 27 SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 yang dituduhkan kepada Tergugat serta tidak ditentukan pula kerugian financial, maka sudah nyata gugatan penggugat tidak dapat menjelaskan sekaligus menentukan Kategori Pelanggaran Fundamental yang mana yang dituduhkan kepada Tergugat: sebagai Kategori I, Kategori II atau Kategori III. Sehingga tidak benar dan tidak tepat jika Penggugat menjatuhkan hukuman PHK kepada Tergugat dengan tidak menjelaskan dan menentukan jenis pelanggaran (pasal 9) dan Kategori pelanggaran (pasal 10) SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 yang telah dituduhkan kepada Tergugat;

Bahwa, berdasarkan fakta-fakta dan ketentuan hukum sebagaimana teruang diatas diperoleh suatu fakta bahwa Gugatan Penggugat nyata-nyata tidak jelas atau kabur (*Obscur Libel*);

Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa, mohon segala yang terurai dalam Eksepsi dan Pokok Perkara dalam Konvensi diatas secara mutatis mutandis dianggap tertuang kembali dalam Rekonvensi ini;
2. Bahwa, mohon Penggugat dalam Konvensi disebut sebagai Tergugat dalam Rekonvensi dan Tergugat dalam Konvensi disebut sebagai Penggugat dalam Rekonvensi;
3. Bahwa, apabila Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya mengabulkan gugatan dalam perkara *a quo* maka sesuai posita 18 sampai dengan posita 21 Tergugat Rekonvensi akan memberikan hak-hak dari Penggugat Rekonvensi sebesar Rp299.154.398,00 (dua ratus sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh empat ribu tiga ratus Sembilan puluh delapan rupiah);

Halaman 11 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



4. Bahwa, selain hak-hak Penggugat Rekonvensi tersebut dalam gugatan perkara *a quo* yang telah diakui oleh Tergugat Rekonvensi masih terdapat hak-hak Penggugat yang lainnya yang belum dinyatakan oleh Tergugat Rekonvensi sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 17 ayat 2 huruf h tentang Tunjangan Cuti, Pasal 18 ayat 2 huruf b tentang Penghargaan Finansial Masa Kerja 25 tahun, bahwa Penggugat Rekonvensi diangkat sebagai pekerja BRI terhitung mulai tanggal 01 Juni 1988, sehingga sampai sekarang mempunyai masa kerja 28 tahun, serta berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 berupa Hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;

4.1. Hak penghargaan masa kerja 25 tahun sebesar Rp16.541.846,00;

4.2. Hak cuti tahunan untuk tahun 2015 sebesar Rp8.270.923,00;

4.3. Hak-hak pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 akan dihitung kemudian setelah ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

Jadi hak Penggugat Rekonvensi yang belum ditentukan dan dihitung oleh Tergugat Rekonvensi sebesar Rp24.812.769,00 (dua puluh empat juta delapan ratus dua belas ribu tujuh ratus enam puluh sembilan);

5. Bahwa, dengan demikian, apabila gugatan permohonan PHK dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dikabulkan, maka hak-hak Penggugat Rekonvensi yang harus diberikan oleh Tergugat Rekonvensi keseluruhannya sebesar Rp323.967.167,00 (tiga ratus dua puluh tiga juta Sembilan ratus enam puluh tujuh ribu seratus enam puluh tujuh rupiah), ditambah hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang akan dihitung kemudian, yang harus dibayar secara tunai dan tanpa syarat apapun juga seketika setelah perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap;

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

1. Menerima gugatan Rekonvensi dari Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat mempunyai hak-hak selaku pekerja dengan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja yang telah ditentukan oleh Tergugat sebesar Rp299.154.398,00 (dua ratus sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah) dan hak-hak lain yang belum ditentukan sebesar Rp24.812.769,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua puluh empat juta delapan ratus dua belas ribu tujuh ratus enam puluh sembilan rupiah);

3. Menyatakan hak-hak Penggugat, bilamana dijatuhkan hukuman PHK, keseluruhan sebesar Rp323.967.167,00 (tiga ratus dua puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh tujuh ribu seratus enam puluh tujuh rupiah); dan hak-hak lain yaitu Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang akan dihitung setelah perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat seluruhnya sebesar Rp323.967.167.(tiga ratus dua puluh tiga sembilan ratus enam puluh tujuh ribu seratus enam puluh tujuh rupiah), dan hak-hak lain yaitu Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, secara tunai dan tanpa syarat apapun juga seketika setelah perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
5. Membebaskan seluruh biaya perkara yang timbul dan diperlukan dalam perkara ini kepada Tergugat Rekonvensi;

