



P U T U S A N

Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**PT. BANK DANAMON INDONESIA, Tbk**, berkedudukan di Jalan HR Rasuna Said Block C No.10 Kelurahan Karet Kecamatan Setia Budi Jakarta Selatan;

Dalam perkara ini memberikan kuasa kepada AYATULLAH, S.H., M.H., Advokat/Penasihat Hukum pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum AYATULLAH, S.H., M.H., dan Partner yang beralamat di Jalan Sungai Konawehea No. 62 Kelurahan Sanua Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari Propinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 09 September 2020; Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

**lawan**

- 1. YUSUF**, lahir di Kendari tanggal 21 Desember 1977, Jenis Kelamin Laki-laki, Warga Negara Indonesia, Tempat Tinggal di Jalan Gagak No.1 Kelurahan Punggaloba Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari Propinsi Sulawesi Tenggara, Agama Islam, Pekerjaan Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Dsp Wua-wua; Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT I**;

- 2. ARRAHMAN**, lahir di Kendari tanggal 30 Desember 1985, Jenis kelamin Laki-laki, Warga Negara Indonesia, Tempat Tinggal di Jalan Bunga Amarilis No.31 RT.003/RW.005 Kelurahan Watu-Watu Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari Propinsi Sulawesi Tenggara, Agama Islam, Pekerjaan karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Dsp Wua-wua;

Halaman 1 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT II**;

Untuk selanjutnya Tergugat I dan Tergugat II secara bersama-sama dalam perkara ini disebut sebagai **PARA TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 20 Oktober 2020 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 22 Oktober 2020 dalam Register Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa antara Penggugat dengan "Tergugat I" (YUSUF) maupun "Tergugat II" (ARRAHMAN) telah terjadi sengketa hubungan Industrial yaitu sengketa pemutusan hubungan kerja;
2. Bahwa "Tergugat I" (YUSUF) adalah Karyawan dari Penggugat dalam hal ini PT. Bank Danamom Indonesia, Tbk, yang bekerja terhitung mulai Tanggal 16 Juli 2007 sampai dengan sekarang, dimana "Tergugat I" tersebut terikat pada hubungan kerja dengan Penggugat selaku Pemberi Kerja , dan Jabatan terakhir "Tergugat I" selaku Karyawan dari para Penggugat (PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk) adalah Collection Spesialist pada DSP (Danamon Simpan Pinjam) SEMM Wua-wua Pasar Baru Kendari, dengan gaji terakhir pada Bulan Agustus 2020 adalah sebesar Rp. 7.853.540;
3. Bahwa "Tergugat II" (ARRAHMAN) adalah Karyawan dari Penggugat dalam hal ini PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, yang bekerja terhitung mulai Tanggal 08 Desember 2009 sampai dengan sekarang, dimana "Tergugat II" tersebut terikat pada hubungan kerja dengan Penggugat selaku Pemberi Kerja , dan Jabatan terakhir "Tergugat II" selaku Karyawan dari para Penggugat (PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk) adalah Field Collektor pada DSP (Danamon Simpan Pinjam) SEMM Wua-wua Pasar Baru Kendari, dengan gaji terakhir pada Bulan Agustus 2020 adalah sebesar Rp. 6.397.000;
4. Bahwa dasar hukum Penggugat mengajukan Gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari terhadap "Tergugat I"

Halaman 2 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan "Tergugat II" adalah didasarkan pada ketentuan pasal 161 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang KETENAGAKERJAAN;

5. Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja itu terjadi karena "Tergugat I" dan "Tergugat II" tidak menerima dan melaksanakan penugasan dari Penggugat sebagai bagian dari hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini penugasan dari Penggugat dan Ketidaksiplinan dalam mematuhi jam kerja, sehingga dengan demikian tindakan yang telah dilakukan oleh "Tergugat I" dan "Tergugat II" telah melanggar ketentuan :

- a. Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : 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;
- b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk, periode 2018-2020, Tanggal 01 Agustus 2018 – 31 Juli 2020, Bab VI, pasal 40, angka 5 : " Pekerja wajib melaksanakan tugas tepat pada saat dimulainya waktu jam kerja untuk dapat memulai pekerjaan tepat pada saat dimulainya waktu kerja";
- c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, dengan Serikat pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk, periode 2018-2020, Bab VI, pasal 40, angka 6 : " Pekerja wajib telah berada dan hadir ditempat kerja sebelum dimulainya waktu kerja, dianggap terlambat dan kepadanya akan dikenakan sanksi kedisiplinan";
- d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk, periode 2018-2020, Bab VI, pasal 40, angka 7 : " Pekerja hanya boleh meninggalkan tempat kerja setelah berakhirnya waktu kerja atau pada jam istirahat";
- e. Surat Keputusan Direksi PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, No. SK-DIR-SDM-010, Jo. KEP : DIR-SDM-003, Tanggal 05 Maret 2004, Tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan Sanksi, lampiran 1 huruf A angka 5 : " Terlambat masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja pada

Halaman 3 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

saat dimulai atau berakhirnya waktu kerja tanpa persetujuan Pimpinan Unit Kerja (PUK) “;

6. Bahwa untuk itu Penggugat telah melakukan upaya pertemuan Bipartit, selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan “Tergugat I” maupun “Tergugat II”, maka permasalahan ini dibawa ke jalur mediasi yaitu melalui, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pemerintah Kota Kendari, yang selanjutnya Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pemerintah Kota Kendari mengeluarkan Anjuran Nomor 560/205/2020, Tanggal 30 Juni 2020, dan Penggugat selanjutnya mengajukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari seperti yang dimaksud pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta Penggugat melampirkan “Risalah” Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Bahwa Penggugat dengan “Tergugat I” maupun “Tergugat II”, terikat pada ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta “Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, dan Serikat Pekerja Danamon”, Tanggal 01 Agustus 2018-31 Juli 2020, dan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk No. Kep: DIR – SDM – 010, Jo. SK-DIR-SDM-003, Tanggal 24 Maret 2004, Tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan Sanksi;
8. Bahwa pada awalnya sehingga terjadi perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Para Tergugat adalah bermula ketika adanya laporan hasil investigasi (LHI) dari Investigator Unit – SKAI (FIU – SKAI), dan dari hasil Investigasi internal tersebut telah ditemukan adanya pelanggaran-pelanggaran yakni Tergugat I dan Tergugat II melanggar SK Direksi Nomor Kep, DIR-SDM 010, Jo. SK DIR-SDM 003, Tanggal 24 Maret 2004, Tentang peraturan pembinaan ketegakerjaan dan sanksi yaitu Lampiran I : Bagian jenis-jenis pelanggaran dan sanksi :
  - Bagian A : Pelanggaran dan sanksi Bidang Kode Etik dan Disiplin Kerja Butir 17 “ Membuat dan atau memberikan keterangan tidak benar sehingga merugikan atau dapat merugikan Perusahaan atau Negara”;
  - Bagian C : Pelanggaran dan sanksi Bidang Perkreditan Butir 12 “ Manipulasi dan atau Markup appraisal jaminan dan atau data financial nasabah dan data persyaratan kredit”;

Halaman 4 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa dari hasil Investigasi Internal tersebut Para Tergugat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, Bab V Pasal 9, pada SK. DIR-SDM-010, Tanggal 27 Juni, Jo. SK DIR-SDM-003, Tanggal 05 Maret 2014, Yaitu melakukan hak banding/pembelaan atas tuduhan/sangkaan TEAM FRAUD, namun pada tanggal 12 Desember 2017, Penggugat menyampaikan penurunan sanksi PHK (pemutusan hubungan kerja) menjadi SP-III (Surat peringatan III) kepada Para Tergugat;
10. Bahwa selanjutnya antara Penggugat dengan "Tergugat I" maupun "Tergugat II" atau disebut Para Tergugat akan melakukan perundingan Bipartit pertama yang dijadwalkan pada hari Kamis Tanggal 24 Januari 2019 pihak Tergugat tidak hadir, dan pada hari Senin Tanggal 18 Februari 2019 dilakukan perundingan Bipartit kedua yang dihadiri oleh Para Tergugat, namun ada catatan dalam daftar hadir dan berita acara/risalah pertemuan bipartit tersebut yaitu ARRAHMAN (tergugat II) tidak bersedia bertanda tangan dalam daftar hadir tanpa ada alasan yang jelas, serta tidak bersedia melakukan perundingan Bipartit sebelum pihak Manajemen memberikan tanggapan atas permintaan penurunan sanksi PHK menjadi SP-III;
11. Bahwa Penggugat mengundang YUSUF (Tergugat I) dan ARRAHMAN (Tergugat II) perihal pertemuan bipartit yang dilaksanakan pada hari Senin Tanggal 18 Februari 2019, dimana agenda yang akan dibahas adalah penugasan dan kedisiplinan, bahwa penugasan kepada para Tergugat tersebut sebagai Collection Specialist dan Field Collection sudah sesuai dengan ketentuan dan merupakan bagian dari perintah kerja perusahaan, akan tetapi perintah kerja tersebut tidak dilakukan/dilaksanakan oleh para Tergugat, sehingga "Tergugat I" maupun "Tergugat II" dikategorikan telah mengabaikan perintah kerja dan tidak disiplin dalam hal Penugasan dan Ketentuan Jam Kerja;
12. Bahwa Penggugat mengirimkan undangan bipartit II selanjutnya akan diadakan pertemuan pada hari Jumat Tanggal 8 Maret 2019 dengan agenda yang akan dibahas adalah Penugasan dan Kedisiplinan, namun "Tergugat I" maupun "Tergugat II" keberatan menerima undangan pertemuan bipartit II dan Para Tergugat tidak menghadiri dengan alasan sakit;
13. Bahwa pada hari Jumat Tanggal 22 Maret 2019 Penggugat mengundang Para Tergugat untuk melakukan pertemuan bipartit III dengan agenda yang sama yaitu Penugasan dan Kedisiplinan, namun lagi-lagi Para Tergugat tidak hadir dengan alasan tidak dihadiri Serikat Pekerja Danamon;

Halaman 5 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



14. Bahwa setelah berbagai upaya yang dilakukan oleh Penggugat dalam hal penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial tersebut tidak menemukan titik temu, maka Penggugat melakukan upaya-upaya, yang diawali dengan menerbitkan Surat Teguran sampai dengan diterbitkannya Surat Peringatan (SP- 1), SP- II dan SP- III, yang mana tindakan yang dilakukan oleh Penggugat telah sesuai dengan ketentuan pasal 161 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT, Bank Danamon Indonesia, Tbk, dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk, periode 2018-2020, Tanggal 01 Agustus 2018-31 Juli 2020, serta SK DIR-SDM-010, Jo. SK DIR-SDM-003, Tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan sanksi, maka selanjutnya diterbitkanlah surat Skorsing (dirumahkan) tertanggal 09 September 2020 oleh pihak Penggugat yang diperuntukkan kepada "Tergugat I" maupun kepada "Tergugat II", sehingga Para Tergugat tersebut dibebaskan tugas dari aktifitasnya selaku Karyawan dari Penggugat dalam hal ini PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk sampai dengan adanya pemberitahuan lebih lanjut;
15. Bahwa meskipun "Tergugat I" maupun "Tergugat II" telah dilakukan Skorsing, akan tetapi gaji dan hak-hak Kepegawaian "Tergugat I" maupun "Tergugat II" tersebut masih tetap dibayarkan oleh Penggugat;
16. Bahwa meskipun "Tergugat I" dan "Tergugat II" telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat, akan tetapi berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penggugat diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak;
17. Bahwa adapun penghitungan hak-hak Para Tergugat adalah sebagai berikut :
  - a. "Tergugat I" (YUSUF) masa kerja 12 Tahun lebih tetapi kurang dari 15 Tahun :
    - Uang Pesangon  $1 \times 9 \times \text{Rp.}7.853.540$ ,  $1 \times$  ketentuan Undang-undang = Rp. 70.681.860 (pasal 156 ayat 2);
    - Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 5 \times \text{Rp.} 7.853.540$ ,  $1 \times$  ketentuan Undang-undang = Rp. 39.267.700 (pasal 156 ayat 3);
    - Uang penggantian hak (perumahan, pengobatan, dan perawatan) 15 % dari pasal 156 ayat (2) dan (3) yaitu  $\text{Rp.} 109.949.560 \times 15 \% = \text{Rp.} 16.492.434$  (pasal 156 ayat 4) = Rp. 126.441.994;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total keseluruhan yang harus dibayarkan Pesangon kepada Tergugat 1 adalah sebesar Rp. 126.441.994;

- b. "Tergugat II" (ARRAHMAN) masa kerja 9 Tahun lebih tetapi kurang dari 12 Tahun
  - Uang Pesangon 1 X 9 X Rp. 6.397.000, 1 X ketentuan Undang-undang = Rp. 57.573.000, (pasal 156 ayat 2);
  - Uang penghargaan masa kerja 1 X 4 X Rp. 6.397.000, 1 X ketentuan Undang-undang = Rp. 25.588.000, (pasal 156 ayat 3);
  - Uang penggantian hak (perumahan, pengobatan, dan perawatan) 15% dari pasal 156 ayat (2) dan (3) yaitu Rp. 83.161.000 X 15% = Rp. 12.474.150 = Rp. 95.635.150;

Total keseluruhan yang harus dibayarkan Pesangon kepada Tergugat II adalah sebesar Rp. 95.635.150;

18. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan atas alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang kuat, maka kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan Penggugat terlebih dahulu (serta merta) walaupun ada upaya hukum Kasasi atau Perlawanan dari Para Tergugat;

Berdasarkan uraian gugatan Penggugat tersebut diatas, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari agar memeriksa, mengadili dan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut :

Primer :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung sejak Putusan ini diucapkan;
3. Menyatakan bahwa "Tergugat I" dan "Tergugat II" telah melanggar ketentuan :
  - a. Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang KETENAGAKERJAAN;
  - b. Pasal 40 Bab VI angka 5, 6 dan 7 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk., dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk., periode 2018-2020, Tanggal 01 Agustus 2018 – 31 Juli 2020;
  - c. SK. DIR-SDM-010, Jo. SK. DIR-SDM-003, Tanggal 05 Maret 2004, Tentang Peraturan Pembinaan Ketenakerjaan dan Sanksi;

