



PUTUSAN

Nomor: 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

Memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

SERIKAT PEKERJA PT. BANK RESONA PERDANIA (SP-BRP), diwakili oleh Milton Edyson Sianipar dan Dony Andriyanto, selaku Ketua dan Sekretaris SP-BRP, beralamat di Gedung Bank Resona Perdania, Jl. Jend. Sudirman Kav. 40-41 Jakarta Pusat 10210, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ahmad Tamam, SH., Kewarganegaraan Indonesia, Advokat dari Kantor Hukum Tamam & Partners, yang beralamat di Wisma Aksa Lantai 3 Jalan Gunung Sahari IV No. 1 A, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 04 Desember 2013,

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan :

PT. BANK RESONA PERDANIA, Perseroan, diwakili oleh Akihiro Miyamoto, selaku Presiden Direktur PT. Bank Resona Perdania, beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Kavling 40-41 Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Exsaudi R. Simanullang, S.H, Kewarganegaraan Indonesia, Advokat dan Konsultan Hukum dari Law Office Exsaudi R. Simanullang & Partners, beralamat di Jl. Tambak II No. 5 Lt. 2 Komplek Polri – Jakarta Pusat 10320, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 18 Desember 2013, Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Provisi:

1. Bahwa gugatan ini diajukan setelah melewati proses mediasi tripartit, sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni dengan

Hal. 1 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikeluarkannya Nota Anjuran oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat, No. 1926/1.835.1, tanggal 28 Desember 2012 (copy terlampir);

2. Bahwa Penggugat telah mengeluarkan Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012, tentang pengangkatan dan pemberian pangkat terhadap 2 (dua) orang karyawan Penggugat yaitu Sdr. Joseph Krisna Yudha dan Sdr. Rosni. Selanjutnya Penggugat telah menerbitkan Surat Edaran No. 274/INT/SDM/VII/2012 tentang pengangkatan dua orang karyawan tersebut, namun Tergugat secara melawan hukum dan tanpa hak telah menolak dan memperlakukan kewenangan Penggugat sehubungan dengan terbitnya keputusan tersebut, serta menuduh Penggugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank Resona Perdania. Oleh karena menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, hukum Ketenagakerjaan dan hukum perdata yang berlaku di Indonesia, kewenangan untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan kepangkatan struktural karyawan di PT. Bank Resona Perdania adalah merupakan kewenangan Penggugat sepanjang sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan PT. Bank Resona Perdania serta sesuai dengan ketentuan anggaran dasar PT. Bank Resona Perdania dan aturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga untuk mendapatkan kepastian hukum, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
3. Bahwa menurut Pasal 1 angka 1 dan Pasal 25 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyatakan Serikat Pekerja berhak memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan dalam melaksanakan hak-haknya dibidang Ketenagakerjaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga tindakan Tergugat yang secara sepihak menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012, dan melalui Suratnya No. 069-SPBRP-I-VII/2012, tanggal 23 Juli 2012, serta menyebarkan surat penolakannya tersebut kepada seluruh karyawan Penggugat, demi hukum harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima, karena telah mengganggu dan menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank

Hal. 2 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Resona Perdania. Bahwa karena hal mengenai kewenangan Penggugat menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan kepangkatan struktural karyawan di PT. Bank Resona Perdania adalah merupakan kewenangan Penggugat sepanjang sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan PT. Bank Resona Perdania serta sesuai dengan ketentuan anggaran dasar PT. Bank Resona Perdania dan aturan perundang-undangan yang berlaku, maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan untuk memutus terlebih dahulu tuntutan provisionil ini, yaitu menyatakan sah dan berlaku Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Direksi PT. Bank Resona Perdania dan memerintahkan agar Tergugat untuk tidak menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania;

Dalam pokok perkara:

4. Bahwa Penggugat adalah suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan undang-undang Republik Indonesia, berkedudukan di Jakarta, beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, Kavling 40-41, Jakarta Pusat, yang bergerak bergerak dalam bidang jasa perbankan, yang anggaran dasarnya telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia, tanggal 3 Maret 2009, No. 18, yang dibuat dihadapan Notaris Sinta Dewi Sudarsana, SH., Notaris di Jakarta yang mempunyai tenaga kerja ± 282 (dua ratus delapan puluh dua) dan di Perusahaan Penggugat ada 1 (satu) Serikat Pekerja yaitu: Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (ic. Tergugat) yang terdaftar pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 22/SP/NIBA/VIII/98.
5. Bahwa sehubungan dengan kebutuhan tenaga kerja di PT. Bank Resona Perdania, untuk menunjang operasional perusahaan Penggugat dan berdasarkan kewenangan yang ada pada Penggugat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pada bulan Juli 2012 Penggugat telah menerima (merekruit) dan mengangkat 2 (dua) orang karyawan baru di perusahaan PT. Bank Resona Perdania yaitu Sdr. Yoseph Krisna Yudha dan Sdr. Rosni dengan Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012. Selanjutnya untuk mensosialisasikan keputusan Penggugat tersebut, Penggugat kemudian menerbitkan Surat Edaran No. 274/INT/SDM/VII/2012 tentang pengangkatan dua orang karyawan tersebut. Atas penerimaan 2 (dua) orang karyawan tersebut.