Atau,

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain Tergugat mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 82/G/2016/PHI.Sby tanggal 29 Agustus 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam pokok perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Tergugat melakukan pelanggaran disiplin terhitung sejak tanggal 30 November 2014;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat secara tunai dan sekaligus berupa uang Penggantian hak dan uang pisah dengan perhitungan dan perincian, sebagai berikut:
  - a. Uang Penggantian Hak :Rp 8.270.923,00
  - b. Manfaat Vensiun sekaligus :Rp 75.000.000,00
  - c. DPLK BRI :Rp126.267.229,00
  - d. Jamsostek :Rp 75.559.793,00

Halaman 13 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017

#### 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

e.	Tunjangan Hari Tua	:Rp 10.194.968,00
f.	Pengembalian iuran Prospen	:Rp 2.861.485,00
g.	<u>Uang Pisah</u>	:Rp 1.000.000,00
	Jumlah Seluruhnya	:Rp299.154.398,00

(dua ratus sembilan puluh sembilan juta seratus lima puluh empat ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah);

#### 4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi;

- Menolak gugatan Penggugat dalam rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi/Rekonvensi;

- Membebaskan biaya perkara dalam perkara ini kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, sebesar Rp621.300,00 (enam ratus dua puluh satu ribu tiga ratus rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 29 Agustus 2016, kemudian terhadap putusan tersebut, Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 September 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 65/Kas/2016/PHI.SBY *juncto* Nomor 82/G/2016/PHI.SBY yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 27 September 2016;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi/Tergugat telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 31 Oktober 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 14 November 2016;

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

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

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

Halaman 14 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Surabaya  
Telah Salah Menerapkan Hukum :

I. Eksepsi Gugatan Penggugat Prematureur :

- Bahwa, dalam pertimbangan hukumnya *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya) menolak Eksepsi dari Tergugat dengan alasan yang sangat sederhana tanpa penjelasan yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
- Bahwa, dalam pertimbangannya *Judex Facti* menyatakan :”Jangka waktu keterlambatan penyelesaian mediasi tidak membatalkan anjuran akan tetapi sanksi akan dijatuhkan kepada mediator sebagaimana diatur dalam pasal 116 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 (*Vide*: isi putusan PHI halaman 22);  
Bahwa, benar mediator dari Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai salah satu pihak yang berwenang untuk melakukan mediasi selain mediator dari luar Pegawai Negeri Sipil, dengan demikian mediator adalah subjek/pelaku yang mempunyai legalitas untuk melakukan mediasi, akan tetapi;
- Bahwa, yang dipersalkan pada Eksepsi Tergugat dalam perkara *a quo* adalah objek yang berupa anjuran tertulis yaitu hasil tugas/produk dari mediator, dalam hal mana anjuran tertulis termaksud dalam perkara *a quo* yang dijadikan lampiran oleh Termohon Kasasi/Penggugat, dalam faktanya anjuran tertulis dikeluarkan oleh Mediator Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember telah diterbitkan melebihi dari 10 hari dan perihal ini sangat bertentangan dengan pasal 13 ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004;  
Berdasarkan pasal 13 ayat (2) huruf b UU Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan bahwa :”Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak”, dengan adanya klausul “harus” tersebut sudah sangat jelas dan tegas berarti mediator dalam mengeluarkan anjuran tertulis harus dan tidak boleh tidak dalam jangka waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja;  
Namun demikian, ketika Mediator Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember melakukan mediasi terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja antara

Halaman 15 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat nyata-nyata telah mengeluarkan Anjuran Tertulis melebihi waktu 10 (sepuluh) hari kerja bahkan melebihi dari 30 hari kerja yaitu pada tanggal 09 Februari 2015 dengan Nomor 567/186/421/2015 terhitung dari mediasi yang pertama pada tanggal 24 November 2014;

- Bahwa, di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terhadap anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator yang melebihi dari 10 hari kerja tidak dinyatakan secara tegas apakah Anjuran Tertulis tersebut menjadi menjadi batal atau tidak ?;

Bahwa, oleh karena itu kemudian Pemohon Kasasi/Tergugat mengajukan gugatan perdata kepada Mediator di Pengadilan Negeri Jember terdaftar dengan perkara Nomor 18/Pdt.G/2015/PN.Jmr. tertanggal 13 Februari 2015 tentang : "Perbuatan Melawan Hukum yaitu Anjuran Tertulis Nomor 567/186/421/2015 tanggal 09 Februari 2015 yang dikeluarkan oleh Mediator adalah tidak berkualitas, cacat hukum dan bertentangan dengan hukum dan mohon dinyatakan tidak dapat digunakan sebagai lampiran risalah penyelesaian untuk pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial";

Bahwa, perkara perdata Nomor 18/Pdt.G/2015/PN.Jmr. termaksud sampai sekarang sedang dalam proses pemeriksaan di Mahkamah Agung RI. Dengan demikian anjuran tertulis tanggal 09 Februari 2015 Nomor 567/186/421/2015 yang dikeluarkan oleh Mediator masih menjadi pokok perkara (sengketa) di Mahkamah Agung Republik Indonesia;