Halaman 7 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



4. Menyatakan Para Tergugat berhak menerima kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja berupa Uang Pesangon sebesar 1 X ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja 1 X ketentuan pasal 156 ayat (3), dan Uang penggantian Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut :
  - a. "Tergugat I " (YUSUF ) dengan masa kerja 12 Tahun lebih tetapi kurang dari 15 Tahun dengan gaji pokok terakhir Rp. 7.853.540, dengan perinciannya adalah :
    - Uang Pesangon  $1 \times 9 \times 7.853.540$ , 1 X Ketentuan Undang-undang = Rp.70.681.860, (pasal 156 ayat 2);
    - Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 5 \times \text{Rp. } 7.853.540$ , 1 X ketentuan Undang-undang = Rp. 39.267.700(156 ayat 3);
    - Uang penggantian Hak (perumahan, pengobatan dan perawatan) 15 % dari ayat 2 dan 3 yaitu  $\text{Rp. } 109.949.560 \times 15 \% = \text{Rp. } 16.492.434$ , ( pasal 156 ayat 4) = Rp. 126.441.994;Total yang harus dibayarkan uang Pesangon kepada "Tergugat I" adalah sebesar Rp. 126.441.994;
  - b. "Tergugat II"(ARRAHMAN) dengan masa kerja 9 Tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 Tahun dengan gaji pokok terakhir Rp. 6.397.000, dengan perinciannya adalah :
    - Uang Pesangon 1 kali  $9 \times 6.397.000$ , 1 X ketentuan Undang-undang = Rp. 57.573.000, (pasal 156 ayat 2);
    - Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 4 \times \text{Rp. } 6.397.000$ , 1 X ketentuan Undang-undang = Rp. 25.588.000, (pasal 156 ayat 3);
    - Uang penggantian hak (perumahan, pengobatan dan perawatan) 15 % dari ayat 2 dan 3 yaitu  $\text{Rp. } 83.161.000 \times 15 \% = \text{Rp. } 12.474.150$ , (pasal 156 ayat 4) = Rp. 95.635.150;
    - Total yang harus dibayarkan uang Pesangon kepada "Tergugat II" adalah sebesar Rp. 95.635.150;
5. Menyatakan sah Surat Skorsing tertanggal 09 September 2020 yang diterbitkan oleh Penggugat kepada "Tergugat I" maupun "Tergugat II";
6. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintahkan Kepada Penggugat untuk melaksanakannya meskipun ada Pernyataan Kasasi dari "Tergugat I" maupun "Tergugat II";
7. Membebaskan biaya perkara kepada Para Tergugat;



Subsider:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang sesuai dengan keadilan;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan telah hadir Kuasa Penggugat sedangkan Para Tergugat menghadap sendiri di persidangan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugattersebut, TergugatI telah mengajukan Jawaban tertulis pada tanggal 16 Nopember 2020 pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa TERGUGAT menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan PENGGUGAT, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas oleh TERGUGAT dalam persidangan;
2. Bahwa benar TERGUGAT telah bekerja pada PENGGUGAT sejak tanggal 16 Juli 2007 dengan menerima upah terahir senilai Rp. 7.853.540 (tujuh juta delapan ratus lima puluh tiga ribu lima ratus empat puluh rupiah);
3. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 4 (Empat) yang menggunakan dasar hukum ketentuan Pasal 161 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 adalah mengada-ada dan akal-akalan PENGGUGAT Saja untuk maksud tertentu. Dimana langkah-langkah yang dilakukan PENGGUGAT tidak Prosedur dan jauh dari substansi yang sebenarnya serta tindakan PENGGUGAT juga bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 1;
4. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 5 (lima) adalah tidak benar bahwa perselisihan yang sebenarnya terjadi karena tidak tuntasnya perselisihan awal yang berdampak pada tidak legalnya Surat Tugas yang tidak merujuk ke data otentik penyelesaian perselisihan awal sehingga menimbulkan bias perselisihan baru hubungan kerja, dimana TERGUGAT belum bisa menerima dan melaksanakan penugasan sebelum tuntasnya perselisihan awal. dalam penugasan dari PENGGUGAT dan ketidak-disiplinan dalam mematuhi jam

Halaman 9 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



kerja, adalah dalil yang mengada-ada karena dalil tersebut hanya merupakan dalil yang bersifat SUBYEKTIF, karenanya dalil tersebut haruslah dikesampingkan;

5. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 6 (Enam) adalah dalil yang tidak sesuai dengan fakta sebenarnya karena proses prosedur dan substansi yang dilakukan PENGGUGAT tidak mencerminkan dan bertentangan dengan Undang-undang No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bab II Pasal 3 ayat 1 dan Pasal 6 ayat 1 dan 2 dan Penjelasan PENGGUGAT tersebut hanya untuk membenarkan akan maksud dan tujuan tertentu;
6. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 8 (delapan), PENGGUGAT mengakui bahwa adanya perselisihan awal Yang mana perselisihan itu belum final dan tidak terselesaikan sampai menimbulkan bias hubungan kerja dan dampak terhadap TERGUGAT yaitu kerugian secara materi maupun non materi dan TERGUGAT telah kehilangan nama baik dan karirnya akibat sanksi oleh PENGGUGAT ketika adanya laporan hasil investigasi (LHI) dari Investigator Unit – SKAI (FIU – SKAI). dan TERGUGAT sudah memberikan penjelasan bahwa tidak ada manipulasi dan atau markup appraisal jaminan dan atau data finansial nasabah dan data persyaratan kredit; dan tidak ada perbuatan dan atau memberikan keterangan tidak benar sehingga merugikan perusahaan atau Negara; dimana Nasabah yang menjadi obyek laporan telah menyelesaikan kredit tanpa ada kerugian yang ditimbulkan buat perusahaan;
7. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 9 (sembilan), PENGGUGAT menyampaikan penurunan sanksi PHK (pemutusan hubungan kerja) menjadi SP-III (surat peringatan III) adalah dalil mengada-ada dan berlebihan dikarenakan tidak ada kepastian kesalahan dan hanya kira-kira dibuktikan oleh PENGGUGAT, dan tidak ada hak banding/pembelaan atas tuduhan /sengketa Team Fraud melainkan putusan sepihak yang dilakukan PENGGUGAT tanpa didahului dengan Perjanjian Bersama yang disepakati atau tanpa adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memutuskan penurunan sanksi kepada TERGUGAT, Dalil penurunan sanksi ini adalah merupakan implementasi atas Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yang di lakukan Oleh PENGGUGAT;
8. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 10 (sepuluh), TERGUGAT telah sepakat dengan PENGGUGAT untuk sama-sama mencari akar permasalahan yang dituduhkan dan adanya penurunan sanksi dari PHK



(pemutusan hubungan kerja) menjadi SP-III (surat peringatan III). TERGUGAT dan PENGGUGAT sepakat untuk tidak melanjutkan agenda bipartit dan meminta rehabilitasi sebelum dilakukan pemberian tugas;

9. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 11 (sebelas), adalah dalil mengada-ada karena tidak sesuai dengan fakta pembahasan agenda yang di bahas pada saat itu, yang mana sebelum dimulainya pertemuan ada kesepakatan antara TERGUGAT dan PENGGUGAT untuk mencari/membahas akar permasalahan yang sebenarnya yaitu mengenai belum adanya Perjanjian Bersama atas permasalahan LHI dan Penurunan sanksi dari PHK menjadi SP3 yang mana menimbulkan bias hubungan kerja dengan pemberian Surat Tugas dimana TERGUGAT mempertanyakan dasar rujukan Otentik Surat Tugas yang diberikan ke TERGUGAT sebelum ada kejelasan penyelesaian masalah atas permasalahan awal hasil investigasi (LHI) dari Investigator Unit – SKAI (FIU – SKAI) yang dituduhkan kepada TERGUGAT dengan tidak adanya penyelesaian melalui Perjanjian Bersama;
10. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 12 (Dua belas), adalah dalil mengada-ada dan PENGGUGAT tidak komitmen untuk melanjutkan Agenda pembahasan akar permasalahan yang dibahas pada pertemuan yang sebelumnya Tanggal 18 Februari 2019, Adapun TERGUGAT tidak dapat hadir sesuai waktu yang ditentukan pada saat itu karena TERGUGAT dalam keadaan Sakit dan TERGUGAT sudah menyampaikan hal itu ke PENGGUGAT sebelumnya;
11. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 13 (Tiga belas), adalah tidak benar karena TERGUGAT hadir sesuai waktu dan tempat pertemuan tanggal 22 Maret 2019 dengan tetap konsisten pada komitmen dilanjutkannya pembahasan pada pertemuan bipartit pertama tanggal 18 Februari 2019 namun diingkari oleh PENGGUGAT, Serta TERGUGAT melakukan complain ke Via PENGGUGAT terkait tidak adanya penyampaian dari serikat Pekerja dalam Hal tembusan Undangan pada surat Undangan Pertemuan;
12. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 14 (Empat belas), adalah dalil yang mengada-ada karena upaya-upaya PENGGUGAT sangat kental dengan perlakuan Diskriminasi dan intimidasi dimana surat teguran di kirim melalui kurir karyawan ke Alamat Rumah orang tua sementara saat itu TERGUGAT berada dikantor di Unit DSP (Danamon Simpan Pinjam) Kota. Sedang SP 1 SP2 SP3 Kami Tolak karena tidak sesuai dengan fakta sebenarnya dan Proses pemberian sanksi cacat hukum dengan melanggar ketentuan :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Melanggar Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab III Pasal 5 dan 6;
2. Melanggar SK Dir-SDM-010, Jo. SK DIR SDM-003 Pasal 4 Tata Cara Penerapan Sanksi ayat 1, 3 dan 4;
3. Melanggar PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara PT Bank Danamon Indonesia dengan serikat Pekerja Priode 1 Agustus 2018- 31 juli 2020 pada Bab VII Pembinaan dan Sanksi Pasal 42 ayat 1,2 dan 3 Bab VIII Bimbingan terhadap Pekerja Pasal 47 ayat 1, 2 dan 3;
13. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 15 (Lima Belas), adalah dalil Panishmen yang SUBYEKTIF, yang tidak menjiwai dan tidak sesuai dasar Hukum Gugatan PENGGUGAT Pada Ketentuan Pasal 161 ayat (1), dimana PENGGUGAT melanggar ketentuan:
  1. Surat Keputusan Direksi PT Bank Danamon Indonesia Tbk SK DIR-SDM-010, Jo SK DIR-SDM-003 Tanggal 05 Maret 2014 Pasal 4 Tata Cara Penerapan Sanksi Ayat 1, 3 dan 4;
  2. PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara PT Bank Danamon Indonesia dengan serikat Pekerja Priode 1 Agustus 2018- 31 juli 2020 pada Bab VII Pembinaan dan Sanksi Pasal 42 ayat 1,2 dan 3 Bab VIII Bimbingan terhadap Pekerja Pasal 47 ayat 1,2, dan 3;
14. Bahwa dalil PENGGUGAT pada nomor 16(Enam belas), 17(Tujuh belas) dan 18 (Delapan Belas), adalah dalil yang gugur dengan sendirinya karena tidak beralasan dimana dasar hukum gugatan PENGGUGAT telah terbantahkan pada poin-poin diatas dimana tidak berdasarkan hukum dan tidak memenuhi Prosedur dan substansi Pada Gugatan itu Sendiri;

## DALAM REKONVENS I :

1. Bahwa TERGUGAT KONVENS I dalam kedudukannya sekarang sebagai PENGGUGAT REKONVENS I mengajukan gugatan balik/balasan terhadap PENGGUGAT KONVENS I dalam kedudukannya sekarang sebagai TERGUGAT REKONVENS I;
2. Bahwa seluruh dalil yang dikemukakan dalam bagian KONVENS I, mohon dipandang, dikemukakan dan termasuk dalam dalil GUGATAN REKONVENS I ini;
3. Bahwa benar PENGGUGAT REKONVENS I telah bekerja pada TERGUGAT REKONVENS I sejak sejak tanggal 16 Juli 2007 dengan menerima upah terahir senilai Rp. 7.853.540 (tujuh juta delapan ratus lima puluh tiga ribu lima ratus empat puluh rupiah);

Halaman 12 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



4. Bahwa dalam pokok perkara TERGUGAT REKONVENSI dalam gugatannya tidak terpenuhi unsur-unsur terhadap pasal Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 40 Bab VI angka 5, 6, dan 7, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Bank Danamon Indonesia, Tbk dengan Serikat Pekerja Danamon periode 2018-2020, Tanggal 1 Agustus 2018 – 31 Juli 2020, dan SK. DIR-SDM-010, Jo. SK DIR-SDM-003, Tanggal 05 Maret 2004, Tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan Sanksi;
5. Bahwa Tindakan yang dilakukan TERGUGAT REKONVENSI sebagai dasar Hukum untuk melakukan Gugatan pada Pasal 161 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah Cacat Hukum karena telah melanggar Ketentuan :
  1. Melanggar Undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab III Pasal 5 dan Pasal 6;
  2. Melanggar Surat Keputusan Direksi PT Bank Danamon Indonesia Tbk SK DIR-SDM-010, Jo SK DIR-SDM-003 Tanggal 05 Maret 2014 Pasal 4 Tata Cara Penerapan Sanksi Ayat 1, 3 dan 4;
  3. Melanggar PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara PT Bank Danamon Indonesia dengan serikat Pekerja Priode 1 Agustus 2018- 31 juli 2020 pada Bab VII Pembinaan dan Sanksi Pasal 42 ayat 1,2 dan 3 Bab VIII Bimbingan terhadap Pekerja Pasal 47 ayat 1,2, dan 3;
6. Bahwa PENGGUGAT REKONVENSI saat ini sudah diskorsing oleh TERGUGAT REKONVENSI dan mendapatkan demosi dari jabatan Unit Manager menjadi Collection Specialist; tidak serta mendapatkan diskriminasi, intimidasi dan banyak mengalami kerugian baik secara materil maupun nonmateril sejak adanya Perselisihan awal ketika adanya laporan hasil Investigasi (LHI) dari Investigator Unit- SKAI (FIU-SKAI) Mei 2015 hingga gugatan ini di Ajukan oleh PENGGUGAT;
7. Bahwa TERGUGAT REKONVENSI telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dengan sepihak menyampaikan penurunan Sanksi Pada tanggal 12 Desember 2017 dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) menjadi SP3 (Surat Peringatan Tiga) dan mengabaikan hasil pertemuan pada tanggal 22 September 2016 sebagai tindak lanjut atas Anjuran yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pemerintah Kota Kendari No: 560/545/2016 . Sehingga dengan demikian tindakan yang telah dilakukan TERGUGAT REKONVENSI telah melanggar ketentuan :
  1. Melanggar Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 13 dan 14 Bagian kedua Penyelesaian Melalui Mediasi;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Melanggar Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 13 dan Pasal 14;