Hal. 3 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Namun Tergugat secara melawan hukum dan tanpa hak telah mempermasalahkan kewenangan Penggugat dalam membuat surat keputusan tersebut dan menyatakan menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012, sesuai dengan surat Tergugat No. 069-SPBRP-I-VII-2012, tanggal 23 Juli 2012, perihal: Pemberian Kepangkatan Kepada Karyawan, yang tembusannya dibagikan kepada karyawan Penggugat (ic. Karyawan PT. Bank Resona Perdania) dan dalam surat Tergugat tersebut, secara ceroboh Tergugat menuduh Penggugat telah melanggar PKB PT. Bank Resona Perdania dan juga telah melakukan diskriminasi di PT. Bank Resona Perdania. Hal ini mengakibatkan suasana kerja di perusahaan Penggugat menjadi tidak kondusif dan secara langsung telah mengakibatkan produktifitas perusahaan Penggugat menjadi sangat menurun dan yang tentunya telah menimbulkan kerugian kepada Penggugat;

6. Bahwa akibat adanya penolakan dan tuduhan dari Tergugat tersebut, Penggugat telah berupaya menjelaskannya secara persuasif dengan cara lisan (musyawarah) dan juga secara tertulis sesuai dengan surat Penggugat No. 234/INT/SDM/VII/2012, tanggal 31 Juli 2012, yang pada pokoknya Penggugat menjelaskan bahwa Penggugat mempunyai dasar kewenangan untuk menerbitkan Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012. Kewenangan Penggugat untuk menerima karyawan di PT. Bank Resona Perdania berdasarkan pada Pasal 32 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 8.6 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Bank Resona Perdania.

Namun Tergugat tetap kukuh dengan pendiriannya dan Tergugat selanjutnya mengajukan pengaduan atas permasalahan tersebut ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat, melalui Suratnya No. 074-SPBRP-I-X-2012, tanggal 25 Oktober 2012, perihal: Pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama ("PKB")

7. Bahwa selanjutnya pengaduan Tergugat, sesuai dengan Suratnya No. 074-SPBRP-I-X-2012, telah diproses dan dilakukan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat, dengan dihadiri oleh Tergugat dan Penggugat. Kemudian Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat telah mengeluarkan anjuran atas pengaduan Tergugat tersebut dengan mengeluarkan Anjuran No. 1926/1.835.1, tanggal 28 Desember 2012, yang pada pokoknya menganjurkan:

Hal. 4 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Agar Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania dapat memahami, menerima dan mendukung kebijaksanaan Direksi tentang pemberian pangkat dan jabatan struktural kepada Sdr. Joseph K. Wirayudha dan Sdr. Rosni;
2. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dengan catatan:
 - a. Apabila para pihak dapat menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - b. Apabila para pihak tidak dapat menerima anjuran ini, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan Mediator Hubungan Industrial;

Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam Anjurannya, menurut hemat Penggugat sudah benar dan tepat, karena telah sesuai dengan aturan Ketenagakerjaan yang berlaku dan juga telah mencerminkan asas hukum perdata yaitu asas keadilan, mendengar para pihak (*auditu alteram partem*). Sehingga Penggugat telah menyatakan menerima anjuran tersebut dengan Surat No. 015/BRP/EXT/SDM/I/2013, namun Tergugat justru menolak anjuran tersebut melalui Surat Tergugat No. 2-SPBRP-EXT-I-2012. Sehingga untuk mendapat kepastian hukum dan juga untuk mendukung suasana kerja yang kondusif di PT. Bank Resona Perdania, Penggugat mengajukan gugatan ini dengan harapan mendapatkan perlakuan yang adil berdasarkan hukum dan asas kepatutan;

8. Bahwa kewenangan Penggugat untuk menerbitkan Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012 dan juga menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan kepangkatan struktural karyawan di PT. Bank Resona Perdania jelas merupakan kewenangan yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu:
 - I. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Pasal 1 angka 5 Jo. Pasal 92 ayat 1 dan 2, yang selengkapnya berbunyi:
Pasal 1 angka 5:

Hal. 5 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar:

Pasal 92 ayat 1 dan 2:

