



Dokumen ini diunduh dari situs <http://putusan.mahkamahagung.go.id> dan bukan merupakan salinan otentik putusan pengadilan.

P U T U S A N

Nomor : 26 PK / PDT.SUS / 2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam peninjauan kembali telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

ANDREAS UBER, beralamat di Jalan Benda No. 36,
Kavling DPR, Rt. 005/001 Ciganjur, Jakarta Selatan ;
Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat /
Termohon Kasasi ;

M E L A W A N :

CITIBANK N.A. INDONESIA, yang diwakili oleh Juli
Anwar, ICG HR – Citibank N.A., Indonesia, berkedudukan
di Plaza Bapindo Citibank Tower, Jalan Jendral Sudirman
Kavling 54-55, Jakarta 12190, ;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Pemohon
Kasasi ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Peninjauan Kembali dahulu sebagai Termohon Kasasi / Penggugat telah mengajukan permohonan Peninjauan Kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 515 K/PHI/2007 tanggal 26 Maret 2008 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi / Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil :

Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak 24 Juni 1985. terakhir bekerja pada unit Technology Infrastructure (TI). Sesuai Keterangan Tergugat dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta No. 281/-1.835.3 tanggal 13 Januari 2006 dan Penggugat mempunyai dedikasi, integritas, kinerja dan profesionalisme yang tinggi. Atas jasa dan kontribusinya Penggugat

Hal 1 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



mendapatkan Service Excellent Award dan Dewan Direksi Citigroup di New York telah menganugerahkan Stock Option Grant. Terakhir Penggugat mendapatkan Piagam Penghargaan atas dedikasi pengabdianya selama 20 tahun pada tanggal 24 Juni 2005. Hal ini dapat dilihat pada Surat Notifikasi Stock Option Grant tanggal 2 November 1998 dan Piagam Penghargaan tanggal 24 Juni 2005 (Bukti P-1, P-2) ;

Bahwa Upah Total Penggugat terakhir adalah sebesar Rp 23.079.285,- (dua puluh tiga juta tujuh puluh sembilan ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah) yang terdiri dari Gaji Pokok Rp 16.914.285,- (enam belas juta sembilan ratus empat belas ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah) dan Tunjangan Tetap untuk pekerja dengan jenjang Assistant Vice President (AVP) berupa Car Allowance Rp 4.915.000,- (empat juta sembilan ratus lima belas ribu rupiah) dan Running Cost Subsidy Rp 1.250.000,- (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah). Nilai Tunjangan Tetap ini disesuaikan dengan tingkat inflasi dan harga Bahan Bakar Minyak (BBM), sebagai contoh, dimana sebelum Agustus 2004, besar Car Allowance Rp 4.103.000,- dan Running Cost Subsidy Rp 500.000,-. Car Allowance dan Running Cost Subsidy diberikan setiap bulan tanpa kecuali dan tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun prestasi, sehingga berdasarkan :

- a. Pasal 1 Ayat (9) KEPMEN No. 150 Tahun 2000 : "Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu" jo. ;
- b. Pasal 157 Ayat (1) Butir b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 : "segala macam bentuk tunjangan yang berifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh" ;

Maka Car Allowance dan Running Cost Subsidy adalah Tunjangan Tetap yang merupakan komponen dan upah. Hal ini dapat dilihat pada Slip Gaji dimana Car Allowance dan Running Cost Subsidy diterima Penggugat setiap bulan (termasuk pada masa skorsing Oktober 2005 - Maret 2006 Penggugat tetap menerima tunjangan tetap ini). (Bukti P-20) ;

Hal 2 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



Bahwa benar atasan Penggugat saat itu adalah Sdr. Aswil Nazir, selaku Kepala Unit Technology Infrastructure (TI), bekerja pada Tergugat mulai 1 Oktober 2001 hingga 15 Maret 2005. Sedangkan Sdr. David Neo hanyalah rekan kerja Penggugat di Singapura. Hal ini dapat dilihat pada :