8. Bahwa berdasarkan uraian nomor 4 (empat), nomor 5 (lima) , nomor 6 (Enam) dan Nomor 7 (Tujuh) diatas, maka PENGGUGAT REKONVENSİ memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a qua, MEMULIHKAN JABATAN DAN NAMA BAIK PENGGUGAT REKONVENSİ dikarenakan semua yang dituduhkan oleh TERGUGAT REKONVENSİ tidak berdasarkan hukum yang berlaku dan bahkan melakukan Perbuatan Melawan Hukum;

Maka berdasarkan segala apa yang diuraikan seperti tersebut diatas, PENGGUGAT REKONVENSİ mohon kiranya Ketua Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Cq Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan memustuskan :

DALAM KONVENSİ

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan PENGGUGAT KONVENSİ seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan PENGGUGAT KONVENSİ tidak beralasan secara hukum;
2. Menyatakan gugatan PENGGUGAT KONVENSİ tidak dapat diterima;
3. Menghukum PENGGUGAT KONVENSİ untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

DALAM REKONVENSİ

PRIMAİR :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT REKONVENSİ untuk seluruhnya;
2. Menghukum TERGUGAT REKONVENSİ untuk dapat MEMULIHKAN JABATAN sebagai UNIT MANAGER DAN NAMA BAIK PENGGUGAT REKONVENSİ;
3. Menghukum TERGUGAT REKONVENSİ untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat II juga telah mengajukan Jawaban tertulis yang menguraikan pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSİ

Halaman 14 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi

**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)



Gugatan Penggugat tidak melampirkan Risalah Mediator yang sah dan sesuai, karena tidak ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berselisih;

Selain itu juga, perkara ini timbul karena adanya perkara di atas perkara. Yaitu perselisihan terdahulu (Perselisihan tahun 2015) yang belum diselesaikan namun penggugat justru mencatatkan perselisihan dengan permasalahan yang baru (Perselisihan tahun 2019), yang mana hal ini sebenarnya terjadi karena permasalahan yang terdahulu telah berproses hingga tahap mediasi, namun tidak ditindak lanjuti oleh penggugat sebagai pihak yang mencatatkan perselisihan tersebut terlebih dahulu ke pengadilan hubungan industrial agar mendapatkan ketetapan hukum sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003;

Oleh karena itu berdasarkan ketentuan dalam pasal 83 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memohon agar kiranya gugatan penggugat dikembalikan;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak secara tegas dalil-dalil gugatan penggugat, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas oleh tergugat;

2. **Jawaban Poin1.**

Bahwa benar antara Penggugat dan Tergugat II telah terjadi sengketa Hubungan Industrial mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Namun perlu diketahui bahwa sengketa ini telah terjadi sejak Februari 2015;

3. **Jawaban Poin3.**

Bahwa benar Tergugat II adalah karyawan dari penggugat, dalam hal ini PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Yang bekerja terhitung sejak Tanggal 8 Desember 2009 sampai dengan sekarang dengan Gaji terakhir sebesar Rp. 6.397.000,-

4. **Jawaban Poin 4.**

Menolak secara tegas dalil gugatan penggugat pada Poin 4, yang menyatakan bahwa proses yang dijalankan perusahaan dalam hal ini selaku penggugat, **telah sesuai dengan ketentuan pasal 161 ayat (1) dalam Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.** Faktanya, pihak penggugat seharusnya terlebih dahulu menyelesaikan perkara (Perselisihan tahun 2015) antara pihak penggugat dan tergugat yang terjadi sejak Februari 2015. yang telah dimediasi oleh mediator dengan dikeluarkannya **anjaran No. 560/545/2016 Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari (Sekarang menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian) pada**



**tanggal 30 Mei 2016.** Agar ditindak lanjuti oleh penggugat sebagai pihak yang mencatatkan perselisihan tersebut terlebih dahulu kepada pengadilan hubungan industrial. **Sehingga bisa mendapatkan kepastian serta ketetapan hukum sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 14 Ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003;**

Namun penggugat justru mencatatkan perselisihan dengan permasalahan yang baru (Perselisihan tahun 2019) yang merupakan buntut dari permasalahan sebelumnya (Perselisihan tahun 2015);

**5. Jawaban Poin 5.**

Menolak seluruh tuduhan Penggugat yang menyatakan bahwa saya selaku tergugat telah melanggar ketentuan dalam Pasal 1 Poin 15 Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003, Karena tercatat sejak saya dinonaktifkan dari fungsi dan jabatan saya sebagai Unit Manager di Unit DSP. Ps. Raya Mandonga berdasarkan **Memo No. 011-RSH-0215 tanggal 12 Februari 2015** hingga diterbitkannya **surat skorsing No:R.009/HCIR-HRMKS/92020.** saya masih Hadir dan Menjalankan Kewajiban dengan masuk dan pulang kantor sesuai dengan ketentuan perusahaan;

Justru pihak penggugatlah yang jelas-jelas melakukan kesewenangan, mengintimidasi, serta diskriminatif terhadap tergugat II dengan memberikan sanksi tanpa dasar serta bukti yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan, yang mana hal tersebut sangat bertentangan dengan ketentuan dalam **Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Bab II Pasal 4 Poin a, b, c, dan d. Tentang Landasan, Asas, dan Tujuan, serta Bab III Tentang Kesempatan dan Perlakuan Yang sama Pasal 5 dan 6;**

**6. Jawaban Poin 6.**

Saya ingin meluruskan, awal mula terjadinya perselisihan Ke-2 (Perselisihan tahun 2019) antara tergugat dengan penggugat. Yaitu karena sebelumnya telah terjadi perselisihan hubungan industrial ke-1 (Perselisihan tahun 2015) yang belum terselesaikan antara pihak Penggugat dalam hal ini Perusahaan dengan Pihak Tergugat dalam hal ini pekerja. namun penggugat justru mencatatkan perselisihan dengan permasalahan yang baru (Perselisihan tahun 2019), yang mana hal ini sebenarnya terjadi karena permasalahan yang terdahulu telah berproses hingga tahap mediasi, namun tidak ditindak lanjuti oleh penggugat sebagai pihak yang mencatatkan perselisihan tersebut



terlebih dahulu ke pengadilan hubungan industrial agar mendapatkan ketetapan hukum sesuai dengan ketentuan dalam **Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003**. Sehingga hal ini menyebabkan timbulnya perkara diatas perkara;

Adapun perselisihan ke-1 (Perselisihan Tahun 2015) terjadi karena adanya Informasi Secara Lisan Yang disampaikan Kepada Tergugat II Mengenai Rekomendasi Sanksi PHK Oleh Perusahaan dalam Hal ini PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Yang Merupakan Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Investigasi (LHI) team FRAUD. Dimana Pihak Penggugat dalam hal ini Perusahaan diwakili oleh Bapak Moses Duapadang, berdasarkan penyampaian informasi secara lisan kepada tergugat II menyatakan bahwa: **Telah Melanggar SK Direksi Nokep DIR-SDM 10 – tentang Peraturan Pembinaan Ketenaga Kerjaan dan Sanksi Lampiran I : Bagian Jenis-Jenis Pelanggaran dan sanksi : pada Bagian C. Pelanggaran dan Sanksi Bidang Perkreditan, Butir 12, yaitu “Manipulasi dan atau Mark up appraisal jaminan dan atau finansial nasabah dan data persyaratan Kredit” dengan nama Debitur an HJ. ROSDIANA** sehingga Tergugat II direkomendasikan untuk diberikan **sanksi PHK**. Tanpa diberikan pembinaan terlebih dahulu serta tidak diberi kesempatan untuk melakukan Hak banding /pembelaan diri Pekerja sesuai dengan **Surat Keputusan Direksi PT. Bank Danamon Indonesia BAB V Pasal 9, No. Kep: SDM – 003 Tanggal 05 Maret 2014, dan PKB periode Agustus Tahun 2018 – Juli 2020, BAB VIII tentang Penyelesaian Keluhan Pekerja Pasal 47 ayat (1), (2) dan (3) Tentang Bimbingan Terhadap Pekerja dan pasal 48 ayat ayat (1) dan (2) tentang prosedur penyelesaian keluhan pekerja;**

Dengan demikian tuduhan dan gugatan tersebut tidak Mempunyai Dasar dan batal demi hukum sesuai Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Penggugat dalam hal ini Perusahaan kemudian mencatatkan perselisihan hubungan industrial ini pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari (sekarang Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari) Pada Tanggal 28 Oktober 2015 yang disampaikan oleh Bapak Moses P. Duapadang Selaku HR. Industrial Relation Specialist PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Sehingga dilakukan Sidang Mediasi oleh mediator sesuai dengan Surat Undangan sidang mediasi pertama Nomor. 560/1572/2015 Tanggal 4 Desember 2015, Surat Undangan mediasi kedua Nomor



567/35/2016 Tanggal 15 Januari 2016, dan Surat Undangan mediasi ketiga Nomor 567/301/2016 Tanggal 16 Februari 2016 yang dihadiri oleh masing-masing pihak. Namun tidak tercapai Kesepakatan;

Oleh karena itu Mediator Mengeluarkan **Anjuran Nomor : 560/545/2016 Tanggal 30 Mei 2016**. namun sampai dengan saat ini Permasalahan Tersebut tidak terselesaikan juga, karena permintaan yang kami ajukan tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Sehingga menimbulkan bias dan dampak kerugian secara materi maupun nonmateri bagi pihak tergugat dalam hal ini pekerja, terhitung sejak diterbitkannya SK. Penonaktifan Karyawan dari fungsi dan Jabatan berdasarkan Memo No. 011-RSH-0215 pertanggal 12 Februari 2015; Dalam Pertemuan Mediasi/Tripartite ke-3 pada tanggal 16 Februari 2016, penggugat dalam hal ini melalui Moses Duapadang menyampaikan dihadapan mediator, menyatakann bahwa Sanksi PHK terhadap kami adalah Putusan Final dari Perusahaan dan tidak dapat diubah. dan terhadap kami akan tetap dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sesuai dengan keputusan hasil meeting komite tanggal 17 Desember 2014 mengacu pada LHI (Lembar hasil Investigasi) bahwa kami telah Melanggar **SK Direksi Nokep DIR-SDM 10 – tentang Peraturan Pembinaan Ketenaga Kerjaan dan Sanksi Lampiran I : Bagian Jenis-Jenis Pelanggaran dan sanksi : pada Bagian C. Pelanggaran dan Sanksi Bidang Perkreditan, Butir 12, “Manipulasi dan atau Mark up appraisal jaminan dan atau finansial nasabah dan data persyaratan Kredit dengan sanksi PHK;**

Dalam Perjalanan proses itu juga, Hak-hak kami sebagai Unit Manager telah dicabut, serta tidak diberikan kesempatan untuk melakukan Hak Bandin/Pembelaan diri pekerja;

Sehingga pada saat dikeluarkannya anjuran itu, kami meminta Kepada Perusahaan agar :

1. Melakukan rehabilitasi nama baik dari Karyawan Serta Permohonan Maaf, Dengan Membuat Surat Pernyataan Resmi bahwa Perihal Tuduhan Melakukan Tindakan Tidak Terpuji, Merugikan Perusahaan dan menguntungkan diri sendiri ataupun pihak lainnya (Tindakan Fraud) Yang Selama ini melekat Pada Karyawan, tidak terbukti dan tidak benar adanya;
2. Karyawan Diberi Waktu Selama 3 Bulan Berturut-turut Untuk Pemulihan Nama Baik di Lingkungan Internal PT. Bank Danamon ndonesia Tbk. Khususnya di SEMM Cluster Kendari, Sebelum Pihak Perusahaan dan Karyawan sepakat mengakhiri masa hubungan kerja efektif pertanggal 31 desember 2016. Dengan Dasar/alasan Efisiensi Perusahaan;



3. Pihak Perusahaan bersedia membayarkan penggantian hak atas pengakhiran hubungan kerja Karyawan sesuai undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 164 ayat (3), berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4);

Namun lagi-lagi Jawaban dari Penggugat Melalui Bapak Moses Duapadang Mengatakan Bahwa **Putusan PHK terhadap kami Adalah Final**, Maka Tergugat Meminta Kepada Penggugat Apabila tidak ingin mempekerjakan saya lagi, Agar Mengeluarkan Saya Secara Baik-Baik sesuai dengan ketentuan Pasal 163 Ayat (2) Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 tahun 2003 Dengan dasar Efisiensi/Perampingan. Karena saat itu sudah ada yang Menjabat Sebagai Unit Manager (UM) di Unit Mikro Ps. Raya Mandonga disaat yang menjalankan tugas dan fungsi jabatan (satu jabatan diisi oleh 2 orang yang berbeda), meskipun saat itu secara system Pada Struktur Employe Conection Saya masih Berstatus Sebagai Unit Manager (UM) Mikro Ps. Raya Mandonga. PT. Bank Danamon Indonesia tbk.;

Pada Tanggal 22 September 2016, kembali dilakukan pertemuan internal antara pihak perusahaan dengan karyawan terkait hasil permintaan kami atas anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari (Sebelumnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor : 560/545/2016 Tanggal 30 Mei 2016. Namun lagi-lagi tidak menemui titik temu karena perusahaan tidak bersedia memenuhi tuntutan kami;