- (1) Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. -
- (2) Direksi berwenang menjalankan pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang ini dan/atau anggaran dasar;

II. Anggaran Dasar PT. Bank Resona Perdania, Pasal 17 ayat (1) yang selengkapnya berbunyi:

- 1) Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan Perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya;

III. Keputusan Direksi PT. Bank Resona Perdania No. 31/KEP-DIR/VI/2012 Tentang tata cara perekrutan dan penerimaan karyawan yang mempunyai spesifikasi keahlian tertentu/ karyawan luar biasa, Pasal 1 selengkapnya berbunyi:

- 1) Perusahaan dapat mengangkat karyawan dari luar lingkungan perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong didasarkan pada kebutuhan organisasi dengan memprioritaskan karyawan yang ada dilingkungan perusahaan terlebih dahulu;

IV. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) yang selengkapnya berbunyi:

- 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi;
- 2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum;

V. Pasal 8.6 Perjanjian Kerja Bersama P. Bank Resona Perdania.

Pasal 8.6 PKB PT Bank Resona Perdania selengkapnya berbunyi:

“Disamping karyawan tetap yang tersebut diatas, Perusahaan dapat menerima/mengangkat karyawan luar biasa/ honorer yang kedudukannya

Hal. 6 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



dalam perusahaan diatur tersendiri sesuai dengan ketentuan undang-undang”;

Berdasarkan uraian tersebut diatas, terbukti bahwa tindakan Penggugat menerbitkan Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Direksi PT. Bank Resona Perdania (ic. Penggugat), terang dan nyata sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh karena itu sudah selayaknya Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Direksi PT. Bank Resona Perdania dinyatakan sah dan berlaku karena telah sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan PT. Bank Resona Perdania serta telah sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar PT. Bank Resona Perdania dan aturan perundang-undangan yang berlaku.

9. Bahwa rangkaian tindakan Tergugat yang menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012, menurut hukum merupakan perbuatan melawan hukum sebagaimana dimaksud dalam pasal 1365 KUH Perdata dan telah melanggar Pasal 1 angka 1 dan pasal 25 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, karena tindakan Tergugat yang menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania jelas dan terang sangat tidak berdasar hukum serta merupakan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan atau bertentangan dengan kewajiban hukum dari Tergugat dan telah mengakibatkan kerugian kepada Penggugat, baik kerugian materil maupun immaterial, karena Penggugat menjadi terhalang untuk melakukan pengembangan perusahaan PT. Bank Resona Perdania.

Padahal menurut aturan yang berlaku, seharusnya Tergugat dalam kedudukannya selaku Serikat Pekerja berkewajiban untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dan bukan menghalang-halangi pekerja (ic. Sdr. Joseph K. Wirayudha dan Sdr. Rosni) untuk mendapatkan kesempatan pengembangan kariernya.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh selengkapnya berbunyi:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna

Hal. 7 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 25 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh selengkapnya berbunyi:

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 1) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1365 KUH Perdata yang selengkapnya berbunyi:

Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

Berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perbuatan merupakan perbuatan melawan hukum, jika:

- i. Ada perbuatan melawan hukum;
- ii. Ada kesalahan;
- iii. Ada kerugian yang ditimbulkan, dan;
- iv. Ada hubungan kausalitas antara perbuatan dan kerugian yang ditimbulkan;

Disamping itu, sudah menjadi Yurisprudensi tetap yang berlaku di Mahkamah Agung Republik Indonesia, bahwa selain unsur-unsur perbuatan melawan hukum tersebut diatas, dikenal ada empat kriteria tentang kesalahan dari pelaku sehingga dapat dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum, yaitu:

- I. Perbuatan si pelaku bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau bertentangan dengan kewajiban hukum dari si pelaku;
- II. Melanggar hak subjektif orang lain;
- III. Melanggar kesusilaan;

Hal. 8 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



IV. Bertentangan dengan kepatutan, ketelitian, kehati-hatian yang seharusnya dilakukan seseorang dalam masyarakat

Berdasarkan uraian tersebut diatas, terang dan nyata bahwa:

- i. Terbukti rangkaian tindakan Tergugat yang menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/Kep-Dir/Vii/2012, tertanggal 12 juli 2012, serta menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania jelas dan terang merupakan perbuatan melawan hukum dan telah menimbulkan kerugian bagi Penggugat;
- ii. Terbukti rangkaian tindakan Tergugat yang menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/Kep-Dir/Vii/2012, tertanggal 12 juli 2012, serta menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania merupakan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan karena bertentangan dengan kewajiban hukum dari Tergugat dalam kedudukannya selaku serikat pekerja di PT. Bank Resona Perdania;
- iii. Terbukti rangkaian tindakan Tergugat yang menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/Kep-Dir/Vii/2012, tertanggal 12 juli 2012, serta menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania jelas dan terang merupakan perbuatan melawan hukum karena melanggar hak subjektif penggugat dan juga hak subyektif Sdr. Joseph K. Wirayudha dan Sdr. Rosni di PT. Bank Resona Perdania;
- iv. Terbukti rangkaian tindakan Tergugat yang menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-DIR/VII/2012, tertanggal 12 juli 2012, serta menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania jelas dan terang merupakan perbuatan melawan hukum, karena bertentangan dengan kepatutan, ketelitian, kehati-hatian yang seharusnya dilakukan Tergugat di PT. Bank Resona Perdania;

Namun walaupun Tergugat telah terbukti melakukan perbuatan melawan hukum dan telah menimbulkan kerugian kepada Penggugat, karena berbagai pertimbangan, Penggugat tidak mengajukan tuntutan ganti rugi dalam perkara ini terhadap Tergugat. Penggugat hanya memohon kepada

Hal. 9 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan bahwa hak dan wewenang untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan kepangkatan struktural karyawan di PT. Bank Resona Perdania adalah merupakan kewenangan Penggugat sepanjang sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan PT. Bank Resona Perdania serta sesuai dengan ketentuan anggaran dasar PT. Bank Resona Perdania dan aturan perundang-undangan yang berlaku;

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

Dalam Provisi:

1. Memerintahkan agar Tergugat untuk tidak menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania, hingga adanya putusan dari Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
2. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa hak dan wewenang untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan kepangkatan struktural karyawan di PT. Bank Resona Perdania adalah merupakan kewenangan Penggugat sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar PT. Bank Resona Perdania Jo. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas jo. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Perjanjian Kerja Bersama PT. Bank Resona Perdania dan aturan perundang-undangan yang berlaku lainnya;
3. Menyatakan sah dan berlaku Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012 yang ditandatangani oleh Direksi PT. Bank Resona Perdania (ic. Penggugat), karena telah sesuai dengan Anggaran Dasar PT. Bank Resona Perdania serta telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyatakan bahwa Tergugat telah terbukti melakukan perbuatan melawan hukum karena menolak Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-DIR/VII/2012, tertanggal 12 Juli 2012, serta menghalang-halangi kewenangan Penggugat untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan memberikan

Hal. 10 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pangkat struktural di PT. Bank Resona Perdania karena dilakukan secara tanpa hak dan bertentangan dengan kewajiban hukum Tergugat;

5. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uit voorbar bij voraad*) meskipun ada bantahan, kasasi maupun upaya hukum lainnya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon keputusan yang seadil-adilnya (*ex a quo et bono*);

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

Perihal Istilah:

- Bahwa Penggugat telah salah menggunakan istilah "Provisi" dalam perkara ini.

Berdasarkan Kamus Hukum Edisi Lengkap Dalam Bahasa Belanda, Indonesia, Inggris, yang disusun oleh Yan Pramadya Puspa terbitan Penerbit "CV. Aneka Ilmu" Semarang edisi tahun 1977 bahwa *Provisie* (Bld), *Provisio* (Lat), *Provisi/Ongkos* (Ind) dan *Provision of Work* (Ing) yang tercantum pada halaman 691 memiliki arti yang jauh berbeda dari yang dimaksudkan oleh Penggugat.

Untuk lebih jelasnya Tergugat uraikan arti Provisi dalam beberapa istilah sebagaimana tersebut dengan tafsiran atau arti sebagai berikut:

- Provisie* (Bld), - upah/ongkos yang diberikan sebagai imbalan, provisi;
- *Provision* (Ing), - upah/ongkos yang diberikan sebagai imbalan, provisi;
- Provisio* (Lat), - bacalah kata = *Clausule*;
- Provisi/Ongkos* (Ind), - bacalah kata provisie;
- Provision Of Work* (Ing), - bacalah kata : *werkverschaffing*;
- Werkverschaffing* (Bld), - penempatan tenaga buruh;

Dalam kamus "*The Contemporary English – Indonesian Dictionary*" susunan dari Drs. Peter Salim, MA terbitan Modern English Press, Jakarta 1996 Edisi Ketujuh 1996 istilah "*Provision*" pada halaman 1518 dan 1519 diartikan sebagai berikut:

- pro vi sion** (*pr 'vi n*) n. 1. penyediaan, pengadaan . 2. *provisions*, perbekalan, 3. persiapan, 4. syarat, 5. persediaan, 6. Pengangkatan pejabat gereja terutama oleh Paus. 7. *to make provision*, memikirkan masa depan.
- v. memperlengkapi dengan bahan makanan atau perbekalan;

Hal. 11 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- Bahwa kesalahan Penggugat yang menggunakan istilah provisi dalam gugatan perkara ini menimbulkan kerancuan, termasuk dalam atau pada bagian permohonan pada halaman 7 gugatan. Kerancuan ini terjadi karena sebenarnya maksud dari istilah “provisi” yang dikehendaki oleh Penggugat adalah tidak seperti pengertian dalam kedua kamus yang Tergugat sampaikan.