- a. Email Sdr. Aswil Nazir yang meminta Penggugat untuk menyampaikan Goal tahun 2004 (Bukti P-6) ;
- b. Surat pernyataan Sdr. Aswil Nazir yang menerangkan bahwa ia adalah atasan Penggugat dan Sdr. David Neo tidak termasuk dalam jajaran manajemen TI di Singapura. Pada Lampiran struktur organisasi Technology Infrastructure (TI) yang juga memperlihatkan hubungan matrix dengan organisasi TI di Singapura tidak, terdapat nama Sdr. David Neo. Lampiran ini juga menunjukkan bawahan Sdr. Aswil Nazir antara lain adalah Penggugat, Sdr. Wibandoko (Wibi) G. Wardana dan Sdr. Irzan Idris Barizi (Bukti P-7) ;
- c. Surat pernyataan Sdr. Wibandoko (Wibi) G. Wardana yang menerangkan bahwa ia adalah rekan kerja Penggugat dan Sdr. David Neo hanyalah rekan kerja Penggugat di Singapura (Bukti P-8) ;
- d. Sdr. Irzan Idris Barizi yang menerangkan bahwa ia adalah outsourced engineer yang diperbantukan pada Penggugat dan Sdr. David Neo hanyalah rekan kerja Penggugat di Singapura, serta keterangan bahwa Sdr. Irzan Idris Barizi di dalam membantu Penggugat telah memenuhi permintaan Sdr. David Neo seperti informasi jaringan, laporan outage jaringan dan pengadaan teleconference (Bukti P-9) ;

Bahwa dengan demikian, tidak benar dan hanya mengada-ada, dalil Tergugat yang menyatakan Sdr. David Neo adalah atasan Penggugat. Penggugat mensommasi Tergugat untuk membuktikannya ;

Bahwa tidak benar dan hanya mengada-ada. dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dan tidak melaksanakan perintah kerja yang diberikan atasan karena tidak membalas e-mail Sdr. David Neo tertanggal 5, 6, 18 dan 26 Agustus 2004. Pertama, Sdr. David Neo bukanlah atasan Penggugat. Kedua, Penggugat telah membantu Sdr David Neo untuk mendapatkan informasi routing jaringan dan penyedia jaringan telekomunikasi (Ercem, Indosat dan Telkom), keterlambatan terjadi karena ketidak tersedianya informasi yang diperlukan dan perlu waktu bagi penyedia jaringan

Hal 3 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



untuk mengumpulkan data dan melakukan kompilasi. akan tetapi Penggugat selalu menindaklanjutinya dan selanjutnya Sdr. David Neo harus proaktif menindaklanjutinya dengan menghubungi penyedia jaringan. Hal ini dapat dilihat pada surat pernyataan Sdr. Irzan Idris Barzi selaku enginer yang diperbantukan pada Penggugat dan e-mail yang dikirimkan kepada penyedia jaringan dimana Sdr. David Neo juga mendapatkan salinannya. (Bukti P-9, P-11) ;

Bahwa tidak benar dan hanya mengada-ada, dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dan tidak melaksanakan perintah kerja yang diberikan atasan, Penggugat tetap bersikap profesional. menjaga disiplin dan dedikasi kerja, dan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang berhubungan dengan Vendor Relationship. Hal ini dapat dilihat pada e-mail antara Penggugat dan Penyedia Jaringan/Vendor lainnya dimana Sdr. Aswil Nazir, selaku atasan Penggugat juga mendapat tembusannya. (Bukti P-4) ;

Bahwa benar, Tergugat memang melakukan rekayasa untuk mengeluarkan Penggugat dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya. Hal ini dapat dilihat pada e-mail Sdr. Mike Chan yang secara implisit mengakui adanya rekayasa Tergugat untuk memaksa Penggugat mengundurkan diri dengan pengkondisian kerja yang tidak nyaman. Bukti lain berupa Kutipan Penggugat atas sebagian isi kesaksian Sdr. Aswil Nazir sebagai saksi tersumpah yang dihadirkan pada perkara No. 12/G/2006/PHLPN.JKT.PST tanggal 13 Juli 2006, yang antara lain menyatakan ia diperintahkan atasannya di Singapura (Sdr. Anthony KC Lee) pada awal tahun 2004 untuk mengeluarkan Penggugat dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya dan menurut Sdr. Aswil Nazir kinerja Penggugat baik. (Bukti P-3, P-10, P-18) ;