#### 7. Jawaban Poin 8 & 9.

Faktanya, perselisihan ke-1 (Perselisihan Tahun 2015) terjadi berawal dari Informasi Secara Lisan Yang disampaikan Kepada Tergugat Mengenai Rekomendasi Sanksi PHK Oleh Perusahaan dalam Hal ini PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Yang Merupakan Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Investigasi (LHI) team FRAUD. menyatakan bahwa: **Telah Melanggar SK Direksi Nokep DIR-SDM 10 – tentang Peraturan Pembinaan Ketenaga Kerjaan dan Sanksi Lampiran I : Bagian Jenis-Jenis Pelanggaran dan sanksi : pada Bagian C. Pelanggaran dan Sanksi Bidang Perkreditan, Butir 12, yaitu “Manipulasi dan atau Mark up appraisal jaminan dan atau finansial nasabah dan data persyaratan Kredit” dengan nama Debitur an HJ. ROSDIANA sehingga Tergugat II direkomendasikan untuk diberikan sanksi PHK. Tanpa diberikan pembinaan terlebih dahulu serta tidak diberi**



kesempatan untuk melakukan Hak banding /pembelaan diri Pekerja sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Danamon Indonesia BAB V Pasal 9, No. Kep: SDM – 003 Tanggal 05 Maret 2014, dan PKB periode Agustus Tahun 2018 – Juli 2020, BAB VIII tentang Penyelesaian Keluhan Pekerja Pasal 47 ayat (1), (2) dan (3) Tentang Bimbingan Terhadap Pekerja dan pasal 48 ayat ayat (1) dan (2) tentang prosedur penyelesaian keluhan pekerja;

Berikut ini saya jelaskan Pembuktian Prosedure yang saya jalankan dan pembelaan diri saya :

**KRONOLOGIS PENCAIRAN KREDIT DEBITUR AN HJ . ROSDIANA:**

Awal Pencairan Kredit Debitur an Hj Rosdiana pada tahun 2011 . dimana yang melakukan proses verifikasi awal baik dari penilaian usaha dan penilaian jaminan adalah:

1. Arrahman (Credit Officer);
2. Mejianto (Cluster Credit Officer) Resign;
3. Arimusdi (Unit manager) Resign;

Berdasarkan Hasil verifikasi jaminan di peroleh data sbb :

Jaminan	Luas Tanah	Harga / meter	Harga market	Harga taksasi	Nama Pemberi refernsi harga tanah	Alamat jaminan
SHM No.0056	590	250.00 0	147.500.00 0	103.250.000	Ld. Alibari dan Wode Ruwisa	Kel. Pada Raya Makmur
SHM no. 0057	1.508	200.00 0	301.600.00 0	211.120.000		
	Total		449.100.00 0	314..370.00 0		

Berdasarkan hasil verifikasi tsb direkomendasikan Fasilitas DP 200 dengan Plafond Rp. 300.000.000, ( Tiga Ratus Juta Rupiah) , Tenor 12 Bulan .dan fasilitas tersebut di setujui oleh pemutus kredit dalam hal ini pemegang BWMK (Batas Wewenang Memutus Kredit);

Dan pada tahun 2012 Dilakukan lagi pencairan Kredit Penambahan (Top Up) dan yang melakukan proses verifikasi jaminan dan usaha adalah :

1. Asfin Herianto (Credit Officer) resign;



2. Bahrur Bedu (Cluster credit Officer) resign;
3. **Arrahman (Unit manager);**

Berdasarkan Hasil verifikasi jaminan mereka di Tahun 2012 di peroleh data sbb :

Jaminan	Luas Tanah	Harga / meter	Harga market	Harga taksasi	Nama Pemberi referensi harga tanah	Alamat jaminan
SHM No.0056	590	250.00 0	147.500.00 0	103.250.00 0	LAODE MAHLUDIN dan INALIS	Kel. Pada Raya Makmur
<b>SHM No.0057</b>	<b>1.508</b>	<b>150.00 0</b>	<b>226.000.00 0</b>	<b>158.340.00 0</b>		
SHM No.00427	144	400.00 0	57.600.000	46.080.000	Waode dan Soraya yani Hj.	Kel. Mandati- I
Total				307.670.000		

Untuk harga tanah SHM No 0057 terdapat penurunan dari harga sebelumnya sehingga nasabah menyerahkan tambahan jaminan berupa tanah dan bangunan untuk SHM No. 00427. sehingga direkomendasikan pencairan kredit kembali ke pinjaman awal yakni Fasilitas DP 200 dengan Plafond Rp. 300.000.000, ( Tiga Ratus Juta Rupiah) , Tenor 12 Bulan dan fasilitas tersebut di setujui oleh pemegang BWMK;

**Dan tahun 2013 Fasilitas kredit an. Hj Rosdiana tersebut Lunas BY system/lunas terjadwal/lunas sesuai jatuh temponya;**

3 (tiga) bulan kemudian setelah fasilitas kredit tersebut lunas, Debitur an. Hj. Rosdiana kembali mengajukan kredit baru di DSP Ps. Wanci pada Bulan juni tahun 2013 : dan yang melakukan proses verifikasi tersebut adalah:

1. La Musny ( Credit Officer) Resign;
2. Aafin Herianto ( Cluster Credit Officer) Resign;
3. **Arrahman (Unit manager);**

Berdasarkan Hasil verifikasi jaminan di bulan Juni. Tahun 2013 di peroleh data sbb :

Nilai dan harga jaminan yang diperoleh sama totalnya dengan tahun 2011



Jaminan	Luas Tanah	Harga / meter	Harga market	Harga taksasi	Nama Pemberi referensi harga tanah	Alamat jaminan
SHM No.0056	590	250.00 0	147.500.00 0	103.250.00 0	La Nane dan La Mane	Kel. Pada Raya Makmur
SHM No.0057	1.508	150.00 0	226.000.00 0	158.340.00 0		
SHM No.0042 7	144	400.00 0	57.600.000	46.080.000	La Nane dan La Mane	Kel. Mandati I
Total				307.670.000		

Berdasarkan hasil verifikasi dan direkomendasikan kembali ke pinjaman awal yakni Fasilitas DP 200 dengan Plafond Rp. 300.000.000, ( Tiga Ratus Juta Rupiah) , Tenor 12 Bulan. dan fasilitas tersebut di setuju oleh pemegang BMWK;

#### HASIL INVESTIGASI TEAM FRAUD DI UNIT DSP WANCI:

Pada tanggal 19 Feb .2014 dilakukan investigasi oleh team Fraud / audit ke debitur Hj. Rosidiana oleh Davy R latuperissa & Charles;

Berdasarkan hasil pemeriksaan team fraud bapak Charles dan davy bahwa kami (Asfin Herianto, dan Arrahman) yang melakukan proses penilaian debitur an. Hj. Rosdiana melanggar Melanggar **SK Direksi Nokep DIR-SDM 10 – tentang Peraturan Pembinaan Ketenaga Kerjaan dan Sanksi Lampiran I : Bagian Jenis-Jenis Pelanggaran dan sanksi : pada Bagian C. Pelanggaran dan Sanksi Bidang Perkreditan, Butir 12, “Manipulasi dan atau Mark up appraisal jaminan dan atau finansial nasabah dan data persyaratan Kredit”** yang di informasikan secara lisan oleh Bpk Moses duapadang pada pertemuan Bipartit pada tanggal 08 juni 2015;

Adapun alasan team Fraud (bpk Davy dan Charles) menyatakan kami **Melanggar SK Direksi Nokep DIR-SDM 10** yakni **Melakukan Tindakan FRAUD Berupa Manipulasi Data dan atau Mark up appraisal jaminan dan atau finansial nasabah dan data persyaratan Kredit** dan merekomendasikan sanksi PHK kepada Kami dengan dasar sbb:

1. Bahwa harga tanah untuk SHM No 0056 yang terletak di kelurahan Pada Raya makmur terlalu tinggi, dimana berdasarkan informasi warga sekitar



an. Laode Anwar menyatakan harga tanah dilokasi tersebut berkisar Rp. 200.000,- / meter;

2. Bahwa penilaian harga tanah untuk semua jaminan yang terletak di kelurahan pada Raya Makmur dan kelurahan Mandati I terlalu tinggi berdsrkan hasil informasi yang diberikan oleh Lurah Wanci harga tanah berkisar  $\pm$  Rp 150.000,-/ meter (Untuk diketahui bahwa lokasi jaminan yang dimaksud tidak terletak dikelurahan wanci / bukan lokasi jaminan tersebut.);

**TANGGAPAN DAN BANDING TERHADAP HASIL INVESTIGASI TEAM FRAUD :**

1. Nilai Harga Jaminan Yang Saya Masukkan Dalam Laporan Penilaian Jaminan, Adalah Sesuai Dengan Nilai Yang disampaikan Kepada Saya Oleh Informan/Warga Sekitar Jaminan. Sehingga Apabila Saya Dikatakan Melakukan Mark up sangatlah Konyol/Fitnah karena Data Yang saya Masukkan Telah Sesuai Dengan Nilai Yang disampaikan kepada saya. Adapun Nilai tersebut Berbeda dengan nilai yang disampaikan Lurah yang menjadi informan dari team fraud, maka itu diluar kapasitas saya, karena saya telah menyampaikn kepada team fraud bahwa saya tidak bertemu dengan lurah. Dengan demikian saya telah menjalankan Tugas saya Sebagai CO sesuai dengan Ketentuan Kebijakan Kredit Yaitu Informasi Nilai Harga Jaminan Direfernsikan Minimal 2 (dua) Orang Pihak Ketiga Lainnya sesuai dengan aturan Kebijakan kredit edisi Maret tahun 2007 Pada Bab I Ketentuan Umum Pemberian Kredit poin 15.5 Verifikasi Jaminan hal 09-10. Bahwa Verifikasi Harga Pasar dengan mengacu pada Colateral Valuation :“sebagai nilai maksimal atau minimal 2 (dua) orang dari pihak ketiga.....”, ataupun Edisi Agustus tahun 2010 Bab VI Credit Initiation poin 4.5.5.6 hal. 19..;
2. Pada dasarnya, Sudah Tidak Ada Kerugian Materil maupun Non Materil, Karena Fasilitas Kredit Yang diberikan kepada Debitur pada Tahun 2011 tersebut Sudah Lunas Terjadwal. Sehingga Tidak Ada Resiko Kredit Yang Timbul;
3. Untuk Fasilitas Kredit Tahun 2013, jabatan Saya adalah Selaku Unit Manager (UM) sehingga untuk proses Penilaian Harga Jaminan adalah Menjadi Tugas pokok Credit Officer (CO) dan Cluster Credit Officer (CCO) Untuk Melakukan Penilaian dan Verifikasi Harga. Saya Hanya Bertugas Memastikan Bahwa Prosedur tersebut telah dilakukan Dengan Sebenar-

Halaman 23 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



benarnya dan telah sesuai dengan Ketentuan dan Prosedur Yang Berlaku di Perusahaan. Adapun Apabila Terbukti benar adanya Secara Hukum Bawaha Saya Telah Melakukan Pelanggaran (Manipulasi Data), Maka sesuai **SK Direksi Nokep DIR-SDM 10 – tentang Peraturan Pembinaan Ketenaga Kerjaan dan Sanksi Lampiran I. Sanksi Yang Diberikan Kepada Saya Seberat-beratnya Adalah SP-III** namun Pada Proses Ini, Saya Justru Diberikan **Sanksi PHK**. Meskipun Pada Kenyataannya Kami (CO, dan UM. Serta Diverifikasi Oleh CCO) Telah Manjalankan Hal tersebut Sesuai Prosedur yang berlaku di Perusahaan;

4. Berdasarkan hasil Informasi dari lurah Pada Raya Makmur untuk harga tanah di depan jalan berkisar Rp. 250.000/ meter;
5. Berdasarkan aturan Kebijakan kredit Edisi Agustus tahun 2010 Bab VI Credit Initiation poin 4.5.5.6 hal. 19. Dan edisi Maret tahun 2007 Pada Bab I Ketentuan Umum Pemberian Kredit poin 15.5 Verifikasi Jaminan hal 09-10. **Bahwa Verifikasi Harga Pasar dengan mengacu pada Colateral Valuation sebagai nilai maksimal, atau minimal 2 (dua) orang dari pihak ketiga.** Sesuai Kebijakan Kredit Kami sudah melakukan verifikasi harga tanah pada dua orang warga sekitar yang dapat dipercayai dan sudah tertuang dalam Lembar Penialian jaminan (LPJ);
6. Pada Colateral Valuation DSP terbitan Desember 2011, harga Tanah di Kelurahan Pada raya Makmur dengan luas 1.508 m<sup>2</sup> adalah sebesar Rp. 200.000/meter;

Sedangkan untuk perhitungan harga tanah yang diperoleh team fraud dari informan an. Laode Anwar, untuk SHM no 0056 adalah Rp.200.000/meter. Dengan demikian tidak ada pelanggaran/Mark Up Nilai jaminan dalam hal penilaian yang kami lakukan, dengan rincian sebagai berikut :

Jaminan	Luas Tanah	Harga / meter	Harga market	Harga taksasi	Pemberi referensi harga tanah	Alamat jaminan
SHM No.0056	590	200.000	118.000.000	82.600.000	La nane, dan La mane.	Kel. Pada Raya Makmur
SHM No.0057	1.508	200.000	301.600.000	211.120.000		Kel. Mandati I
SHM No.00427	144	400.000	57.600.000	46.080.000		
Total				339.800.000		



Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian jaminan dengan harga collateral Valution 2011 dibandingkan dengan harga yang diperoleh team fraud masih Mengcover Permohonan Kredit Debitur an. Hj Rosdiana Yakni sebesar Rp.300.000.000,- **Dengan Demikian Dapat ditarik kesimpulan Bahwa Kami tidak Melanggar SK Direksi Nokep DIR-SDM 10 – tentang Peraturan Pembinaan Ketenaga Kerjaan dan Sanksi Lampiran I : Bagian Jenis-Jenis Pelanggaran dan sanksi : pada Bagian A. Pelanggaran dan sanksi bidang kode etik dan disiplin kerja butir 1 yaitu “Membuat dan atau memberikan keterangan tidak benar sehingga merugikan perusahaan atau negara” dan Bagian C. Pelanggaran dan Sanksi Bidang Perkreditan, Butir 12, “Manipulasi dan atau Mark up appraisal jaminan dan atau finansial nasabah dan data persyaratan Kredit. Sesuai yang di tuduhkan kepada Kami;**