Dan bahwa, anjuran tertulis tertanggal 09 Februari 2015 Nomor 567/186/421/2015 yang dikeluarkan oleh Mediator telah digunakan sebagai Lampiran Risalah Penyelesaian melalui mediasi oleh Termohon Kasasi/Penggugat dalam perkara *a quo*;

- Bahwa, dengan digugatnya anjuran tertulis tertanggal 09 Februari 2015 Nomor 567/186/421/2015 yang dijadikan lampiran risalah penyelesaian oleh Termohon Kasasi/Penggugat, maka sudah sepatutnya *Judex Facti* tidak memeriksa pokok perkaranya karena secara formal anjuran tertulis yang dilampirkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat masih menjadi sengketa di Mahkamah Agung RI sesuai dengan bukti T-8, T-9 dan T-10 artinya anjuran tertulis tersebut masih belum dapat dinyatakan berlaku atau bahkan batal demi hukum, dan karenanya dianggap belum ada. Berdasarkan pada

Halaman 16 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017

#### 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 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 (UU PHI) maka Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara *a quo* sepatutnya menyatakan gugatan tidak dapat diterima dan mengembalikan gugatan kepada Penggugat/Termohon Kasasi;

- Bahwa, dengan diperiksanya pokok perkara dan telah diputusnya perkara *a quo* tanggal 29 Agustus 2016 maka *Judex Facti* telah melampaui dan mendahului Putusan Mahkamah Agung RI, oleh karenanya *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan : "Jangka waktu keterlambatan penyelesaian mediasi tidak membatalkan anjuran" (*Vide*: putusan PHI halaman 22 paragraf akhir) dan tidak mempertimbangkan bahwa anjuran tertulis masih menjadi objek sengketa di Mahkamah Agung RI adalah salah dalam menerapkan hukum;
- Bahwa, selanjutnya *Judex Facti* yang tetap melanjutkan pemeriksaan perkara *a quo* adalah bertentangan dengan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Dengan demikian sudah sepatutnya kiranya Mahkamah Agung RI membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 82/G/2016/PHI.Sby Tanggal 29 Agustus 2016 khususnya dalam Eksepsi Premature ini;

II. Eksepsi Gugatan Penggugat Kabur :

- Bahwa, dalam pertimbangannya *Judex Facti* mendasarkan pada pasal 118 HIR dan pasal 8 Rv yang menyatakan antara lain syarat-syarat formil yang harus dipenuhi dalam merumuskan surat gugatan adalah :
  - d) Menguraikan duduk perkara, peristiwa hukum, hubungan hukum dan dasar hukum dalam posita gugatan secara jelas dan rinci;
- Bahwa, dari pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* dalam Pokok Perkaranya tidak mempertimbangkan secara jelas dan rinci baik dari posita gugatan Termohon Kasasi/Penggugat maupun dari Jawaban Pemohon Kasasi/Tergugat serta *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali bukti-bukti surat dan saksi dari Pemohon Kasasi/Tergugat;
- Bahwa, dari pertimbangan-pertimbangan tersebut dapat dinilai bahwa dengan tidak jelas dan rinci posita Termohon Kasasi/Penggugat terbaca dari pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* yang tidak menguraikan dan mengkaitkan secara jelas antara posita gugatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi/Penggugat dengan Jawaban dari Pemohon Kasasi/Tergugat;

- Bahwa, dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan berkas perkara *a quo* gugatan penggugat telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pasal 118 HIR dan pasal 8 melalui Yang mulia Hakim Agung pemeriksa perkara ini Rv adalah telah salah dalam menerapkan hukum;

Dalam Pokok Perkara:

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Surabaya (*Judex Facti*) telah bertentangan dengan hukum :

- Bahwa, *Judex Facti* tidak adil dan berat sebelah dalam pertimbangan hukumnya yang banyak menguraikan posita dan surat-surat bukti dari Termohon Kasasi/Penggugat dan sebaliknya tidak menguraikan alasan-alasan jawaban dari Pemohon Kasasi/Tergugat baik bukti-bukti surat maupun saksi-saksinya;
- Bahwa, Termohon Kasasi/Penggugat telah menuduh Pemohon Kasasi/Tergugat melakukan pelanggaran Disiplin dan Pelanggaran *Fundamental*;

Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan:

- Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat (1) dan (2) menyebutkan ;
  - (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, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut";
  - (2) "Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing – masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, dapat disimpulkan keputusan Termohon Kasasi tentang pemutusan hubungan kerja atas nama Pemohon Kasasi adalah tidak tepat. Dalam esensi pasal tersebut, unsur pembinaan terhadap pekerja/buruh yang terindikasi melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama bersifat lebih utama dan harus dikedepankan, mengingat potensi kerugian yang didalilkan tidak dapat terbuktikan. Surat