Bahwa dengan demikian, penilaian kinerja Penggugat untuk tahun 2004 dengan angka 4 (kurang baik) sangat subyektif dan bias serta menyalahi prosedur. Subyektif dan bias karena penilaian dilakukan sepihak tanpa memperhatikan hak Penggugat untuk membela diri dan penilaian tidak mungkin bersifat obyektif dikarenakan Tergugat memang berniat mengeluarkan Penggugat dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya. Menyalahi prosedur karena masalah ini tidak ditinjau lagi oleh tingkat pimpinan yang lebih tinggi (Group Head, kemudian Citigroup Country Officer) sesuai Pedoman Prosedur Peninjauan Masalah. Karena itu Penggugat menolak untuk menandatangani ;

Hal 4 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan uraian di atas (Butir 3 hingga 8), dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat telah melanggar PKB Periode 2004 - 2005 Bab IX tentang Tata Tertib Pasal SI Pedoman dan Tata Tertib pada Butir 12 dan 19 tidak terbukti dan hanya mengada-ada. Penggugat tetap melakukan pekerjaannya dengan tertib dan mematuhi perintah yang layak dari atasan, serta mematuhi kebijakan Internal hingga Tergugat menjatuhkan skorsing tanggal 11 Oktober 2005 ;

Bahwa dengan demikian, e-mail Sdr. Mike Chan (Regional Network Manager) tanggal 23 Maret 2005 yang menyatakan kinerja Penggugat dengan angka 4 (kurang baik) merupakan bagian dan rencana Tergugat untuk mengeluarkan Penggugat dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya ;

Bahwa dengan demikian e-mail Sdr. Mike Chan tanggal 29 Maret 2005 yang mendesak Penggugat untuk menerima dan menandatangani Opsi menjalani masa percobaan 3 bulan juga merupakan bagian dan rencana Tergugat untuk mengeluarkan Penggugat dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya. Karena itu Penggugat menolak untuk menandatangani. Selain itu permintaan tersebut tidak masuk akal, sewenang-wenang dan bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku karena Penggugat tetap melakukan pekerjaannya dengan tertib, mematuhi perintah yang layak dari atasan dan mematuhi kebijakan Internal, serta Penggugat bukanlah pekerja baru yang harus menjalani masa percobaan 3 bulan ;

Bahwa dengan demikian, sebelum e-mail Sdr. Mike Chan tanggal 29 Maret 2005 pada Butir 11 di atas, desakan Sdr. Mike Chan dan Sdri. Soo-Lin Peh (Regional TI HR Manager). Keduanya dari Singapura. pada awal Maret 2005 dengan alasan kinerja Penggugat dengan angka 4, yang memaksa Penggugat untuk harus memilih satu di antara dua opsi juga merupakan bagian dan rencana Tergugat untuk mengeluarkan Penggugat dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya. (Opsi Pertama, meminta Penggugat mengundurkan diri. Opsi Kedua, keduanya meminta Penggugat bila ingin tetap bekerja harus menjalani masa percobaan selama 3 bulan layaknya pekerja baru). Penggugat menolak dengan alasan yang sama seperti Butir 11 di atas ;

Bahwa kemudian setelah Penggugat menolak untuk menandatangani Opsi menjalani masa percobaan 3 bulan, Sdr. Ishak Kurniawan (HR Manager Citibank, N.A. di Indonesia) menawarkan Paket Pesangon sebesar 2 x Pasal 156(2) + Pasal 156(3) + Pasal 156(4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai kompensasi

Hal 5 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010

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)



bila Penggugat mau menerima PHK sepihak dan Tergugat dengan menandatangani surat pengunduran diri. Hal ini menunjukkan bahwa Tergugat memang bermaksud melakukan PHK. Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja dan tetap melaksanakan segala kewajibannya sebagai Pekerja ;

Bahwa tidak lama setelah itu Sdri. Mei Tjuen (Consumer Banking Operation Director) mendesak Penggugat untuk menerima tawaran Sdr. Ishak Kurniawan. Sdri. Mei Tjuen juga mengatakan bila Penggugat tidak menerima tawaran ini, maka masalah ini akan diserahkan kepada kuasa hukum Tergugat, dan Penggugat akan mendapatkan jumlah yang jauh lebih kecil dari pada yang ditawarkan Sdr. Ishak Kurniawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa Tergugat memang bermaksud melakukan PHK. Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja dan tetap melaksanakan segala kewajibannya sebagai Pekerja ;