7. Team Fraud (Charles dan Davy) tidak melakukan kunjungan ke Kelurahan Pada Raya Makmur, sehingga tidak mendapatkan informasi harga tanah untuk dikelurahan pada raya makmur;
8. Team Fraud (Charles dan Davy) mendapatkan informasi harga tanah untuk di Kelurahan Pada Raya Makmur hanya 1 orang warga sekitar an. Laode Anwar dengan info harga berkisar Rp. 200.000/ meter. Sedangkan Aturan Pada Kebijakan Kredit adalah Minimal 2(dua) orang;
9. Team Fraud (Charles dan Davy) mendapatkan informasi harga tanah melalui Lurah wanci an. La Ode Jahri ( untuk diketahui lokasi jaminan debitur Hj. Rosdiana tidak terletak di Kelurahan Wanci);
10. Team Fraud ( Charles dan Davy ) tidak melakukan kunjungan dan tidak bertemu dengan orang/warga sekitar yang Mereferensikan Harga Jaminan kepada kami, Untuk Memastikan Apakah Nilai Yang Kami Masukan Pada Laporan Penilaian Jaminan Sudah sesuai atau tidak. Sehingga Untuk Tuduhan Melakukan Manipulasi data dan Mark Up Nilai Jaminan adalah Tidak Benar. Tuduhan Tersebut Bisa Berlaku apabila Informan mereferensikan Nilai Rp. 150.000 /meter sedangkan Yang kami Masukan dalam Laporan Penilaian Jaminan adalah Rp. 250.000. Namun Pada Kenyataannya adalah Nilai Yang Kami Masukan adalah Sudah Sesuai dengan nilai yang Kami dapatkan dilapangan;

Oleh karena itu semua tuduhan atau sangkaan manipulasi dan atau mark-up appraisal jaminan ataupun data persyaratan kredit/rekayasa kredit **tersebut tidak Mempunyai Dasar dan kekuatan Hukum Yang tetap.** Yang artinya **batal demi hukum sesuai Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang**



**Ketenagakerjaan.** Seselain itu hal ini sangat mengganggu Reputasi, Karier, Psikologis, Serta Integritas tergugat dimata Perusahaan Maupun dilingkungan Sosial;

SP-III yang diberikanpun Tidak Memiliki Dasar yang jelas karena Tuduhan Pelanggaran yang disangkakan dengan fakta sesungguhnya tidak sesuai Dan bertentangan dengan Peraturan Perusahaan serta Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003;

Perlu diketahui pula Permasalahan pelanggaran yang dimaksud dalam pemberian **SP-III** padaperselisihan hubungan industrial ke-1 (Perselisihan tahun 2015) "Terkait debitur an. Hj. Rosdiana yang diproses pada saat Tergugat II **Menjabat Sebagai CO Pada Unit DSP Wanci dan sebagai CCO.**Terdapat pelanggaran Prosedur dalam Hal Proses top up jaminan pertama dan fasilitas terakhir debitur." **Yaitu tidak menanyakan harga tanah ke kantor desa karena tidak sempat, dan jaminan yang diserahkan sama dengan jaminan fasilitas sebelumnya dan dinilai sama. Serta tidak melakukan verifikasi untuk memastikan keuangan dan manajemen Halimudin Adam dan Hj. Rosdiana Terpisah;**

Faktanya Pada Fasilitas Kredit Pertama (Sebagai CO) Saya Telah melakukan Tugas saya sesuai dengan prosedur dan ketentuan Kebijakan kredit yang Berlaku di perusahaan yakni Berdasarkan aturan Kebijakan kredit edisi Maret tahun 2007 Pada Bab I Ketentuan Umum Pemberian Kredit poin 15.5 Verifikasi Jaminan hal 09-10. Bahwa Verifikasi Harga Pasar dengan mengacu pada Colateral Valuation :“sebagai nilai maksimal atau minimal 2 (dua) orang dari pihak ketiga.....”, ataupun Edisi Agustus tahun 2010 Bab VI Credit Initiation poin 4.5.5.6 hal. 19. Sehingga yang saya lakukan karena tidak bertemu dengan Pejabat Lurah/Desa setempat adalah dengan meminta referensi harga nilai jaminan kepada minimal 2 (dua) orang dari pihak ketiga lainnya;

Selain itu saya tidak pernah Menjabat sebagai CCO (Cluster Credit Officer) sesuai informasi yang dituliskan pada SP III tersebut, selama saya bertugas sebagai karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk;

Selain itu pula, pada kenyataannya Kami Juga tidak Pernah mengajukan permintaan Penurunan Sanksi dari Sanksi PHK menjadi SP-III. Hal tersebut merupakan Inisiatif dari Pihak Penggugat, dan Bukan Hasil Banding Yang Kami Ajukan Karena tuntutan kami sejak awal adalah dicabutnya sanksi PHK serta Direhabilitasi nama baik kami.

**8. Jawaban Poin 10.**

*Halaman 26 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi*



Pada Dasarnya Tergugat Menghadiri Undangan Bipartit Pertama Dan Kedua Dari Perusahaan Dan Bertemu Dengan Pihak Penggugat Dalam Hal Ini Diwakili Oleh Moses Duapadang Selaku HC-IR Spesialist Dan Agus Salim Selaku Area Manager SEMM Cluster Kendari mewakili Perusahaan. Namun Saya Menolak Menandatangani Daftar Hadir Karena Pada Saat Akan Dilakukannya Diskusi, Penggugat tidak mau membahas terkait permintaan kami atas perselisihan Ke-1 (Perselisihan tahun 2015) Dengan Alasan Bahwa Permasalahan Tersebut Telah Tuntas Dengan Diberikannya Sanksi SP-III (Penurunan Sanksi atas perselisihan ke-1 Red.) Selain itu pihak perusahaan juga tidak dapat memenuhi permintaan data yang kami ajukan kepada perusahaan sebagai bahan diskusi pada saat pertemuan bipartit yang dimaksudkan;

Pihak Perusahaan Hanya Ingin Membahas Masalah Penugasan Sebagai Field Collector. Sedangkan pada saat berjalannya waktu proses pemberian sanksi hingga diterbitkannya SP-III (Perselisihan kedua) oleh perusahaan ada hal yang tidak bisa dipenuhi oleh perusahaan sehingga sanksi tersebut gugur dengan sendirinya;

**9. Jawaban Poin 11.**

Faktanya saya telah mengalami perubahan jabatan beberapa kali sejak tahun 2015. Namun pihak perusahaan tidak melaksanakan proses perubahan jabatan tersebut sesuai dengan ketentuan, serta tidak memberikan informasi tersebut dan tidak memperbolehkan karyawan melaksanakan tugas sesuai fungsi dan jabatan karyawan karena disaat yang bersamaan sudah ada karyawan yang menjalankan tugas dan fungsi jabatan kami (satu jabatan diisi oleh 2 orang yang berbeda). **Hal ini merupakan bentuk intimidasi, diskriminasi serta penyalahgunaan wewenang dari Perusahaan yang bertentangan dengan Undang-undang Tenaga Kerja no. 13 Tahun 2003 Bab III tentang Kesempatan dan Perlakuan Yang sama pada Pasal (5) dan Pasal (6) Serta PKB Edisi 1 Agustus 2018 – 31 Juli 2020 Bab II Pasal 10 Ayat (4) Tentang Hubungan Kerja dalam hal ini Mutasi Kerja serta Pasal 15 ayat (1) Tentang Serah Terima Jabatan;**

Selain itu, karyawan juga tidak diberikan informasi terkait tugas dan tanggung jawab "Goal Setting" sebagai dasar atau acuan penilaian hasil kerja terhadap karyawan. Yang mana hal ini berkaitan dengan pengembangan karir, prestasi, serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang seharusnya menjadi hak Pekerja. **Hal ini pula bertentangan dengan ketentuan dalam pasal (4) Undang-undang Tenaga Kerja no. 13 Tahun 2003 serta PKB**



**Edisi 2018 – 2020 Bab II Pasal 12 Ayat (1), (2), (3), (4), dan (5) Tentang Hubungan Kerja dalam hal ini Penilaian Prestasi Kerja;**

**10. Jawaban poin 12.**

Faktanya kami tidak dalam kondisi fisik yang siap untuk melakukan perundingan tersebut dikarenakan sedang sakit, disaat yang bersamaan kami juga menyampaikan surat keterangan sakit dari dokter kepada perusahaan sehingga kami tidak masuk kantor. Dan hal inilah yang mendasari perundingan tersebut tidak dapat kami hadiri;

**11. Jawaban poin 13.**

Pada dasarnya kami menghadiri perundingan bipartit tersebut, namun dikarenakan pihak perusahaan tidak bersedia membahas dasar dari permasalahan yang terjadi (sanksi PHK pertama) dengan menganggap masalah tersebut telah tuntas tanpa disertai bukti serta dasar yang konkrit dan dapat dipertanggung jawabkan.yang mana hal ini telah merugikan kami sebagai karyawan/pekerja sehingga kamipun tidak bersedia menandatangani daftar hadir setiap kali diadakan perundingan bipartit.

**12. Jawaban poin 14.**

Setiap kali perusahaan memberikan kami sanksi (Teguran Tertulis s/d SP-III), kami selalu meminta kepada pihak perusahaan agar memberikan kami dasar pemberian sanksi ataupun bukti yang konkrit serta dapat dipertanggung jawabkan atas pemberian sanksi kepada kami sebelumnya, karena hal inilah yang mendasari permasalahan yang dianggap oleh perusahaan bahwa kami tidak menjalankan tugas. Namun perusahaan tidak dapat menunjukkan ataupun memberikan jawaban atas permintaan kami tersebut. Sehingga menyebabkan permasalahan ini terus berlarut-larut dan tidak ada kejelasan bagi kami sebagai pihak yang dirugikan.

**13. Jawaban poin 15.**

Meskipun perusahaan tetap membayarkan gaji kami sebagai karyawan, namun masih ada benefit/Insentif yang seharusnya kami dapatkan apabila kami bekerja secara normal Sejak dinonaktifkannya kami dari fungsi dan jabatan kami berdasarkan Memo No. 011-RSH-0215 tanggal 12 Februari 2015 hingga diterbitkannya surat skorsing No:R.009/HCIR-HRMKS/92020. Namun hak-hak kami tersebut diserahkan kepada pihak/karyawan lain karena disaat yang bersamaan sudah ada karyawan yang menjalankan tugas dan fungsi jabatan kami (satu jabatan diisi oleh 2 orang yang berbeda);

Hal ini jelas-jelas sebuah bentuk intimidasi, diskriminatif serta kesewenangan perusahaan yang sangat bertentangan dengan ketentuan dalam



**Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Bab II Pasal 4 Poin a, b, c, dan d. Tentang Landasan, Asas, dan Tujuan, Bab II Tentang Kesempatan dan Perlakuan Yang sama Pasal Pasal 5 dan 6 Serta Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 155 ayat (2) dan (3);**

**14. Jawaban poin 16 dan 17.**

Apabila perusahaan tetap ingin melakukan PHK terhadap kami, maka seharusnya mengikuti ketentuan **Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 163 Ayat 2, karena berkaitan dengan efisiensi karyawan di unit kerja kami yang telah ditutup.** Yang mana hal ini juga telah sesuai dengan anjuran No. 560/545/2016 Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari (Sekarang menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian) pada tanggal 30 Mei 2016;

Namun karena secara keseluruhan Perusahaan saat ini tidak mengalami unsur yang dimaksudkan dalam pasal tersebut, sehingga hal ini tidak dapat dijadikan dasar untuk melakukan PHK;

**15. Jawaban poin 18.**

Permintaan penggugat agar putusan ini dapat dijalankan dengan serta merta (*Uitvoerbaar bij voorrad*) adalah tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan permintaan itu bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 tahun 2000 tanggal 21 juli 2000 tentang putusan serta merta (*Uitvoerbaar bij voorrad*) dan provisionil jo surat edaran Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang putusan serta merta (*Uitvoerbaar bij voorrad*) dan provisionil;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan argumentasi hukum yang telah dikemukakan diatas, memohon dan meminta kepada Majelis Hakim :

**Dalam Eksepsi**

1. Mengabulkan eksepsi tergugat tersebut;
2. Mengembalikan Gugatan penggugat;
3. Menyatakan Gugatan penggugat cacat hukum maka sekiranya gugatan penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet Onvankelijke Verklaard*);
4. Membebaskan kepada Penggugat segala biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;

**Dalam Pokok Perkara**

Menolak Gugatan Penggugat Untuk Seluruhnya



## Dalam Rekonpensi

1. Mengabulkan Gugatan Rekonpensi Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Mencabut Surat skorsing No. R.009/HCIR-HRMKS/92020, Serta mempekerjakan kembali Tergugat Kompensi/Penggugat Rekonpensi;
3. Merehabilitasi nama baik Tergugat Kompensi/Penggugat Rekonpensi;

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban dari Para Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 19 Nopember 2020, sedangkan atas Replik tersebut ParaTergugat telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 26 Nopember 2020, Replik dan Duplic mana telah terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda P-1 sampai dengan P-35, yang telah diperiksa dan dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai dan bermaterai cukup, kecuali bukti P-8,P-9,P-11,P-12,P-13,P-14,P-15,P-16,P-17,P-18,P-23,P-24,P-25,P-26,P-27,P-28dan bukti P-29 tanpa asli dan telah menjadi satu kesatuan dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti surat,Penggugat telah pula mengajukan2 (dua) orang saksi yaitu Saksi bernama AGUS SALIM, S.E., dan Saksi NASFAWATI LESTARI, masing-masing telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang telah termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi diatas, Penggugat maupun Para Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulannya masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat I telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda T.I-1 sampai dengan T.I-18, yang telah diperiksa dan dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai dan bermaterai cukup, kecuali bukti T.I-1, T.I-2, T.I-3, T.I-6, T.I-7, T.I-8, T.I-9, T.I-10, T.I-11, T.I-12 dan T.I-14, tanpa asli dan telah menjadi satu kesatuan dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya,Tergugat II juga telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda T.II-1 sampai dengan T.II-18, yang telah diperiksa dan dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai dan bermaterai cukup, kecuali bukti T.II-1,T.II-2, T.II-3, T.II-4, T.II-5, T.II-7, T.II-8, T.II-10, T.II-11,T.II-12, T.II-13, T.II-15, T.II-17dan T.II-18, tanpa asli dan telah menjadi satu kesatuan dalam berita acara persidangan;



Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti berupa surat, Tergugat I telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama ILHAM BAFTIM dan Saksi ABDUL RAHMAN JAYA, sedangkan Tergugat II telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama ILHAM BAFTIM masing-masing telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang telah termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap saksi ABDUL RAHMAN JAYA yang diajukan oleh Tergugat I telah diambil sumpahnya dan diperiksa oleh Majelis Hakim melalui aplikasi zoom meeting Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar kelas 1 A Khusus;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Para Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan tertulisnya pada tanggal 12 Januari 2021;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM KOMPENSI**