Halaman 18 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



peringatan sebagai dokumentasi hukum atas pelanggaran pekerja/buruh berlaku sebagai syarat normative yang berlaku terhadap pada setiap rencana keputusan pemutusan hubungan kerja. Fakta hukum yang terjadi adalah Termohon Kasasi dan *Judex Facti* telah mengesampingkan substansi pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan;

- Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; Pasal 95 ayat (1) menyebutkan;

“Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda“;

Berkaitan dengan uraian gugatan *a quo*, pengusaha dalam hal ini Termohon Kasasi seharusnya memiliki pandangan lain terhadap potensi kerugian yang dituduhkan terhadap Pemohon Kasasi. Dengan demikian, asas hukum yang terkandung dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja dapat terlaksana, dan ketentuan tersebut juga telah diabaikan oleh *Judex Facti*;

Pasal-Pasal Pelanggaran Disiplin:

- Bahwa, dalam Pertimbangan Hukumnya *Judex Facti* belum mempertimbangkan atau tidak tepat dalam berpendapat, karena *Judex Facti* yang memeriksa perkara ini tidak melihat dengan jeli pada substansi permasalahan berdasarkan pasal demi pasal yang dituduhkan pada Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Aturan-aturan dan atau SOP yang berlaku dalam pelaksanaan kredit pada Bank BRI Unit dimana Tergugat dituduh dalam tiga pokok perkara antara lain :
  - a. CRD.13 Yaitu tidak melakukan pemeriksaan secara langsung (on the spot) baik terhadap usaha maupun agunan nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  - b. CRD.48 Yaitu Melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik;
  - c. CRD.27 Yaitu Memutus kredit/pembiayaan dimana analisa dan evaluasinya tidak sesuai ketentuan yang berlaku;
- Bahwa, Pemohon Kasasi/Tergugat menilai sangat janggal jika Majelis Hakim (*Judex Facti*) masih mempergunakan surat pernyataan atau pengakuan Tergugat (sesuai Bukti P-5 dan Bukti P-7) yang Telah Dinyatakan di cabut Oleh Tergugat, karena dibuat di atas tekanan dan pengaruh pimpinan saat itu, sebagai alat bukti atau fakta hukum dalam mengambil keputusan untuk mengadili perkara ini;



- Bahwa, walaupun Pemohon Kasasi/Tergugat telah mengakui/menyadari kesalahan dalam jawaban surat Tuduhan sesuai sandi (CRD.27), tentang Kewenangan Memutus Kredit KUR bekas nasabah daftar hitam yang harus meminta Ijin Pimpinan Cabang, akan tetapi *Judex Facti* tidak melihat konteks pengakuan Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut setelah dibuktikan dengan bukti-bukti surat dan saksi-saksi. Fakta didalam persidangan ditemukan bahwa ternyata Termohon Kasasi/Penggugat tidak mampu menunjukkan dasar hukum untuk menyatakan : jika Pemohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran aturan atau prosedur kewenangan Memutus Kredit KUR bekas nasabah daftar hitam yang menyebutkan harus meminta persetujuan pada pimpinan cabang sesuai pengakuan Pemohon Kasasi/Tergugat, Justru sebaliknya Pemohon Kasasi/Tergugat telah membuktikan berdasarkan Bukti surat T-2 bahwa kewajiban meminta ijin pada Pimpinan Cabang tersebut ternyata untuk Kewenangan Memutus Kredit Komersial, yang tidak bisa dipergunakan sebagai aturan Pelaksanaan Kredit KUR;
- Bahwa, *Judex Facti* tidak mempertimbangkan berdasarkan bukti-bukti yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat maupun keterangan saksi-saksi di bawah sumpah di persidangan, jika faktanya Termohon Kasasi/Penggugat tidak mempunyai dasar hukum untuk menyatakan bahwa Sesuai Sandi (CDR.13) Pemohon Kasasi/Tergugat berkewajiban melakukan periksa ulang (on the spot) baik terhadap usaha maupun kerumah pada Putusan Kantor Cabang BRI, karena sesuai Bukti T-3 Tentang Pedoman Pelaksanaan Kredit Mikro bahwa Kepala Unit/Tergugat sebagai Pemrakarsa kedua tidak berkewajiban melakukan periksa ulang (on the spot), kecuali ada hal-hal yang diragukan, sehingga seharusnya *Judex Facti* dapat mempertimbangkan bahwa pasal ini tidak sesuai atau salah alamat, karena tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai Kepala Unit BRI;
- Bahwa, *Judex Facti* juga tidak mempertimbangkan bukti-bukti surat maupun keterangan saksi-saksi di bawah sumpah dalam persidangan bahwa sesuai Sandi (CRD.48) Pemohon Kasasi/Tergugat dituduh telah melakukan pelanggaran aspek perkreditan lainnya yang sepatutnya tidak dilakukan oleh pekerja yang baik, dalam hal ini Pemohon Kasasi/Tergugat dituduh membantu pelunasan kredit macet dengan cara tidak sesuai ketentuan, bahwa pada kenyataannya Termohon Kasasi/Penggugat tidak mampu membuktikan baik dengan bukti surat maupun fakta hukum