Bahwa dengan demikian, Surat Peringatan (SP) I, II dan III kepada Penggugat masing-masing tertanggal 3 Juni, 31 Agustus dan 30 September 2005 juga merupakan bagian dari rencana Tergugat untuk mengeluarkan Penggugat dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya. Karena itu Penggugat menolak menandatangani ke-3 SP tersebut, menyatakan tetap ingin bekerja dan tetap melaksanakan segala kewajibannya sebagai Pekerja. Ke-3 SP tersebut hanya bagian dari rencana Tergugat sebagai pemenuhan syarat administratif di dalam mendapatkan ijin PHK ;

Bahwa kemudian tanggal 7 Oktober 2005, Sdri. Susanty Sanusi (HR Generalis) dan Sdri. Nur Inayah (HR Staff) menawarkan Paket Pesangon sebesar 1 x Pasal 156(2) + Pasal 156(3) + Pasal 156(4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai kompensasi bila Penggugat mau di-PHK sepihak dengan menandatangani surat pengunduran diri. Paket yang ditawarkan ini jauh lebih kecil dari pada yang ditawarkan Sdr. Ishak Kurniawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa Tergugat memang bermaksud melakukan PHK, tidak konsisten dan bersikap sewenang-wenang ketimbang mencari jalan musyawarah untuk mufakat. Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja dan tetap melaksanakan segala kewajibannya sebagai Pekerja ;

Bahwa tanggal 11 Oktober 2005. Sdri. Susanty Sanusi dan Sdri. Nur Inayah mengundang Penggugat untuk berunding di ruang kerja Sdri. Susanty Sanusi di Lantai 7 Citibank Tower dan mendesak lagi Penggugat untuk menerima paket yang ditawarkan pada Butir 16 di atas. Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja.

Hal 6 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



Meskipun Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja, Sdri. Susanty Sanusi kemudian memberikan Surat Skorsing, meminta kembali ID Card dan Parking Pass yang digunakan Penggugat dan menginstruksikan Penggugat untuk segera meninggalkan kantor. Dengan dikawal seorang Security Officer, Penggugat digiring ke Lantai 4 untuk mengemas barang-barangnya. Sebelum keluar, isi tas Penggugat diperiksa Sdr. Ramon Abasolo. Kepala Unit Technology Infrastructure (TI) yang baru. Hal ini menunjukkan Tergugat tidak mengindahkan etika dan moral, melecehkan martabat manusia, bertentangan dengan salah satu prinsip dasar yang selalu digembar-gemborkan Tergugat : "Mengingat selalu bahwa penghormatan atas martabat manusia sangat penting bagi keberhasilan Citigroup", akan tetapi dalam kenyataannya seorang pekerja dengan masa kerja lebih dari 20 tahun seperti Penggugat diperlakukan sangat tidak adil dan sangat tidak pantas ;

Bahwa Surat Skorsing dari Tergugat No. 002/10/2005/SK-ER tanggal 11 Oktober 2005 terhadap Penggugat yang isinya antara lain hanya akan membayar upah selama hingga 6 bulan saja, meskipun Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja dan Tergugat sangat paham Undang-Undang dan aturan yang berlaku. Terbukti Tergugat dengan sengaja melalaikan kewajibannya dengan tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat terhitung mulai bulan April 2006 hingga sekarang. Bahwa dengan demikian Tergugat dengan sengaja telah melanggar Pasal 5 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Bukti P-5) ;

Bahwa tanggal 22 November 2005 dilangsungkan perundingan bipartit antara Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat, Law Firm Purbadi & Associates. Tergugat melalui Kuasa Hukumnya menawarkan Paket Pesangon sebesar 1 x Pasal 156(2) + Pasal 156(3) + Pasal 156(4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai kompensasi bila Penggugat mau di-PHK sepihak dengan menandatangani surat pengunduran diri. Alasannya adalah bahwa kinerja Penggugat buruk dengan angka 4 dan Penggugat tidak melaksanakan instruksi Sdr. David Neo (yang didalilkan Tergugat sebagai atasan Penggugat) Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja dan alasan yang digunakan Tergugat hanya mengada-ada ;