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

Menimbang, bahwa dengan belum adanya unifikasi Hukum Acara dalam pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka disamping diberlakukan Hukum Acara yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, diberlakukan pula ketentuan-ketentuan Hukum Acara yang terdapat pada Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum (HIR) dan ketentuan lainnya sebagaimana ditentukan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004;

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat II dalam surat jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa gugatan Penggugat tidak melampirkan Risalah Mediator yang sah dan sesuai, karena tidak ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang berselisih;
2. Bahwa perkara ini timbul karena adanya perkara diatas perkara, yaitu adanya perselisihan yang terdahulu pada tahun 2015 yang belum diselesaikan namun Penggugat justru mencatatkan perselisihan dengan perselisihan yang baru



yaitu perselisihan tahun 2019, yang mana hal ini sebenarnya terjadi karena permasalahan yang terdahulu telah berproses hingga tahap mediasi;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat II tersebut telah ditanggapi Penggugat dalam Replik yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa dalil eksepsi Tergugat II yang menyatakan Penggugat tidak melampirkan risalah Mediator dari dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari adalah dalil yang tidak benar dan keliru karena para Tergugat tidak pernah hadir dalam pertemuan yang diadakan oleh pihak dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari;
2. Bahwa dalil Tergugat II yang mendalilkan agar kiranya gugatan Penggugat dikembalikan adalah gugatan yang salah dan keliru oleh karena baik subyek, pokok perkara maupun dasar gugatan sudah sangat jelas dan terperinci diuraikan dalam surat gugatan;

Menimbang, bahwa atas eksepsi dari Tergugat II dan bantahan dari Pihak Penggugat Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat II yang menyatakan bahwa Penggugat tidak melampirkan risalah Mediator yang sah dan sesuai karena tidak ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang berselisih dan kemudian memohon agar gugatan dikembalikan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti syarat formil pengajuan gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah dilampiri dengan anjuran maupun risalah hasil Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari;

Menimbang, bahwa risalah Mediator Hubungan Industrial yang dijadikan lampiran gugatan selain Anjuran tersebut tidak ada tandatangan Para Tergugat baik Tergugat I maupun Tergugat II;

Menimbang, bahwa Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan "*Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat* " .;

Menimbang, bahwa sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 85 PK/Pdt-Sus/2012 tanggal 7 Agustus 2012 yang menyatakan bahwa antara Risalah dan Anjuran adalah sama sebagai lampiran gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam mengajukan gugatan, Penggugat telah melampirkan Anjuran dan Risalah Hasil Mediasi dari Mediator Hubungan Industrial sehingga syarat formil pengajuan gugatan Penggugat telah terpenuhi;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan Tergugat II dalam eksepsinya yang menyatakan Penggugat tidak melampirkan Risalah Mediator yang sah dan sesuai karena Risalah Mediator tidak ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berselisih, hal tersebut apabila memperhatikan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, dimana Risalah Hasil Mediator tersebut telah menjadi sah sepanjang telah ditandatangani oleh Mediator Hubungan Industrial yang melakukan mediasi atas perkara tersebut, sehingga Risalah Mediator yang tidak ditandatangani oleh pihak yang berselisih tidak menjadikan Risalah Hasil Mediasi tersebut tidak sah;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat II yang berkaitan bahwa pencatatan perselisihan dalam perkara ini karena adanya perkara diatas perkara yaitu adanya perkara perselisihan pada tahun 2015 yang belum diselesaikan namun kemudian Penggugat mencatatkan perselisihan dengan permasalahan yang baru yaitu perselisihan pada tahun 2019, yang mana sebenarnya hal ini terjadi karena perselisihan yang terdahulu yang sudah berproses hingga tahap mediasi namun tidak ditindaklanjuti oleh pihak Penggugat, hal tersebut telah memasuki materi pokok perkara karena untuk menentukan perselisihan tersebut berkaitan dengan permasalahan terdahulu atau apakah telah terjadi permasalahan baru hal tersebut masih memerlukan pembuktian lebih lanjut;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas oleh karena eksepsi Tergugat II tidak berdasar hukum maka eksepsi Tergugat II haruslah ditolak;

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana terurai diatas;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan dan pertimbangan hukum yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut :

Halaman 33 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Para Tergugat adalah Karyawan dari Penggugat dimana Tergugat I bekerja mulai Tanggal 16 Juli 2007 sampai dengan sekarang dengan Jabatan terakhir adalah Collection Specialist pada DSP (Danamon Simpan Pinjam) SEMM Wua-wua Pasar Baru Kendari, dengan gaji terakhir pada Bulan Agustus 2020 adalah sebesar Rp. 7.853.540,00;
2. Bahwa Tergugat II bekerja terhitung mulai Tanggal 08 Desember 2009 sampai dengan sekarang dengan Jabatan terakhir adalah sebagai Field Kolektor pada DSP (Danamon Simpan Pinjam) SEMM Wua-wua Pasar Baru Kendari, dengan gaji terakhir pada Bulan Agustus 2020 adalah sebesar Rp. 6.397.000,00;
3. Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja itu terjadi karena Para Tergugat tidak menerima dan melaksanakan penugasan dari Penggugat sehingga dengan demikian tindakan yang telah dilakukan oleh Para Tergugat telah melanggar ketentuan:
  - Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
  - Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2018-2020, Tanggal 01 Agustus 2018 – 31 Juli 2020, Bab VI, pasal 40, angka 5;
  - Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, dengan Serikat pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk, periode 2018-2020, Bab VI, pasal 40, angka 6;
  - Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk, periode 2018-2020, Bab VI, pasal 40, angka 7;
  - Surat Keputusan Direksi PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, No. SK-DIR-SDM-010, Jo. KEP : DIR-SDM-003, Tanggal 05 Maret 2004, Tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan Sanksi, lampiran 1 huruf A angka 5;
4. Bahwa pada awalnya perselisihan ini bermula ketika adanya laporan hasil investigasi (LHI) dari Investigator Unit – SKAI (FIU – SKAI), dan dari hasil Investigasi internal tersebut telah ditemukan adanya pelanggaran-pelanggaran yakni Para Tergugat melanggar SK Direksi Nomor Kep, DIR-SDM 010, Jo. SK DIR-SDM 003, Tanggal 24 Maret 2004, Tentang peraturan pembinaan ketegakerjaan dan sanksi yaitu Lampiran I : Bagian jenis-jenis pelanggaran dan sanksi;
5. Bahwa dari hasil Investigasi Internal tersebut Para Tergugat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Direksi

Halaman 34 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi

#### 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)



PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk., Bab V Pasal 9, pada SK. DIR-SDM-010, Tanggal 27 Juni, Jo. SK DIR-SDM-003, Tanggal 05 Maret 2014, Yaitu melakukan hak banding/pembelaan atas tuduhan/sangkaan TEAM FRAUD, namun pada tanggal 12 Desember 2017, Penggugat menyampaikan penurunan sanksi PHK (pemutusan hubungan kerja) menjadi SP-III (Surat peringatan III) kepada Para Tergugat;

6. Bahwa Penggugat mengundang Para Tergugat berkaitan dengan penugasan kepada para Tergugat tersebut sebagai Collection Specialist dan Field Collection sudah sesuai dengan ketentuan dan merupakan bagian dari perintah kerja perusahaan, akan tetapi perintah kerja tersebut tidak dilakukan/dilaksanakan oleh para Tergugat, sehingga "Tergugat I" maupun "Tergugat II" dikategorikan telah mengabaikan perintah kerja dan tidak disiplin dalam hal Penugasan dan Ketentuan Jam Kerja;
7. Bahwa Penggugat mengirimkan undangan bipartit II untuk melakukan perundingan pada hari Jumat Tanggal 8 Maret 2019 dengan agenda yaitu Penugasan dan Kedisiplinan, namun Para Tergugat tidak menghadiri undangan dengan alasan sakit, selanjutnya pada hari Jumat Tanggal 22 Maret 2019, Penggugat kembali mengundang Para Tergugat untuk melakukan pertemuan bipartit III dengan agenda yang sama yaitu Penugasan dan Kedisiplinan, namun lagi-lagi Para Tergugat tidak hadir dengan alasan tidak dihadiri Serikat Pekerja Danamon;
8. Bahwa setelah berbagai upaya yang dilakukan oleh Penggugat dalam hal penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial tersebut tidak menemukan titik temu, maka Penggugat menerbitkan Surat Teguran sampai dengan diterbitkannya Surat Peringatan I (SP- 1), Surat Peringatan II (SP- II) dan Surat Peringatan III (SP-III), yang mana tindakan yang dilakukan oleh Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk., dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia, Tbk., periode 2018-2020 Tanggal 01 Agustus 2018- 31 Juli 2020, serta SK DIR-SDM-010, Jo. SK DIR-SDM-003, Tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan sanksi, maka selanjutnya diterbitkan surat Skorsing (dirumahkan) tertanggal 09 September 2020, Para Tergugat tersebut dibebastugaskan dari aktifitasnya selaku Karyawan sampai dengan adanya pemberitahuan lebih lanjut;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa meskipun Para Tergugat diskorsing, akan tetapi gaji dan hak-hak Kepegawaian Para Tergugat tersebut masih tetap dibayarkan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil dan tuntutan Penggugat tersebut, Tergugat I membantahnya dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa dalil Penggugat yang menggunakan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah mengada-ada, dimana langkah yang dilakukan oleh Penggugat tidak procedural dan jauh dari substansi yang sebenarnya serta tindakan Penggugat bertentangan dengan Pasal 151 ayat 1;
2. Bahwa perselisihan yang sebenarnya terjadi karena tidak tuntasnya perselisihan awal yang berdampak pada tidak legalnya surat tugas yang tidak merujuk ke data autentik penyelesaian perselisihan awal sehingga menimbulkan bias perselisihan baru hubungan kerja, dimana Tergugat belum bisa menerima dan melaksanakan penugasan sebelum tuntasnya perselisihan awal;
3. Bahwa Penggugat mengakui adanya perselisihan awal belum final dan tidak terselesaikan sampai menimbulkan bias hubungan kerja dan berdampak terhadap Tergugat I akibat sanksi oleh Penggugat ketika adanya laporan hasil investigasi dari Investigator Unit –SKAI (FUI-SKAI);
4. Bahwa terhadap penurunan sanksi pemutusan hubungan kerja menjadi Surat Peringatan III (SP-III) adalah dalil yang mengada-ada dikarenakan tidak ada kepastian kesalahan dan hanya kira-kira dibuktikan oleh Penggugat dan tidak ada hak banding/pembelaan atas tuduhan/sengketa tim fraud melainkan putusan sepihak yang dilakukan oleh Penggugat;
5. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 10 (sepuluh) Penggugat telah sepakat dengan Tergugat untuk sama-sama mencari akar permasalahan yang dituduhkan dan adanya penurunan sanksi dari pemutusan hubungan kerja menjadi SP-III, Tergugat dan Penggugat sepakat untuk tidak melanjutkan agenda bipartite dan meminta rehabilitasi sebelum dilakukan pemberian tugas;

Menimbang, bahwa selanjutnya atas dalil gugatan Penggugat tersebut Tergugat II juga telah membantahnya dengan alasan sebagai berikut;

1. Bahwa Tergugat II menolak dalil gugatan Penggugat pada poin 4 karena seharusnya Penggugat terlebih dahulu menyelesaikan perkara perselisihan tahun 2015 yang telah dimediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian

Halaman 36 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi

#### 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)



pada tanggal 30 Mei 2016 agar ditindaklanjuti oleh Penggugat sebagai pihak yang mencatatkan perselisihan terlebih dahulu ke pengadilan hubungan industrial bukan malah mencatatkan perselisihan yang baru (perselisihan tahun 2019) yang merupakan buntut dari permasalahan sebelumnya (perselisihan tahun 2015);

2. Tergugat II menolak dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 1 point 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tercatat sejak Tergugat II dinonkatifkan dari fungsi dan jabatan sebagai Unit Manager DSP Ps.Raya Mandonga berdasarkan memo No.11-RSH-0215 tanggal 12 Februari 2015 hingga diterbitkannya surat skorsing, Tergugat masih hadir dan menjalankan kewajiban dengan masuk dan pulang kantor sesuai dengan ketentuan perusahaan;
3. Bahwa awal mula terjadinya perselisihan Ke-2 (Perselisihan tahun 2019) antara Tergugat II dengan Penggugat karena sebelumnya telah terjadi perselisihan hubungan industrial ke-1 (Perselisihan tahun 2015) yang belum terselesaikan antara pihak Penggugat dalam hal ini Perusahaan dengan Pihak Tergugat, namun Penggugat justru mencatatkan perselisihan dengan permasalahan yang baru (Perselisihan tahun 2019), yang mana hal ini sebenarnya terjadi karena permasalahan yang terdahulu telah berproses hingga tahap mediasi, namun tidak ditindaklanjuti oleh Penggugat sebagai pihak yang mencatatkan perselisihan tersebut terlebih dahulu ke pengadilan hubungan industrial agar mendapatkan ketetapan hukum sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, sehingga hal ini menyebabkan timbulnya perkara di atas perkara;
4. Bahwa dalam Pertemuan Mediasi/Tripartite ke-3 pada tanggal 16 Februari 2016, Penggugat dalam hal ini melalui Moses Duapadang menyampaikan dihadapan mediator, menyatakan bahwa Sanksi PHK terhadap kami adalah Putusan Final dari Perusahaan dan tidak dapat diubah dan terhadap kami akan tetap dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
5. Bahwa pada saat dikeluarkan anjuran, Tergugat meminta kepada perusahaan agar melakukan rehabilitasi nama baik dari Karyawan Serta Permohonan Maaf, Dengan Membuat Surat Pernyataan Resmi bahwa Perihal Tuduhan Melakukan Tindakan Tidak Terpuji, Merugikan Perusahaan dan menguntungkan diri sendiri ataupun pihak, selain itu selama kurun waktu 3 bulan berturut-turut untuk pemulihan nama baik, serta meminta kepada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat bersedia membayarkan penggantian hak atas pengakhiran hubungan kerja Karyawan sesuai Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3), berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4);