Halaman 20 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lainnya, jika Pemohon Kasasi/Tergugat membantu melunasi kredit nasabah, dan bahkan hal ini juga dibantah berdasarkan keterangan para saksi dibawah sumpah, Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah berhubungan hutang piutang secara pribadi dengan nasabah untuk melunasi kreditnya, Dan perusahaan juga tidak melarang dengan jelas jika pekerja BRI dilarang membantu melunasi kredit nasabah, baik yang telah di atur dalam Peraturan Disiplin Sesuai Bukti P-1 Maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Sesuai Bukti P-16 yang menjadi dasar/pedoman dalam pokok perkara ini;

Pasal-Pasal Pelanggaran Fundamental:

- Bahwa, sesuai pasal 9 ayat (1) SK Nomor 152-DIR/SDM/05/2009 Tanggal,11 Mei 2009 Tentang Peraturan Disiplin, telah ditentukan kriteria pelanggaran fundamental memiliki tiga unsur antara lain :

1. Pelanggaran Kewenangan;
2. Kesengajaan;
3. Finansial.

Bahwa, sesuai pasal 14 ayat (1) Pemutusan Hubungan kerja (PHK) adalah Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pekerja, apabila pekerja melakukan Pelanggaran Fundamental dengan Kategori III;

Bahwa, sesuai pasal 10 huruf (c) Kategori III, apabila memenuhi semua kriteria Pelanggaran Fundamental;

Bahwa, sangat tidak lazim jika *Judex Facti* tidak mempertimbangkan unsur-unsur dalam pelanggaran fundamental tersebut di atas sebagai dasar pengambilan keputusan dalam mengadili perkara ini;

- Bahwa, dari uraian sesuai dengan pasal-pasal pelanggaran disiplin dan pasal-pasal pelanggaran fundamental terbukti tidak ada pelanggaran fundamental yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat;

Ketentuan Pembuktian:

- Bahwa ketentuan Hukum Acara Perdata ; Pasal 164 HIR, Pasal 284 RBG, dan Pasal 1866 BW yang menyatakan macam alat bukti adalah sebagai berikut ; Surat, Saksi, Persangkaan, Pengakuan, dan Sumpah;
- Bahwa, pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan ; “..... setelah membaca, memeriksa dan berdasarkan bukti P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-16 ditemukan fakta dan terbukti Tergugat telah melakukan pelanggaran fundamental” (Vide: putusan PHI halaman 29 paragraf 3) dengan tidak mempertimbangkan sama sekali bukti-bukti dan saksi-saksi dari Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana terurai diatas, maka

Halaman 21 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



pertimbangan yang demikian adalah merupakan pertimbangan hukum yang tidak adil dan berat sebelah. Oleh karenanya pertimbangan *Judex Facti* tersebut telah bertentangan dengan hukum acara yang berlaku;

- Bahwa surat-surat yang diajukan oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat dalam agenda pembuktian adalah patut tidak dapat diyakini kebenarannya secara materil dan formil, dan keberadaan surat tersebut tidak dapat diyakini kebenarannya karena telah disangkal bahkan dinyatakan dicabut oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dalam pemeriksaan persidangan;

Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja:

- Bahwa, di dalam pertimbangan *Judex Facti* menyatakan :”.....  
Menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja sedang dilakukan, maka Penggugat sesuai bukti surat P-19 Penggugat menjatuhkan skorsing kepada Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat 3 UU 13 Tahun 2013 dan selama Tergugat diskorsing upah dibayarkan oleh Penggugat sampai adanya putusan dari pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Surabaya;  
Bahwa selama Pemohon Kasasi/Tergugat menjalani proses pemeriksaan perkara *a quo* dalam keadaan skorsing dan tetap sebagai pekerja sampai dengan adanya putusan dari *Judex Facti* dalam perkara ini;  
Bahwa, sejak diajukannya PHK oleh Termohon Kasasi/Penggugat kepada Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jember terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat sampai dengan diputusnya perkara *a quo* di tingkat pertama oleh *Judex Facti* maka status dari Pemohon Kasasi/Tergugat masih berstatus sebagai pekerja pada Termohon Kasasi/Penggugat sampai dengan adanya putusan dari *Judex Facti* dalam perkara ini;
- Bahwa selanjutnya dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* menyatakan:  
Menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 191 UU 13 Tahun 2013 jo Pasal 1603 huruf h KUH Perdata adalah dilakukan pada tiap tiap akhir bulan takwin, maka pemutusan hubungan kerja oleh tergugat kepada penggugat terhitung sejak tanggal 30 November 2014;  
Dan kemudian menyatakan dalam amar putusan:  
Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Tergugat melakukan pelanggaran disiplin terhitung sejak tanggal 30 November 2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan mengingat perkara *a quo* diputus dan dibacakan oleh *Judex Facti* pada Hari Senin tanggal 29 Agustus 2016, maka Dengan demikian berarti bahwa Putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* pada tanggal 29 Agustus 2016 telah berlaku surut kebelakang menuju pada tanggal 30 November 2014 untuk mengabulkan petitum nomor/point 2 gugatan Penggugat/Termohon Kasasi;