Bahwa tanggal 28 Desember 2005 dilangsungkan pemerantaraan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta. Tergugat tetap menginginkan PHK dengan Paket Pesangon sebesar 1 x Pasal 156(2) + Pasal 156(3) + Pasal 156(4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan alasan kinerja Penggugat

Hal 7 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



kinerja buruk dengan angka 4 dan Penggugat tidak melaksanakan instruksi Sdr. David Neo (yang didalilkan Tergugat sebagai atasan Penggugat), Penggugat menyatakan tetap ingin bekerja dan alasan yang digunakan Tergugat hanya mengada-ada ;

Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta telah melakukan Mediasi antara Penggugat dan Tergugat dan mengeluarkan Surat Anjuran No. 281/-1.835.3 tertanggal 13 Januari 2006 yang isinya menganjurkan Paket Pesangon sebesar 1 x Pasal 156(2) + Pasal 156(3) + Pasal 156(4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

Bahwa Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta bertentangan dengan rasa keadilan, hanya mementingkan Tergugat dan tidak mempertimbangkan fakta-fakta Penggugat yang menunjukkan Tergugat bersikeras ingin melakukan PHK sepihak dengan alasan yang dibuat-buat ;

Bahwa perbuatan Tergugat dengan tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat terhitung mulai bulan April 2006 hingga sekarang mengakibatkan Penggugat mengalami kesulitan keuangan yang mendesak dan proses penyelesaian sengketa PHK antara Penggugat dan Tergugat sudah memakan waktu lama, sehingga sangat mendasar untuk memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar pemeriksaan sengketa dipercepat dapat dimintakan menurut dengan Pasal 98 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ;

Bahwa terdapat kesepakatan bersama antara Tergugat dan Serikat Pekerja Citibank, N.A. (SPCI) yang mengatur besar pesangon akibat PHK sepihak (d disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku) adalah : 2 x Pasal 156(2) + Pasal 156 (3) + Pasal 156 (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditambah Extra Gracia (2 bulan gaji untuk setiap tahun masa kerja) + Uang Tunggu (3 bulan gaji) yang sesuai dengan Pasal 156 Ayat (4) Butir d. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 : "hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama" : Hal ini dapat dilihat pada :

- a. Surat pernyataan SPCI tanggal 30 Oktober 2006 bahwa besar Pesangon akibat PHK sepihak adalah : 2 x Pasal 156(2) + Pasal 156(3) + Pasal 156(4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditambah Extra Gracia (2 bulan gaji untuk setiap tahun masa kerja) + Uang Tunggu (3 bulan gaji) (Bukti P-12) ;



- b. Berita acara pertemuan Serikat Pekerja Citibank, N.A. (SPCI) dan Pihak Manajemen tanggal 10 Desember 1998 dimana SPCI mengusulkan formula yang jauh lebih besar dari Butir a. di atas. (Bukti P-13) ;
- c. Surat penolakan SPCI tertanggal 29 Januari 1999 yang ditujukan kepada Kandepnaker Jak-Sel atas PHK sepihak oleh Citibank, N.A. dimana pekerja ter-PHK akan mendapat kompensasi sesuai dengan Butir a. di atas (Bukti P.14) ;
- d. Surat penolakan dari salah satu korban PHK tertanggal 5 Februari 1999 dimana disebutkan Citibank. N.A. menawarkan kompensasi sesuai dengan Butir a. di atas. (Bukti P-15) ;

Sampel Paket Persetujuan Bersama yang dibuat dan diberikan Citibank, N.A. kepada pekerja ter-PHK dimana jumlah pesangon yang mereka dapatkan sesuai dengan Butir a. di atas (Bukti P-16) ;