6. Bahwa faktanya Tergugat II tidak dalam kondisi fisik yang siap untuk melakukan perundingan tersebut dikarenakan sakit dan disaat yang bersamaan kami juga menyampaikan surat keterangan sakit dari dokter kepada perusahaan hal inilah yang mendasari perundingan tersebut tidak dapat kami hadiri;
7. Bahwa dalam memberikan kami sanksi (teguran Tertulis s/d SP-III) kami selalu meminta kepada pihak perusahaan agar memberikan kami dasar pemberian sanksi ataupun bukti konkrit serta dapat dipertanggung jawabkan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal oleh Para Tergugat maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa benar Para Tergugat adalah pekerja dari Peggugat;
2. Bahwa benar Tergugat I telah bekerja sejak tanggal 16 Juli 2007 dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.7.853.540,00 (tujuh juta delapan ratus lima puluh tiga ribu lima ratus empat puluh rupiah), sedangkan Tergugat II telah bekerja sejak tanggal 8 Desember 2009 dengan upah terakhir sebesar Rp.6.397.000,00 (enam juta tiga ratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah);
3. Bahwa benar Peggugat telah melakukan skorsing terhadap Para Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg Juncto Pasal 1865 KUHPerdara yang pada intinya mengatur bahwa barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun menyangkal hak orang lain, maka harus membuktikan hak atau fakta tersebut, maka dengan demikian Peggugat dibebani terlebih dahulu untuk membuktikan dalil gugatannya tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan lebih lanjut perkara a-quo maka terlebih dahulu akan dipertimbangkan jenis perselisihan apa yang menjadi perselisihan dalam perkara a-quo mengingat dalam persidangan terdapat perbedaan penafsiran baik dari Peggugat maupun Para Tergugat apakah dalam perkara a-quo termasuk perselisihan Hak atau apakah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 38 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam lampiran gugatan Penggugat telah melampirkan Anjuran Mediasi dan Risalah hasil Mediasi sebagai syarat formil gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam Anjuran Mediator pada halaman 5 alinea ke-2 Mediator Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan ini adalah mengenai perselisihan Hak antara PT.Bank Danamon Indonesia Tbk., dengan Pekerja An.Arrahman dan Yusuf Buhaera;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada halaman 6 pada alinea ke-1 dalam pertimbangan hukumnya Mediator Hubungan Industrial menyebutkan *"bahwa hingga dengan pencatatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan pihak perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari, pada tanggal 3 Mei 2019 dimohonkan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan anjuran tertulis Nomor :560/545/2016 tanggal 30 Mei 2016, dimana hal tersebut tidak dilaksanakan hingga saat ini dan perselisihan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga mengakibatkan masalah baru, baik pekerja maupun pengusaha tidak berusaha untuk menuntaskan perselisihan tersebut dengan tidak mengajukan gugatan Perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari sekalipun surat anjuran sudah dikeluarkan oleh Mediator"*;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada alinea ke-2 disebutkan *"Bahwa akibat tidak adanya upaya yang ditempuh oleh kedua belah pihak untuk mendapatkan kepastian hukum yang mengikat, maka hal ini menimbulkan permasalahan baru yaitupihak pekerja,Tidak melaksanakan penugasan dari perusahaan, dan tidak Disiplin dalam mematuhi ketentuan jam kerja, serta telah dilakukan pembinaan"*.;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam risalah hasil mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada angka 7 tentang pokok masalah/alasan perselisihan disebutkan bahwa alasan terjadinya perselisihan adalah karena pekerja tidak menerima dan tidak melaksanakan penugasan dari perusahaan dan tidak disiplin dalam mematuhi jam kerja serta telah dilakukan pembinaan;

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan mediator tidak jelas menyebutkan perselisihan hak mengenai apa yang terjadi antara Penggugat dengan Para Tergugat, seharusnya dalam pertimbangannya mediator mengurai sengketa hak apa yang terjadi karena jika mendasarkan pada pertimbangan mediator baik dalam anjuran maupun dalam risalah bahwa perselisihan yang timbul dalam perkara ini adalah perselisihan baru yang berkaitan dengan Para Tergugat

Halaman 39 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak melaksanakan penugasan dari perusahaan serta tidak Disiplin dalam mematuhi ketentuan jam kerja dan telah dilakukan pembinaan;

Menimbang, bahwa jika perselisihan ini dihubungkan dengan perselisihan yang lama yang telah dikeluarkan anjuran oleh Mediator Nomor 560/545/2016 tanggal 30 Mei 2016 hal tersebut tidak dapat dibenarkan karena sebagaimana pertimbangan Mediator perselisihan dalam perkara a-quo adalah perselisihan baru sehingga dapat dipastikan meskipun subyek hukum dalam perselisihan ini sama namun obyeknya perselisihannya berbeda;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti dari Para Tergugat yang diberi tanda T.I-2 dan T.II-1 yang bersesuaian dengan bukti P-1 tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 1 Agustus 2018 – 31 Juli 2020 pada Pasal 40 juncto Pasal 42, 43 dan Pasal 44 bahwa terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dapat dikenakan sanksi sesuai dengan tingkatan sampai kepada sanksi pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas dan oleh karena telah jelas dipertimbangkan oleh mediator hubungan industrial bahwa dalam perkara a-quo adalah perselisihan baru mengenai tidak dilaksankannya perintah dari Penggugat kepada Para Tergugat yang kemudian Penggugat juga telah melakukan pembinaan kepada Para Tergugat maka terhadap perselisihan yang demikian cukup bagi Majelis Hakim untuk menentukan jenis perselisihan tersebut adalah telah masuk jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan satu persatu petitum gugatan Penggugat terlebih dahulu Majelis akan mempertimbangkan Hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat apakah terdapat hubungan kerja antara keduanya;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui oleh para pihak berkaitan dengan hubungan kerja maka hal tersebut haruslah dianggap sebagai sebuah fakta hukum bahwa antara Penggugat dengan Para Tergugat telah terdapat hubungan kerja dimana Tergugat I telah bekerja pada Penggugat sejak tanggal 16 Juli 2007 dengan upah terakhir sebesar Rp.7.853.540,00 (tujuh juta delapan ratus lima puluh tiga ribu lima ratus empat puluh rupiah), sedangkan Tergugat II telah bekerja pada Penggugat sejak tanggal 8 Desember 2009 dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.6.397.000,00 (enam juta tiga ratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena perselisihan ini timbul sejak 2019 dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 22 Oktober 2020,

Halaman 40 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sementara pada tanggal 2 Nopember 2020 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja resmi diundangkan maka dalam mempertimbangkan perselisihan ini, Majelis Hakim masih mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) gugatan Penggugat yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat;

Menimbang, bahwa pada posita gugatan Penggugat angka 5 menyebutkan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena Para Tergugat tidak menerima dan tidak melaksanakan penugasan dari Penggugat, dalam hal ini penugasan dari Penggugat dan ketidakdisiplinan dalam mematuhi jam kerja sehingga dengan demikian tindakan yang dilakukan oleh Para Tergugat telah melanggar Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Perjanjian Kerja Bersama Pasal 40 angka 5,6 dan 7 dan SK Direksi PT.Bank Danamon Tbk No.SK-DIR-SDM-010 Jo KEP : DIR-SDM-003 Tanggal 5 Maret 2004 Tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan sanksi;

Menimbang, bahwa atas dalil tersebut Tergugat I membantahnya karena perselisihan yang sebenarnya terjadi adalah tidak tuntasnya perselisihan awal yang berdampak pada tidak legalnya surat tugas yang tidak merujuk ke data otentik penyelesaian perselisihan awal dimana Tergugat belum bisa menerima dan melaksanakan penugasan sebelum tuntasnya perselisihan awal;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat II juga telah membantah dalil dari Penggugat karena berdasarkan memo No.011-RSH-0215 tanggal 12 Februari 2015 hingga diterbitkannya surat skorsing No. :R.009/H CIR-HRMKS/92020,Tergugat masih hadir dan menjalankan kewajiban dengan masuk dan pulang kantor sesuai dengan ketentuan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-8 dan P-9 yang bersesuaian dengan bukti T.I-8 dan T.II-12 berupa surat tugas atas nama YUSUF dan ARRAHMAN, serta sebagaimana keterangan saksi AGUS SALIM yang menerangkan bahwa saksi pernah mengetahui dan membaca surat tugas Yusuf dan Arrahman, sedangkan saksi NASFAWATY LESTARI menerangkan bahwa saksi mengetahui ada surat tugas untuk Yusuf karena saksi melihat surat tugas tersebut;

Halaman 41 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



Menimbang, bahwa saksi juga menerangkan oleh karena Yusuf dan Arrahman tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana surat tugas yang diberikan maka saksi selanjutnya memproses Surat Peringatan III (SP-III), sedangkan saksi NASFAWATY LESTARI juga menerangkan bahwa atas surat tugas tersebut Arrahman tidak melaksanakan surat tugas tersebut namun terhadap Yusuf, saksi tidak mengetahui apakah menjalankan tugasnya atau tidak, namun Para Tergugat tetap masuk kantor pada pagi harinya sementara siangnya harinya tidak tahu, baru sorenya kembali lagi ke kantor;

Menimbang, bahwa Para Tergugat tidak melaksanakan penugasan tersebut dikarenakan Para Tergugat belum mendapatkan jawaban atas permasalahan yang terdahulu dimana sanksi awal yang diberikan oleh Penggugat adalah berupa Pemutusan Hubungan Kerja namun kemudian pada tanggal 12 Desember 2017 sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tersebut diturunkan menjadi sanksi Surat Peringatan III (SP-III);

Menimbang, bahwa terhadap penurunan sanksi dari Pemutusan Hubungan Kerja ke Surat Peringatan III (SP-III) tersebut Para Tergugat tidak dapat menerima dikarenakan Para Tergugat merasa tidak ada kepastian kesalahan dari Para Tergugat yang bisa dibuktikan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan yang dilakukan oleh Para Tergugat terhadap penurunan sanksi dari sanksi Pemutusan Hubungan Kerja menjadi sanksi Surat Peringatan III (SP-III) yang hal tersebut berkaitan dengan perselisihan terdahulu sedangkan telah jelas dalam pertimbangan Mediator Hubungan Industrial bahwa perselisihan dalam perkara a-quo adalah perselisihan baru sehingga seharusnya perselisihan yang terdahulu tidak perlu dipermasalahkan lagi;

Menimbang, bahwa atas penugasan yang diberikan oleh Penggugat sebagaimana bukti P-8, P-9 dan bukti T.I-8 dan T.II-12 tersebut, seharusnya Para Tergugat melaksanakan perintah surat tugas tersebut sebagai perintah pemberi kerja kepada penerima kerja, dan jika Para Tergugat masih belum menerima kepastian jawaban atas penurunan sanksi tersebut, Para Tergugat dapat melakukan pencatatan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan jika hal tersebut tidak dapat diselesaikan maka Para Tergugat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh kepastian hukum bukan dengan tidak melaksanakan perintah penugasan dari Penggugat;



Menimbang, bahwa selanjutnya sebelum Para Tergugat diberikan Surat Peringatan (SP), Para Tergugat terlebih dahulu telah diberikan teguran tertulis sebagaimana bukti P-11 dan P-12 yang bersesuaian dengan bukti T.I-9;

Menimbang, bahwa atas teguran tertulis tersebut Para Tergugat masih tetap tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh Penggugat sehingga Penggugat memberikan Surat Peringatan I (SP-I) pada tanggal 16 Nopember 2018, Surat Peringatan II (SP-II) pada tanggal 11 Desember 2018 dan surat Peringatan III (SP-III) pada tanggal 10 Januari 2019 sebagaimana bukti P-13, P-14, P-15 atas nama Yusuf dan bukti P-16, P-17, P-18 atas nama Arrahman dimana bukti tersebut bersesuaian dengan bukti T.I-9 dan bukti T.II-15;

Menimbang, bahwa terhadap SP-I, SP-II dan SP-III tersebut, Para Tergugat ternyata tetap tidak melaksanakan tugasnya sehingga pada tanggal 02 Mei 2019, Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari sebagaimana bukti T.I-23 dan bukti T.I-24;

Menimbang, bahwa selama proses perselisihan sebagaimana bukti P-34 dan P-35, Para Tergugat tetap hadir di tempat kerja hal tersebut juga dibenarkan oleh saksi AGUS SALIM, S.E., yang memberikan keterangan bahwa selama proses skorsing Yusuf dan Arrahman masih tetap dipekerjakan oleh Penggugat namun karena Para Tergugat sudah dipindahtugaskan mereka tidak mau melaksanakan tugas barunya hal mana keterangan saksi AGUS SALIM, S.E., tersebut juga bersesuaian dengan keterangan saksi NASFAWATY LESTARI, sedangkan 2 (dua) orang saksi yang dihadirkan Para Tergugat tidak ada yang mengetahui tentang kehadiran Para Tergugat ditempat kerja;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti P-1, dan bukti T.I-1 dan T.II-2 yaitu Perjanjian Kerja Bersama pada Pasal 40 angka 5 disebutkan bahwa pekerja wajib melaksanakan tugas tepat pada saat dimulainya waktu kerja untuk dapat memulai pekerjaan;

Menimbang, bahwa faktanya Para Tergugat tidak melaksanakan perintah tugas yang diberikan oleh Penggugat dikarenakan Para Tergugat belum mendapatkan kepastian jawaban atas adanya penurunan sanksi atas perselisihan yang terdahulu sehingga Penggugat kemudian memberikan SP-I, SP-II sampai dengan SP-III yang sebelumnya telah didahului dengan teguran tertulis dan hal tersebut telah sesuai dengan Pasal 44 Perjanjian Kerja Bersama tentang sanksi dimana Penggugat sebelum menjatuhkan Surat Peringatan terlebih dahulu memberikan surat Teguran Tertulis kepada Para Tergugat;



Menimbang, bahwa atas teguran tertulis sebagaimana bukti P-11,P-12 dan bukti T.I-9 serta SP-I, SP-II dan SP-III tersebut ternyata Para Tergugat juga masih belum melaksanakan tugasnya maka kemudian Penggugat mencatatkan Perselisihan Kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang kemudian pada tanggal 9 September 2020, Penggugat mengeluarkan surat pemberitahuan dirumahkan(skorsing) sebagaimana bukti P-32 dan P-33;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Tergugat tidak melaksanakan perintah tugas dari Penggugat, maka sebagaimana bukti P-1dan bukti T.I-1 dan T.II-2 yaitu Perjanjian Kerja Bersama maka Majelis Hakim berpendapat Para Tergugat telah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama yang tertuang dalam Pasal 40 angka 5 dimana pekerja wajib melaksanakan tugas tepat pada saat dimulainya waktu kerja untuk dapat memulai pekerjaan;