Berdasarkan hal tersebut Tergugat meminta Penggugat untuk menjelaskan apa maksud istilah “provisi” dalam istilah “dalam provisi” pada halaman 1 dan halaman 7 gugatan. Selanjutnya Tergugat juga meminta Penggugat untuk mencantumkan sumber istilah “provisi” dikutip dari buku istilah atau kamus apa dan bagaimana artinya;

- Bahwa apabila Penggugat menghendaki diberikannya “putusan sela” dalam perkara ini, maka seharusnya Penggugat mempergunakan istilah tersebut dalam gugatan;
- Bahwa istilah yang tepat terkait dengan “putusan sela” dalam kamus hukum edisi lengkap sebagaimana tersebut di atas adalah sebagaimana dijelaskan pada halaman 691 Kamus tersebut dengan istilah.

“*Provisionele beschikking*” (Bld), - putusan, keputusan atau penetapan untuk sementara waktu;

- Temporary disposal (Ing), keputusan/penetapan sementara.

Sementara itu berdasarkan “*A Comprehensive Indonesian-English Dictionary*” (Kamus Lengkap Indonesia Inggris), susunan Alan M. Stevens dan A. Ed. Schmidgall-Tellings yang diterbitkan oleh Ohio University Press, Athens, Ohio 2004 menyampaikan istilah yang tepat terkait dengan “Putusan/penetapan sela” sebagai berikut :

Provisi (D) 1 (*stock provisions, supplies*). 2 (*bank commission*) 3. *Provisional (decision/action), application for interim relief.*

Berdasarkan hal tersebut Tergugat meminta Penggugat untuk memperbaiki istilah “provisi” dalam Repliknya menjadi “provisional”, “permohonan putusan/penetapan sela” atau mungkin istilah lain yang sesuai atau berkaitan dengan “penetapan/putusan sela” tersebut;

Perihal Penyebaran Surat Penolakan:

- Bahwa apabila Penggugat masih ragu menyebutkan angka pasti tentang jumlah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan Penggugat (\pm 288 orang), maka Tergugat memiliki kepastian tentang jumlah anggota Serikat Pekerja pada Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (SP-BRP) atau organisasi Tergugat. Adapun jumlah anggota dari organisasi Tergugat

Hal. 12 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



adalah sebanyak 202 anggota atau 202 orang;

- Bahwa dalam Surat Nomor 069-SPBRP-I-VII/2012 tertanggal 23 Juli 2012 (selanjutnya disebut "Surat 23 Juli 2012") yang berisi penolakan tentang kebijakan Direksi terkait (perihal) "Pemberian Kepangkatan kepada Karyawan" yang Tergugat terbitkan dengan tujuan penerima surat adalah Direksi PT. Bank Resona Perdania, juga telah Tergugat jelaskan pada bagian penutup surat bahwa Tembusan dari surat tersebut diterima oleh Anggota Serikat Pekerja BRP;
- Bahwa adalah sudah sewajarnya atau lumrah apabila Tergugat dalam kapasitas sebagai Pengurus SP-BRP menyampaikan informasi sebagai tembusan surat kepada anggota atau para anggota Tergugat;
- Bahwa apabila Penggugat menemukan fakta ada tenaga kerja di luar anggota Tergugat yang menerima Surat 23 Juli 2012, maka Penggugat harus menjelaskan dalam perkara ini, apakah Surat 23 Juli 2012 diterima oleh yang bersangkutan (tenaga kerja non-anggota SP-BRP) dari Tergugat (dalam hal ini Pengurus SP-BRP) langsung ataukah kopian (salinan) dari Surat 23 Juli 2012 yang diterima langsung oleh Penggugat (dalam hal ini Direksi PT. Bank Resona Perdania). Hal ini perlu Penggugat sadari bahwa dari ± 288 orang yang bekerja pada Perusahaan Penggugat 202 di antaranya adalah anggota organisasi Serikat Pekerja (anggota SP-BRP); Berdasarkan hal tersebut, maka penafsiran Penggugat tentang penyebaran Surat 23 Juli 2012 diklasifikasikan sebagai perbuatan yang mengganggu dan menghalang-halangi kewenangan Penggugat, menurut Tergugat adalah tidak tepat dan cenderung berlebihan;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 159/PHI.G/2013/PN.JKT.PST tanggal 24 oktober 2013 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara ini;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan bahwa Penggugat mempunyai hak dan wewenang untuk menerima, mengangkat, memberikan jabatan dan kepangkatan struktural