Bahwa hubungan kerja yang harmonis antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak mungkin dapat terjalin lagi dikarenakan Tergugat terbukti berniat melakukan PHK sepihak dengan segala cara dan biaya serendah-rendahnya. meskipun Penggugat berulang kali menyatakan tetap ingin bekerja. Maka dengan ini Penggugat mohon agar Majelis Hakim berkenan memerintahkan Tergugat untuk membayar jumlah pesangon yang seharusnya diterima Penggugat sesuai dengan Butir 24 di atas untuk masa kerja 21,75 tahun (Juni 1985 - Februari 2007, dengan asumsi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat) di luar Cuti Tahun 2005 dan 2006 (yang keduanya sama sekali belum diambil Penggugat dan kebenarannya dapat dicek silang pada bagian Human Resources), adalah sebagai berikut :

1. Uang Pesangon :
2 x Pasal 156 (2) Undang-Undang No. 13/2003 ;
2x 9 x Rp 23.079.285,- Rp 415.427.130,- ;
2. Uang penghargaan masa kerja :
1 x Pasal 156(3) Undang-Undang No. 13/2003 ;
1 x 8 x Rp 23.079.285,- Rp 184.634.280,- ;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan :
15% dan butir 1 dan 2 ;
15% x Rp 600.061.410,- Rp 90.009.211,- ;
4. Extra Gracia ;
2 x Masa Kerja x Upah ;



2 x 21,75 x Rp 23.079.285,-	Rp 1.003.948.898,- ;
2 x Masa Kerja x Upah ;	
2 x 21,75 x Rp 23.079.285,-	Rp 1.003.948.898,- ;
3 x Upah ;	
3 x Rp 23.079.285,-	Rp <u>69.237.855,- +;</u>
Jumlah	Rp
1.763.257.374,- ;	

(satu miliar tujuh ratus enam puluh tiga juta dua ratus lima puluh tujuh ribu tiga ratus tujuh puluh empat rupiah) ;

Bahwa karena Penggugat masih beritikad baik untuk tetap bekerja dan Tergugat telah menandatangani skorsing mulai 11 Oktober 2005 serta hanya membayar upah hingga bulan Maret 2006, maka dengan ini Penggugat mohon agar Majelis Hakim berkenan memerintahkan Tergugat dalam Putusan Sela untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat terhitung mulai bulan April 2006 sampai dengan Januari 2007 :

1. Upah April 2006 sampai dengan Januari 2007 :

10 x Rp 23.079.285,- = Rp
 230.792.850,- ;

2. Tunjangan Hari Raya (THR) dan Tunjangan Hari Natal (THN) 2006:

2 x Rp 16.914.285,- = Rp 33.828.570,- ;

3. Biaya pengobatan dan perawatan :

15% x Butir i ;
 15% x Rp 230.792.850,- = Rp
 34.618.927,- ;
 Jumlah = Rp
 299.240.347,- ;

(dua ratus sembilan puluh sembilan juta dua ratus empat puluh ribu tiga ratus empat puluh tujuh rupiah) ;

Biaya pengobatan dan perawatan yang dimintakan ini cukup adil dan sebanding dengan jumlah biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan Tergugat untuk tahun 2005 sebesar Rp 35.520.980,- (tiga puluh lima juta lima ratus dua puluh ribu sembilan ratus delapan puluh rupiah) dan tahun 2004 sebesar Rp 34.907.260,- (tiga puluh empat juta sembilan ratus tujuh ribu dua



ratus enam puluh rupiah) (Bukti P-17) ;

Bahwa karena proses masih tetap berlanjut hingga saat ini, maka besarnya upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima akan terus bertambah sampai ada putusan Hakim yang berkekuatan tetap ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan mengacu pada Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim agar berkenan memutus perkara ini dengan menyatakan :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon sebesar Rp 1.763.257.374,- (satu milyar tujuh ratus enam puluh tiga juta dua ratus lima puluh tujuh ribu tiga ratus tujuh puluh empat rupiah) secara tunai dan sekaligus selambat-lambatnya 7 hari terhitung sejak putusan ini diucapkan ;
3. Memerintahkan Tergugat dalam Putusan Sela sesuai dengan Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima sebesar Rp 299.240.347,- (dua ratus sembilan puluh sembilan juta dua ratus empat puluh ribu tiga ratus empat puluh tujuh rupiah) secara tunai dan sekaligus ;
4. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu secara serta merta (Uitvoerbaar bij vorraad), meskipun ada verzet, banding maupun kasasi ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara ;

Atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka Penggugat mohon agar diberikan putusan yang seadil-adilnya ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menjatuhkan putusan yaitu putusan Nomor : 219/PHI.G/2006/PN.Jkt.Pst., tanggal 8 Maret 2007 yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak atas perumahan serta pengobatan dan perawatan, upah yang belum dibayar sejak April 2005 hingga Januari 2007, uang Tunjangan Hari Raya dan Tunjangan Hari Natal hingga seluruhnya berjumlah Rp 954.692.042,- (sembilan ratus lima puluh empat juta enam ratus sembilan puluh dua ribu empat puluh dua rupiah) ;
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya berjumlah Rp 365 000,- (tiga ratus enam puluh lima ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 515 K/PHI/2007 tanggal 26 Maret 2008 yang telah berkekuatan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : Citibank N.A. Indonesia tersebut ;

Membatalkan putusan PHI Jakarta Pusat No. 219/PHI.G/2006/PN.Jkt.Pst., tanggal 8 Maret 2007 ;

MENGADILI SENDIRI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan

Hal 12 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



Tergugat putus sejak akhir bulan April 2006 ;

3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat :

a. Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp } 16.914.285,-$ = Rp
152.228.565,- ;

b. Uang penghargaan masa kerja : $7 \times \text{Rp } 16.914.285,-$ = Rp
118.399.995,- ;

c. Uang Penggantian Pengobatan dan Perawatan serta ;
Perumahan : $15\% \times \text{Rp } 270.628.560,-$ = Rp
40.594.284,- ;

d. Upah bulan November 2005 sampai dengan April 2006 :
 $6 \times \text{Rp } 16.914.285,-$ = Rp 101.485.710,- ;
Jumlah Rp 412.708.554,-
;

4. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tersebut, yaitu putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 515 K/PHI/2007 tanggal 26 Maret 2008 diberitahukan kepada Termohon Kasasi / Penggugat pada tanggal 28 Oktober 2008 kemudian terhadapnya oleh Termohon Kasasi / Penggugat diajukan Permohonan Peninjauan Kembali secara lisan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 24 April 2009 ;

Menimbang, bahwa tentang Permohonan Peninjauan Kembali tersebut telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama pada tanggal 21 Agustus 2009, kemudian terhadapnya oleh pihak lawannya telah diajukan jawaban yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 17 September 2009 ;

Menimbang, bahwa oleh karena itu sesuai dengan Pasal 68, 69, 71 dan 72 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 Permohonan Peninjauan Kembali a quo beserta alasan-alasannya yang diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan Undang-Undang, maka oleh karena itu formal dapat diterima ;



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

A. Judex Juris Dalam Amar Putusannya Telah Melakukan Kekhilafan Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Karena Telah Keliru Memutuskan Bahwa David Neo adalah Atasan Pemohon PK ;

1. Bahwa Judex Juris dalam pertimbangan hukumnya halaman 30 alinea 2 menyatakan :

“Pengkakuan Termohon Kasasi semula Penggugat, Andreas Uber, telah membantu David Neo mengenai circuit route menunjukkan telah terjadi perintah dari David Neo kepada Termohon, namun Termohon Kasasi semula Penggugat dalam kenyataannya tidak menyerahkan laporan/perintah yang diminta oleh David Neo” ;

2. Bahwa sudah benar dan tepat pertimbangan hukum Judex Factie halaman 23 alinea 5 menyatakan bahwa alasan Termohon PK melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pemohon PK adalah karena Pemohon PK menolak perintah atasan Pemohon PK yaitu David Neo. Alasan tersebut secara tegas dinyatakan dalam keterangan kronologis Termohon PK kepada petugas perantara Disnakertrans Pemprov DKI Jakarta yang mana dapat dilihat pada Anjuran yang dikeluarkan tanggal 13 Januari 2006 mulai halaman 2 alinea 5 hingga halaman 4 (Bukti T-14) yang berbunyi sebagai berikut :

“Bahwa pada tanggal 5 Agustus 2004 David Neo atasan pekerja menginstruksikan pekerja melalui E-mail untuk melakukan tugas tertentu yang memang bidangnya, tetapi pekerja tidak membalas E-mail tersebut dan juga tidak melaksanakan isi E-mail ;