Menimbang, bahwa Para Tergugat yang tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh Penggugat, maka frasa pada Pasal 40 angka 5 Perjanjian Kerja Bersama sepanjang anak kalimat "*pekerja wajib melaksanakan tugas tepat pada saat dimulainya waktu kerja untuk dapat memulai pekerjaan tepat pada saat dimulainya waktu kerja*";makamenjadikan Para Tergugat tidak dapat melaksanakan tugas tepat waktu sehingga terhadap pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama tersebut Para Tergugat dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendasarkan pada Pasal 161 ayat (1) juncto ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 161 ayat (1) menyebutkan "*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*";;

Menimbang,bahwa selanjutnya pada ayat (3) menyebutkan "*Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2),uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*";;

Menimbang,bahwa oleh karena Para Tergugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama dan telah diberikan SP-I, SP-II dan SP-III secara berturut-turut oleh Penggugat, namun Para Tergugat Tetap saja tidak mau melaksanakan tugasnya sesuai yang diperintahkan Penggugat maka pemutusan hubungan kerja terhadap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Tergugat yang dilakukan oleh Penggugat telah memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 161 ayat (1) juncto Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selama proses perselisihan dalam perkara a-quo Para Tergugat masih tetap hadir ditempat kerja sebagaimana bukti P-34 dan P-35 berupa daftar hadir karyawan dan baru pada tanggal 10 September 2020, Para Tergugat tidak hadir ditempat kerja hal tersebut dikarenakan Para Tergugat dirumahkan (diskorsing) sehingga dilarang untuk hadir diunit kerja sebagaimana bukti T-32 dan T-34;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi AGUS SALIM, S.E., di persidangan menerangkan bahwa selama diskorsing, gaji/upah Para Tergugat masih tetap dibayarkan dan hal tersebut juga telah diakui oleh Para Tergugat dalam Jawaban gugatan pada angka 12 sehingga dalam hal ini antara Penggugat dengan Para Tergugat masih terikat hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat melalui Pengadilan hubungan Industrial maka sebagaimana Pasal 151 ayat (3) juncto Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka Penggugat hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 perihal sejak kapan berakhirnya hubungan kerja, oleh karena sampai dengan perkara ini dimajukan ke persidangan antara Penggugat dengan Para Tergugat masih terikat hubungan kerja sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat adalah sejak putusan dalam perkara ini diucapkan, sehingga petitum Penggugat pada angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum pada angka 3 yang menyatakan Para Tergugat telah melanggar Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 40 Bab VI, angka 5,6 dan 7 Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bank Danamon Tbk., dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia Tbk., periode 2018-2020, serta SK Dir-SDM-010 Jo. SK.DIR-SDM-003 tanggal 3 Maret 2004;

Menimbang, bahwa petitum angka 3 gugatan Penggugat berkaitan dengan petitum angka 2 dan oleh karena telah dipertimbangkan diatas Para Tergugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bank Danamon Tbk., dengan Serikat Pekerja Bank Danamon Indonesia Tbk., periode 2018-2020,

Halaman 45 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



sehingga sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (1) juncto ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Tergugat, sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 3 beralasan hukum dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat pada angka 4 yang menyatakan Para Tergugat berhak menerima kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon sebesar 1x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, oleh karena antara Penggugat dengan Para Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) juncto Pasal 151 ayat (3) juncto Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap Para Tergugat berhak atas pesangon 1x ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat maka hak-hak yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada Para Tergugat adalah sebagai berikut :

1. **YUSUF (Tergugat I)** dengan Masa Kerja 13 Tahun 6 bulan;

- Uang Pesangon  
9 bulan upah x Rp7.853.540,00 x 1 = Rp70.681.860.00
- Uang Penghargaan Masa Kerja  
5 bulan upah x Rp7.853.540,00 = Rp39.267.250.00
- JUMLAH = Rp109.949.110,00
- Uang Penggantian Hak  
Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan  
15% x Rp109.949.000,00 = Rp6.492.366,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = **Rp126.441.476,00**

Terbilang : **(seratus dua puluh enam juta empat ratus empat puluh satu ribu empat ratus tujuh puluh enam rupiah);**

2. **ARRAHMAN (Tergugat II)** dengan Masa Kerja 11 Tahun 6 bulan;

- Uang Pesangon  
9 bulan upah x Rp.6.397.000,00 x 1 = Rp57.573.000.00
- Uang Penghargaan Masa Kerja  
4 bulan x Rp.6.397.000,00 = Rp25.588.000.00



JUMLAH = Rp83.161.000,00

- Uang Penggantian Hak  
Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan  
15% x Rp.83.161.000,00 = Rp12.474.150,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = **Rp.95.635.150,00**

Terbilang : *(Sembilan puluh lima juta enam ratus tiga puluh lima ribu seratus lima puluh rupiah);*

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap surat skorsing tanggal 09 September 2020 yang dikeluarkan oleh Penggugat kepada Para Tergugat sebagaimana telah dipertimbangkan diatas bahwa surat skorsing tersebut dikeluarkan oleh Penggugat kepada Para Tergugat setelah Para Tergugat menerima SP-I, SP-II dan SP-III yang kemudian surat skorsing tersebut dikeluarkan oleh Penggugat dengan tetap memperhatikan hak-hak Para Tergugat sampai dengan adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara a-quo sehingga terhadap pemberian surat skorsing tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan sah surat skorsing yang dikeluarkan Penggugat kepada Tergugat sehingga terhadap petitum ini beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 gugatan Penggugat yang meminta agar putusan ini dapat dilaksanakan dan memerintahkan kepada Penggugat untuk melaksanakannya maka sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim pada petitum gugatan Penggugat pada angka 4 telah dikabulkan sehingga Para Tergugat berhak menerima hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja, sehingga menghukum pula Penggugat untuk membayar hak-hak dari Para Tergugat tersebut, namun terhadap petitum "*Meskipun ada pernyataan kasasi dari Tergugat I maupun Tergugat II*", Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum tersebut oleh karena hal tersebut tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 taun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*), sehingga terhadap petitum angka 6 (enam) gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa bukti-bukti yang diajukan para pihak telah diperiksa secara seksama, dan yang memiliki relevansi sudah dipertimbangkan seluruhnya, dan Majelis Hakim menilai bukti-bukti yang lain yang tidak dipertimbangkan, bukti tersebut kurang memiliki relevansi dan korelasi dalam pembuktian perkara ini sehingga bukti-bukti tersebut dikesampingkan;



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

**DALAM REKONVENSIS**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi adalah sebagaimana terurai diatas;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat I telah mengajukan gugatan rekonvensi/gugatan balik sehingga dalam gugatan Rekonvensi ini Penggugat Konvensi berubah menjadi Tergugat Rekonvensi dan Tergugat I Konvensi berubah menjadi Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa dalam gugatan rekonvensinya, Penggugat Rekonvensi mengajukan gugatan yang pada intinya gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak memenuhi unsur-unsur Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 40 Bab VI angka 5,6 dan 7 Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bank Danamon Tbk., dengan Serikat Pekerja Danamon Periode 2018-2020 dan SK.DIR-SDM-010,Jo SK DIR-SDM-003 Tanggal 5 Maret 2004 tentang Peraturan Pembinaan Ketenagakerjaan dan sanksi;

Menimbang, bahwa Tergugat Rekonvensi telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dengan sepihak menyampaikan penurunan sanksi pada tanggal 12 Desember 2017 dari Pemutusan Hubungan Kerja menjadi Surat Peringatan III dan mengabaikan hasil pertemuan pada tanggal 22 september 2016 sebagai tindaklanjut atas anjuran yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari No.560/545/2016;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat Rekonvensi dalam petitumnya meminta kepada Majelis Hakim untuk Memulihkan Jabatan sebagai Unit Manager dan Nama baik Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa Tergugat II dalam Konvensi di dalam petitum jawabannya mencantumkan Gugatan Rekonvensi namun setelah mencermati Posita Jawaban Tergugat II telah ternyata tidak menguraikan alasan-alasan perihal adanya petitum Rekonvensi tersebut, sehingga petitum Rekonvensi yang diajukan oleh Tergugat II tidak memenuhi syarat formil pengajuan gugatan Rekonvensi, sehingga petitum tersebut harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa pokok perkara dalam gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan dalam pembahasan/pembuktian dalam gugatan Konvensi diatas, Majelis Hakim ambil alih seluruhnya dalam rangka pembuktian gugatan Rekonvensi;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Konvensi dari Tergugat Rekonvensi telah dipertimbangkan sebagaimana tersebut dalam Konvensi dimana gugatan Konvensi dari Tergugat Rekonvensi berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Para Tergugat Konvensi melanggar Pasal 40 angka 5 Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bank Danamon Tbk., dengan Serikat Pekerja Danamon periode 2018-2020, sehingga atas pelanggaran tersebut Para Tergugat Konvensi diputus hubungan kerjanya dengan mendasarkan pada Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendasarkan pada Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dikabulkan sebagian oleh Majelis Hakim maka terhadap gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat I Konvensi berkaitan dengan dalil gugatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak memenuhi unsur-unsur Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 40 Bab V angka 5, 6 dan 7 Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bank Danamon Tbk., dengan Serikat Pekerja PT. Bank Danamon Tbk., periode 2018-2020 yang kemudian meminta agar Jabatan Penggugat Rekonvensi dipulihkan sebagai Unit Manager dan Nama Baik Penggugat Rekonvensi Harus ditolak, karena faktanya Penggugat Rekonvensi telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama Pasal 40 Bab V angka 5 sehingga diputus hubungan kerjanya berdasarkan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan pemulihan nama baik yang diajukan Penggugat Rekonvensi maka sebagaimana ketentuan Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan *Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :*

- a. *Perselisihan hak;*
- b. *Perselisihan kepentingan;*
- c. *Perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
- d. *Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;*

Menimbang, bahwa oleh karena yuridiksi Pengadilan Hubungan Industrial hanyalah untuk mengadili 4 (empat) jenis perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka terhadap tuntutan pemulihan nama baik dari Penggugat rekonvensi tidak menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memulihkan nama baik Penggugat Rekonvensi sehingga dengan

Halaman 49 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



demikian tuntutan Penggugat Rekonvensi berkaitan dengan pemulihan nama baik harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkain pertimbangan dalam gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi, maka Majelis Hakim menolak seluruh gugatan Penggugat Rekonvensi tersebut;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah;

Menimbang, bahwa sebagaimana yang telah dipertimbangkan di atas bahwa gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dikabulkan sebagian, sedangkan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat I Konvensi dinyatakan ditolak, sehingga Para Tergugat Konvensi adalah pihak yang kalah dan telah pula mencermati nilai gugatan Penggugat Konvensi lebih dari Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini harus dibebankan kepada Para Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;

Mengingat, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang berkaitan dengan perkara ini;

**MENGADILI:**

**DALAM KONVENSI**

**DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
3. Menyatakan Para Tergugat telah melanggar Pasal 40 Bab VI angka 5 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Bank Danamon Tbk., dengan Serikat Pekerja Danamon Indonesia Periode 2018-2020;
4. Menyatakan Para Tergugat berhak atas uang pesangon 1x Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1X Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut :
  - **YUSUF (Tergugat I)** dengan Masa Kerja 13 Tahun 6 bulan;
    - Uang Pesangon



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 9 bulan upah x Rp7.853.540,00 x 1 = Rp70.681.860,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
- 5 bulan upah x Rp7.853.540,00 = Rp39.267.250,00
- JUMLAH = Rp109.949.110,00
- Uang Penggantian Hak
- Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan
- 15% x Rp109.949.000,00 = Rp6.492.366,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = **Rp126.441.476,00**

Terbilang : **(seratus dua puluh enam juta empat ratus empat puluh satu ribu empat ratus tujuh puluh enam rupiah);**

- **ARRAHMAN (Tergugat II)** dengan Masa Kerja 11 Tahun 6 bulan;
- Uang Pesangon
- 9 bulan upah x Rp.6.397.000,00 x 1 = Rp57.573.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
- 4 bulan x Rp.6.397.000,00 = Rp25.588.000,00
- JUMLAH = Rp83.161.000,00
- Uang Penggantian Hak
- Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan
- 15% x Rp.83.161.000,00 = Rp12.474.150,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = **Rp.95.635.150,00**

Terbilang : **(Sembilan puluh lima juta enam ratus tiga puluh lima ribu seratus lima puluh rupiah);**

5. Menyatakan sah surat skorsing tanggal 09 September 2020 yang dikeluarkan oleh Penggugat kepada Para Tergugat;
6. Memerintahkan kepada Penggugat untuk melaksanakan putusan ini dan menghukum pula Penggugat untuk membayar hak-hak dari Para Tergugat tersebut;
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

## DALAM REKONVENSİ

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat I Konvensi seluruhnya;

## DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

- Membebaskan biaya perkara yang timbul sehubungan dengan perkara ini kepada Para Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensiyang sampai saat ini ditaksir sejumlah Rp.620.000,00 (enam ratus dua puluh ribu rupiah);

Halaman 51 dari 52 Putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, pada hari Rabu tanggal 13 Januari 2021, oleh kami, TAHIR, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, NURSALAM, S.H., dan RICO WAN ARMANDO, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Nomor 18/Pdt.Sus.PHI/20120/PN.Kdi tanggal 22 Oktober 2020, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 19 Januari 2020 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri para Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh LA ODE SAMNI S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri Kuasa Penggugat serta Para Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota :

Hakim Ketua

NURSALAM, S.H

TAHIR, S.H. M.H.,

RICO WAN ARMANDO, S.H.

Panitera Pengganti,

LA ODE SAMNI, S.H.,

Perincian biaya :

1. Pendaftaran.....	Rp. 30.000,00
2. Biaya ATK.....	Rp. 50.000,00
3. Panggilan.....	Rp. 490.000,00
4. Redaksi.....	Rp. 10.000,00
5. PNBP Relas Panggilan .....	Rp. 30.000,00
6. Materai.....	Rp. 10.000,00
Jumlah .....	Rp. 620.000,00

(enam ratus dua puluh ribu rupiah);