Hal. 13 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karyawan di PT. Bank Resona Perdania sesuai dengan Anggaran Dasar PT. Bank Resona Perdania jo. UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas jo. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. PKB PT. Bank Resona Perdania;

- Menyatakan sah dan berlaku Surat Keputusan Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012 tertanggal 12 Juli 2012 perihal Promosi, Pemberian Pangkat dan mutasi;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 20 November 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Desember 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 9 Desember 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor133/Srt.Kas/PHI/2013/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 9 Desember 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 12 Desember 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 20 Desember 2013;

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

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

1. Bahwa Majelis Hakim *a quo* tampak dangkal pemahamannya tentang perbedaan pemberian pangkat karyawan dengan pengangkatan karyawan, dimana pemberian pangkat berarti memberikan pangkat kepada karyawan yang sudah bekerja, sedangkan pengangkatan karyawan berarti mempekerjakan seseorang untuk menjadi karyawan.

Hal. 14 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bahwa dalam perkara *a quo* yang dipersoalkan atau ditentang oleh Tergugat (Pemohon Kasasi) adalah persoalan pemberian pangkat terhadap karyawan (dalam hal ini Sdr. Joseph dan Sdri. Rosni) dan bukan persoalan pengangkatan mereka sebagai karyawan.

Bahwa Tergugat (Pemohon Kasasi) tidak mempersoalkan ataupun mempertentangkan apalagi menghalang-halangi kewenangan Pemohon dalam pengangkatan karyawan. Yang Tergugat (Pemohon Kasasi) tentang adalah pemangkatan (pemberian pangkat) kepada karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan PKB.

Bahwa dengan memperhatikan masalah yang dipersoalkan adalah persoalan pemberian pangkat, maka SK Direksi No. 31/KEP-DIR/VI/2012 (Bukti P-2) tentang mengangkat karyawan dari luar lingkungan perusahaan adalah sebagai suatu hal yang tidak menjawab persoalan;

2. Bahwa Majelis Hakim *a quo* tampak dangkal analisa atau pertimbangan hukumnya untuk perkara pemberian pangkat kepada karyawan, sehingga yang dijadikan dasar pertimbangan adalah 2 paragraf atau 2 alinea Mukadimah PKB (Halaman 34 Salinan Putusan) dan bukan BAB III tentang Peraturan dan Syarat-syarat Kerja dari PKB yang berisi 10 Pasal (Pasal 8 - 17).

Bahwa Majelis Hakim *a quo* yang menjadikan 2 paragraf Mukadimah PKB sebagai sumber pertimbangan hukum untuk persoalan pemberian pangkat kepada karyawan, maka berarti Majelis Hakim *a quo* hanya menyentuh kulit dan bukan isi dari Peraturan dan syarat-syarat kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka tampak bahwa Majelis Hakim *a quo* penyampaian analisa atau pertimbangan hukumnya tidak memadai karena tidak menelisik ketentuan komprehensif tentang pemangkatan karyawan yang terdapat dalam ketentuan isi (batang tubuh) PKB, yakni Bab III yang berisi 10 Pasal (Pasal 8 - Pasal 17).

Bahwa kedangkalan analisa atau pertimbangan hukum Majelis Hakim *a quo* (karena tidak menggali lebih dalam ketentuan BAB iii PKB yang mengatur tentang pemberian pangkat kepada karyawan), telah membuat Majelis Hakim *a quo* terlalu cepat (tergesa-gesa) dalam membuat kesimpulan;

3. Bahwa kedangkalan pertimbangan hukum Majelis Hakim *a quo* juga tampak dalam Halaman 35 Salinan Putusan, sehingga disimpulkan bahwa SK Direksi No. 36/KEP-Dir/VII/2012 tertanggal 12 Mei adalah sah dan dapat dibenarkan berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan sesuai dengan maksud dan

Hal. 15 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014



tujuan Perusahaan serta didasarkan pada kebutuhan Perusahaan dalam rangka pengembangan dan menunjang operasional perusahaan berdasarkan penilaian yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan perlindungan hukum karyawan tersebut, dan bukan merupakan suatu tindakan diskriminasi terhadap karyawan yang ada karena tindakan Penggugat tersebut juga merubah dan merugikan jabatan maupun pangkat dari para karyawan Penggugat, dan karenanya atas tuntutan Penggugat angka (2) dan angka (3) haruslah dikabulkan.