- Bahwa, Putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* pada tanggal 29 Agustus 2016 yang berlaku surut kebelakang tersebut nyata-nyata bertentangan dengan pertimbangannya sendiri yaitu :”..... selama Tergugat *diskorsing* upah dibayarkan oleh Penggugat sampai dengan adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya” (Vide: putusan PHI halaman 29 paragraf 4);
  - Bahwa dalam hal putusan tersebut tetap dianggap benar dan dijalankan secara serta merta, maka proses mediasi, pemberian anjuran dan pendaftaran permohonan gugatan tidak dapat dibenarkan untuk dinilai sebagai syarat formil penjatuhan penetapan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam pemeriksaan persidangan, mengingat Pemutusan Hubungan Kerja diberlakukan pada tanggal 30 November 2016
  - Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam menempatkan Pasal 191 Ketentuan peralihan UU 13 Tahun 2014 adalah tidak tepat karena penerapan ketentuan normative tersebut dimaksudkan untuk mencegah hal-hal yang berkaitan dengan kekosongan hukum dalam proses penetapan sengketa perburuhan. Secara normative, pemutusan hubungan kerja hanya dibolehkan setelah mendapat putusan PHI berkekuatan hukum tetap dan tidak berlaku surut dalam menjamin kepastian hukum para pihak;
  - Bahwa, mencermati Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 22 Desember 2015 dalam perkara Nomor 636 K/Pdt.Sus-PHI/2015 antara SYAFIUDIN pekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember melawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember, dalam hal mana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung RI dalam perkara tersebut di atas menyatakan : ”putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan pada Hari Senin tanggal 29 Juni 2015”;
- Bahwa, berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 22 Desember 2015 dalam perkara Nomor 636 K/Pdt.Sus-PHI/2015 sudah jelas Putusan

Halaman 23 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Judex Facti* dalam perkara *a quo* tidak sejalan dan bertentangan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya sebelumnya yang telah dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung RI;

- Bahwa, dengan demikian Putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* jelas-jelas tidak adil, berat sebelah dan bertentangan dengan :
  1. Pasal 61 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003;
  2. Pasal 151 ayat (3) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003;
  3. Pasal 155 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003;
  4. Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 22 Desember 2015 dalam perkara Nomor: 636 K/Pdt.Sus-PHI/2015;
  5. Pertimbangan *Judex Factie* sendiri dalam perkara *a quo* pada halaman 29 paragraf 4;

Bahwa, dengan demikian sudah sepatutnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Tanggal 29 Agustus 2016 Nomor 82/G/2016/PHI/Sby. dinyatakan batal demi hukum, dan selanjutnya mohon Mahkamah Agung RI berkenan mengadili sendiri dan memberikan putusan menolak gugatan dari Termohon Kasasi/ Penggugat;

Dalam Rekonvensi:

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Surabaya (*Judex Facti*) telah bertentangan dengan hukum:

- Bahwa, dalam pertimbangannya *Judex Facti* menyatakan :” ..... menjadi kewajiban hukum bagi Penggugat dalam Rekonvensi untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, .....” (Vide : putusan PHI halaman 31 paragraf 4);
- Bahwa, berdasarkan pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 :

”Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

Sebagaimana diatur juga dalam pasal 48 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2013-2015 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang berisi : “Perusahaan akan memberikan hak Pekerja yang di-PHK berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak dan Uang Pisah”, walaupun dalam pasal 48 PKB tersebut tidak menentukan nominal besarnya uang pesangon karenanya penentuan uang pesangon merujuk pada pasal 156 ayat (2) huruf i UU Nomor 13 Tahun 2003;