Bahwa Majelis Hakim *a quo* tidak memiliki dasar pertimbangan yang memadai dan mudah berpandangan bahwa SK Direksi tersebut terbit berdasarkan penilaian yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat,....., sedangkan mekanisme penilaian berdasarkan sistem ujian sebagaimana diatur dalam Pasal 16.4 ketentuan PKB tidak atau belum ditempuh oleh perusahaan, maka bagaimana mungkin dapat dikatakan menerbitkan SK Direksi tersebut berdasarkan penilaian yang tepat?.

Bahwa Majelis Hakim *a quo* gagal memahami keberatan yang disampaikan Pemohon Kasasi (Tergugat) dalam Surat tanggal 23 Juli 2012 (Bukti T-5), dimana pemangkatan atau pemberian pangkat yang tercantum dalam SK Direksi (Bukti P-4) tersebut tidak sesuai dengan ketentuan BAB III PKB yang berisi 10 Pasal (Pasal 8 -Pasal 17).

Bahwa Majelis Hakim *a quo* tidak mempertimbangkan kewajiban Pengusaha dan Serikat Pekerja untuk melaksanakan ketentuan PKB yang dijamin dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000). Pasal 29 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengatur bahwa Pengusaha bersama Serikat Pekerja berkewajiban untuk mematuhi perjanjian kerja bersama;

4. Bahwa Majelis Hakim *a quo* tampak terlena dengan kewenangan yang dimiliki Penggugat (Termohon Kasasi) untuk mengurus dan mengelola Perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan dalam Anggaran Dasar.

Bahwa Majelis Hakim lupa atau lalai mempertimbangkan hal lain yang berupa kewajiban Perusahaan (Penggugat atau Termohon Kasasi) yang lain, yakni mematuhi ketentuan PKB yang telah disepakati bersama dengan Serikat Pekerja Perusahaan (Tergugat atau Pemohon Kasasi).

Bahwa persoalan kewenangan Perusahaan untuk mengangkat dan memberikan pangkat kepada karyawan tidaklah menjadi persoalan yang Tergugat (Pemohon Kasasi) tentang atau berkeberatan atau tidak setuju. Hal tersebut telah Tergugat (Pemohon Kasasi) sampaikan secara panjang lebar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Surat tanggal 23 Juli 2012 (Bukti T-5), Surat tanggal 10 Agustus 2012 (Bukti T-6) dan Surat tanggal 25 Oktober 2012 (Bukti T-7).

Bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) pun tidak menyalahkan seluruh keputusan yang terdapat dalam SK Direksi tersebut, yang Tergugat berkeberatan atau tidak setuju adalah hanya pada perihal pemangkatan karyawan yang dilakukan Penggugat (Termohon Kasasi) karena tidak sesuai dengan ketentuan BAB III PKB.

Bahwa persoalan pelanggaran ketentuan PKB yang dilakukan Penggugat (Perusahaan atau Termohon Kasasi) sebagai akibat dari penerbitan SK Direksi No. 36/Kep-Dir/VII/2012 (Bukti P-4), khususnya perihal pemangkatan karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan BAB 111 tentang Peraturan dan Syarat-syarat Kerja PKB tampaknya kurang dialami oleh Majelis Hakim aquo, sehingga Majelis Hakim *a quo* berpandangan yang tidak sesuai rasa keadilan, yakni mengabulkan tuntutan Penggugat angka (2) dan angka (3);

5. Bahwa Majelis Hakim *a quo* tampak tidak bijaksana dan tidak adil mempersoalkan benar-tidaknya SK Direksi No. 36/Kep-Dir/VII/2012 (Bukti P-4) dengan tolok ukur bahwa informasi pemberian pangkat kepada karyawan tersebut telah diumumkan dan disebarluaskan kepada para karyawan, sebagaimana ternyata dalam Surat Edaran SDM No. 217/INT/SDM/VII/2012 tertanggal 17 Juli 2012 (Bukti P-5). Dengan pertimbangan tersebut terkesan bahwa Hakim aquo berkeberatan untuk mengoreksi SK Direksi No. 36/Kep-Dir/VII/2012 (Bukti P-4) yang telah diterbitkan Penggugat.

Berdasarkan hal tersebut disertai dan dengan pertimbangan kewenangan Perusahaan untuk mengangkat dan memberikan pangkat kepada karyawan tampaknya menjadi hal yang dominan dari Majelis Hakim *a quo*, sehingga Majelis Hakim berhenti untuk menggali dan memahami ketentuan lain yang komprehensif, yakni BAB III tentang Peraturan dan Syarat-syarat Kerja dalam PKB. Apabila Majelis Hakim aquo memahami dan mencermati ketentuan BAB III PKB tersebut, maka jelas bahwa aturan untuk memberikan kepangkatan kepada karyawan tidak bisa semata-mata Manajemen (Perusahaan), meskipun Manajemen memiliki kewenangan untuk itu. Manajemen (Perusahaan) haruslah tunduk dan patuh kepada ketentuan PKB.

Bahwa Majelis Hakim *a quo* tidak komprehensif atau tidak holistik memberikan penilaian tentang Surat Direksi No. 36/Kep-Dir/VII/2012 (Bukti P-4) yang dinyatakan sah dan berlaku. Hal ini menimbulkan ironi dan tragedi

Hal. 17 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena pada bagian pemangkatan karyawan (pemberian kepangkatan) SK Direksi tersebut telah jelas-jelas tidak sesuai dengan ketentuan BAB III PKB. Berdasarkan kelima hal yang telah disebutkan di atas, maka pengambilan sumber pertimbangan hukum yang dilakukan oleh Majelis Hakim *a quo* untuk persoalan pemangkatan (pemberian pangkat), yakni SK Direksi No. 31/KEP-DIR/VI/2012 (Bukti P-2), Mukadimah PKB dan telah didistribusikannya informasi pemangkatan dalam SK Direksi 36/KEP-DIR/VII/2012 melalui surat Edaran SDM Nomor 217/INT/SDM/VII/2012, maka tampak bahwa Majelis Hakim *a quo* tidak menggali secara mendalam persoalan yang menjadi perkara *a quo* secara memadai sesuai dengan ketentuan Pasal 100 UU 2/2004, Pasal 28(1) UU 4/2004.

Oleh karena pertimbangan Majelis Hakim *a quo* yang dangkal dan jauh dari memahami persoalan yang disengketakan dan dituntut oleh para pihak dalam perkara ini, maka putusan Majelis Hakim *a quo* tidak memenuhi syarat dan tidak memenuhi kewajiban hakim sebagaimana diatur dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 28(1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004.

Informasi yang tersembunyi:

Bahwa Penggugat (Termohon Kasasi) telah menyembunyikan informasi penting yang seharusnya disampaikan kepada Majelis Hakim *a quo*.

Bahwa sebelum perkara ini diajukan Penggugat, Sdr. Joseph K.W. yang tercantum dalam SK Direksi No. 36/Kep-Dir/VII/2012 (Bukti P-4) telah berhenti bekerja pada Perusahaan dengan cara pengunduran diri. Informasi tertulis tentang pengunduran diri Sdr. Josep K. W. secara dokumentatif tidak Tergugat (Pemohon Kasasi) miliki. Untuk itu dalam kesempatan kasasi ini Pemohon Kasasi meminta Termohon Kasasi untuk menyampaikan bukti pengunduran diri Sdr. Joseph K.W. tersebut.

Oleh karena Majelis Hakim *a quo* telah bertindak tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 28 (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 sebagaimana tersebut di atas atau dengan kata lain Majelis Hakim *a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, maka sudah sepantasnya dan sewajarnya apabila Majelis Hakim yang mulia di Mahkamah Agung yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk mempergunakan haknya untuk membatalkan putusan Majelis Hakim *a quo*. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 30 ayat (1) yang terdapat dalam Pasal I Angka 19 Undang-Undang Nomor 5 tahun

Hal. 18 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2004 mengatur sebagai berikut: 19. Ketentuan Pasal 30 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

(1) Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan pengadilan karena:

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan

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

mengenai alasan-alasan ke-1 sampai dengan ke-5:

Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum, bahwa pengangkatan Joseph Krisna Wirayudha pada Unit Kepatuhan dengan pangkat staff 6 dan Rosni pada bagian SKAI dengan pangkat staff 4 tanpa memberi kesempatan staff lain untuk diangkat dengan pangkat 6 dan pangkat 4 tidak melanggar ketentuan Pasal 16.4 Perjanjian Kerja Bersama karena rumusan ketentuan Pasal 16.4 tersebut "dapat" tidak "wajib";

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Serikat Pekerja PT. Bank Resona Perdania (SP-BRP), tersebut harus ditolak;

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

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

Hal. 19 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **SERIKAT PEKERJA PT. BANK RESONA PERDANIA (SP-BRP)**, tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis**, tanggal **27 Maret 2014** oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, S.H.,M.H., dan Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Ninil Eva Yustina , SH., M.Hum, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

ttd./

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

ttd./

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

K e t u a,

ttd./

Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum..

Panitera Pengganti,

ttd./

Ninil Eva Yustina, S.H.,Mhum.,

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.,
NIP: 19591207 1985 12 200

Hal. 20 dari 20 hal.Put.Nomor 98 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)