Halaman 24 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



- Bahwa, pertimbangan *Judex Facti* telah salah dan bertentangan dengan hukum yang menyatakan :”..... Hak Penggugat Rekonvensi yang belum ditentukan dan dihitung oleh Tergugat Rekonvensi ..... adalah tidak beralasan hukum dan ditolak”, karena pertimbangan tersebut tidak diurai secara rinci dan jelas dan sangat bertentangan dengan pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan 48 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2013-2015 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.;
- Bahwa, dalam pertimbangannya *Judex Facti* telah salah menilai bahwa Uang Penggantian Hak yang sudah seharusnya diterima oleh Penguat Rekonvensi dinyatakan atau dipersamakan sebagai Uang Pesangon, dalam hal mana sudah diakui dan dijelaskan dalam Surat Gugatan Tergugat Rekonvensi (posita 20) adalah merupakan uang penggantian hak Penggugat Rekonvensi lainnya yang wajib dibayarkan Tergugat Rekonvensi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar Rp299.154.398.00 (Dua ratus Sembilan puluh Sembilan juta seratus lima puluh empat ribu tiga ratus Sembilan puluh delapan rupiah);
- Bahwa, selain hak-hak Penggugat Rekonvensi tersebut dalam Gugatan perkara *a quo*, yang telah diakui oleh Tergugat Rekonvensi, masih terdapat Hak-hak Penggugat Rekonvensi yang lainnya, yang belum dinyatakan oleh Tergugat Rekonvensi berupa :
  1. Bahwa, dalam pemeriksaan persidangan Tergugat Rekonvensi dengan jelas mengakui dalam Surat Gugatan (Posita 19) :”akan memberikan Uang Penggantian Hak Yang Belum Diterima Tergugat, berupa Uang Cuti Tahunan 2016”, Hal ini sesuai Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal (48) ayat (5) (Bukti P-16) yang berbunyi : “Penggantian Hak adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai penggantian Cuti Tahunan, Cuti Besar, Biaya Perjalanan Pulang, Fasilitas Pengobatan dan Fasilitas Perumahan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja”. Sehingga dalil-dalil yang dikemukakan Tergugat Rekonvensi yaitu berdasarkan SK Direksi BRI Nomor S.82-DIR/KPS/04/2014 (Bukti P-20) Tentang Cuti, yang menyebutkan : “Kepada pekerja yang menjalani *skorsing* Tidak Diberikan Uang Tunjangan Cuti Tahunan”, selain bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 48 ayat 5 tersebut di atas, juga bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4). Maka sudah sepatutnya dalil-dalil Tergugat



Rekonvensi untuk ditolak, dengan demikian Hak Uang Cuti Tahun 2015 dan Tahun 2016 Penggugat Rekonvensi Tetap wajib dibayar oleh Tergugat Rekonvensi adalah sebesar : 2 X Upah (Rp8.720.923,00) Total Rp17.441.846,00 (Tujuh belas juta empat ratus empat puluh satu ribu delapan ratus empat puluh enam rupiah);

2. Bahwa, dalam pemeriksaan persidangan Tergugat Rekonvensi tidak dapat membantah dan mengakui Tentang Hak Uang Penghargaan Masa Kerja 25 Tahun Penggugat Rekonvensi, karena berdasarkan Repliknya (Bukti P-21) SK Direksi BRI nomor :S.80-DIR/SDM/10/2005 Tentang Pemberian Penghargaan Masa Kerja Pasal (4) Bab Pekerja yang tidak berhak memperoleh Penghargaan Masa Kerja, ayat (3) : "Pekerja Yang pada saat pemberian Penghargaan Masa Kerja sedang atau menjalani atau dikenakan skorsing", Terbukti Penggugat Rekonvensi mempunyai masa kerja 25 tahun per 01 Juni 2013, sedangkan Surat Skorsing dikeluarkan tanggal 11 Nopember 2014 (Bukti P-19), oleh sebab itu dalil-dalil Tergugat Rekonvensi sudah sepatutnya ditolak, dan tetap wajib membayarkan hak-hak Penggugat Rekonvensi tersebut sesuai (Bukti P-21) Tentang Pemberian Penghargaan Masa Kerja halaman (7) ayat (1) sebesar 2 X Upah (Rp8.720.923.00) Totalnya sebesar Rp17.441.846.00 (Tujuh belas juta empat ratus empat puluh satu ribu delapan ratus empat puluh enam rupiah), Dengan dasar bahwa Upah Penggugat Rekonvensi tersebut diatas diambil Pada Bulan Oktober 2014 berdasarkan (Bukti P-7) Tentang Daftar Gaji, terdiri dari (Upah Pokok + Tunjangan Premium + Tunjangan Job Grade), bahwa selain pemberian penghargaan berupa uang, Tergugat Rekonvensi Juga wajib memberikan Piagam Dan Medali Emas Seberat 12 gram;
3. Bahwa, berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Bukti P-16) Halaman 17 Bab V Pasal 18 Ayat (2) Huruf (a) Perusahaan memberikan penghargaan kepada pekerja dalam bentuk Penghargaan Finansial berupa Insentif atau Bonus atas pencapaian kinerja individu, untuk itu Tergugat Rekonvensi tidak bisa membantah, bahwa Penggugat Rekonvensi pada tahun 2014 masih bekerja aktif sebagai Petugas QA sampai Surat skorsing dikeluarkan tanggal 11 Nopember 2014, Maka Tergugat Rekonvensi tetap wajib membayar kepada Penggugat Rekonvensi berupa:



- Hak Uang Insentif Tahun 2014 sebesar : 4 X Upah (Rp8.683.923,00) jumlah sebesar Rp34.735.692,00;
- Hak Uang Bonus Laba Tahun 2014 sebesar : 2 X Upah (Rp8.683.923,00) jumlah sebesar Rp17.367.846,00;

Jadi Total Hak Uang Insentif dan Bonus Laba Tahun 2014 sebesar Rp52.103.538,00 (lima puluh dua juta seratus tiga ribu lima ratus tiga puluh delapan rupiah);

4. Bahwa, dalam pemeriksaan persidangan Tergugat Rekonvensi, tidak dapat membantah bahwa telah memotong gaji bulanan berupa Tunjangan Job Grade (Bukti T-7) semenjak bulan Nopember 2014 sampai Bulan Juli 2016, dan hal ini telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 155 ayat (3) bahwa perusahaan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, adapun lama pemotongan tunjangan tersebut selama 21 bulan X Rp450.000,00 (sesuai besaran tunjangan job grade yang dipotong tiap bulan), seluruhnya sebesar Rp9.450.000,00 (sembilan juta empat ratus lima puluh ribu rupiah);

5. Bahwa, dalam pemeriksaan persidangan Tergugat Rekonvensi, tidak dapat membuktikan adanya kesesuaian atau persamaan Perhitungan Uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan dalam kaitan Pemutusan Hubungan Kerja, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 dan 157 dengan ketentuan lainnya, maka Tergugat Rekonvensi Tetap Wajib Membayarkan Hak-hak tersebut berupa :

- Hak Uang Pesangon sebesar 9 X Upah (Rp8.720.923,00) adalah Rp78.488.307,00;
- Hak Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 10 X Upah (Rp8.720.923,00) adalah Rp87.209.230,00;
- Hak Uang Penggantian Perumahan sebesar 15% X Rp165.697.537,00 adalah Rp24.854.630,00;

Jadi keseluruhan Hak-hak dari Penggugat Rekonvensi sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebesar Rp190.552.167,00 (seratus sembilan puluh dua juta lima ratus lima puluh dua ribu seratus enam puluh tujuh rupiah);

6. Bahwa, Penggugat Rekonvensi masih mempunyai hak-hak yang akan terus bertambah antara lain berupa : Hak Uang DPLK, Hak



Uang Jamsostek, Hak Uang Tunjangan Hari Tua (THT), Tunjangan Job Grade yang tidak dibayar dan hak-hak lainnya yang diatur sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang belum diperhitungkan sejak gugatan ini diajukan tertanggal 11 April 2016 sampai dengan perkara ini diputus dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewijsde*);

- Bahwa, hak Penggugat Rekonvensi yang belum ditentukan dan dihitung oleh Tergugat Rekonvensi, terhitung sampai dengan diajukannya gugatan ini tertanggal, 11 April 2016 sebesar Rp286.989.397,00 (dua ratus delapan puluh enam juta sembilan ratus delapan puluh sembilan ribu tiga ratus sembilan puluh tujuh rupiah);
- Bahwa, dengan demikian, apabila gugatan permohonan PHK dari Tergugat Rekonvensi dikabulkan, maka hak-hak Penggugat Rekonvensi keseluruhannya sebesar Rp586.143.793,00 (lima ratus delapan puluh enam juta seratus empat puluh tiga ribu tujuh ratus sembilan puluh tiga rupiah), dan penghargaan medali emas seberat 12 gram, serta khususnya untuk Hak Uang DPLK, Hak Uang Jamsostek, Hak Uang Tunjangan Hari Tua (THT) dan Uang Tunjangan Job Grade yang dipotong setiap bulan gaji, yang akan terus bertambah dan akan dihitung sejak gugatan ini diajukan tertanggal, 11 April 2016, yang harus dibayar secara tunai dan tanpa syarat apapun juga seketika setelah perkara ini diputus dan mempunyai hukum yang tetap;
- Bahwa, oleh karena pertimbangan *Judex Facti* telah menyatakan bahwa Uang Penggantian Hak yang sudah seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonvensi adalah dipersamakan sebagai Uang Pesangon, maka sudah nyata pertimbangan *Judex Facti* tersebut telah bertentangan dengan pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan 48 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2013-2015 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk;

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



bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 27 September 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 14 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran fundamental, sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 46 ayat (1) huruf (g) Perjanjian Kerja Bersama, Penggugat di PHK tanpa pesangon sebagaimana sudah dipertimbangkan *Judex facti*;

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

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

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

#### **M E N G A D I L I :**

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **NOOR DANI HERLAMBAWANG** tersebut;
- Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Jumat tanggal 25 Agustus 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H., dan Dr. Fauzan, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-

Halaman 29 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd

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

ttd

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

Ketua Majelis,

ttd

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

Panitera Pengganti,

ttd

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

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i..... Rp 6.000,00

2. R e d a k s i..... Rp 5.000,00

3. Administrasi kasasi..... Rp489.000,00

Jumlah ..... Rp500.000,00

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

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

Halaman 30 dari 30 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI2017