Bahwa pada tanggal 6 Agustus 2004 David Neo atasan pekerja menanyakan kepada pekerja tentang hal yang seharusnya menjadi tanggung jawab pekerja dan perihal laporan yang harusnya dibuat oleh pekerja pada tanggal 15 setiap bulannya, tetapi tidak dilakukan ;

Bahwa pada tanggal 18 Agustus 2004 David Neo atasan pekerja bertanya lagi tentang perkembangan dari hal yang seharusnya



menjadi tanggung jawabnya ;

Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2004 David Neo atasan pekerja bertanya tentang telah terlewatnya tanggal 15 sebagai tanggal akhir pekerja harus memberikan laporannya ;

Bahwa tanggal 23 Maret 2005 Mike Chan atasan pekerja mengirimkan E-mail yang isinya menyatakan bahwa pekerja mendapat nilai 4 untuk performanya yang kurang baik ;

Bahwa tanggal 29 Maret 2005 menanyakan tentang penandatanganan performa kerja, tetapi pekerja tidak menanggapi ;

Bahwa pada tanggal 3 Juni 2005 perusahaan memberikan Surat Peringatan Pertama kepada pekerja karena secara terus menerus menolak tugas yang berakibat pekerja tidak melaksanakan tugas sama sekali, pekerja menolak SP I dengan alasan bersifat subyektif ;

Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2005 perusahaan memberikan Surat Peringatan Kedua kepada pekerja dikarenakan pekerja masih terus menolak tugas yang diberikan dan pekerja sama sekali tidak melaksanakan pekerjaan, kemudian perusahaan memberikan waktu korektif kepada pekerja selama 3 bulan, namun apabila pekerja ternyata tidak mampu melaksanakan tanggung jawabnya, maka perusahaan akan melakukan tindakan kedisiplinan yang dapat mengarah kepada status kepegawaian pekerja, akan tetapi sesungguhnya merupakan tindakan rekayasa untuk memberhentikan pekerja secara lancar dan efisien ;

Bahwa pada tanggal 30 September 2005 Ramon Abasolo Supervisor pekerja memberikan Surat Peringatan Ketiga kepada pekerja karena pekerja tetap tidak melakukan tindakan korektif terhadap hal tersebut dan komentar pekerja bahwa pembicaraan ini tidak menyentuh hal-hal yang utama/akar permasalahan mengenai sikap tidak etis dari Manajemen ;

Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2005 perusahaan memberikan SP II kepada pekerja dan perusahaan memberikan waktu korektif selama 3 bulan, apabila selama jangka waktu yang ditetapkan tidak dapat menunjukkan performa sesuai dengan kriteria yang disepakati bersama, maka dapat mengarah kepada status kepegawaian



pekerja ;

Bahwa pada tanggal 30 September 2005 perusahaan memberikan SP III dan perusahaan menawarkan perundingan, tetapi pekerja menolak, baik pekerja maupun perusahaan sepakat untuk membawa perselisihan ini ke Pegawai Perantara di Departemen Tenaga Kerja RI, dimana kesediaan pengusaha memberikan uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa pada tanggal 7 Oktober 2005 perundingan Bipartit I :

Pengusaha bersedia memberikan uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja dan lain-lain. Pekerja menolak penyelesaian tersebut dan minta diteruskan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;

Bahwa pada tanggal 11 Oktober 2005 skorsing terhitung mulai tanggal 11 Oktober 2005 ;

Bahwa pada tanggal 22 November 2005 perundingan Bipartit II :

Kesimpulan :

1. Pekerja minta dipekerjakan ;
2. Pengusaha menginginkan pekerja tetap di-PHK ;
3. Belum tercapainya kesepakatan ;

Bahwa pada tanggal 30 November 2005 PIPHK terhitung mulai tanggal 11 Oktober 2005 ;

Bahwa Pengusaha berkesimpulan :

1. Pekerja tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dan score performanya rendah dengan nilai 4 (empat) ;
2. Pekerja tidak menunjukkan suatu prestasi kerja ;
3. Tidak melaksanakan perintah kerja yang diberikan atasan ;
4. Sudah mendapat SP I, II dan III ;
5. Perundingan Bipartit 2 (dua) kali ;



6. a. Pekerja minta dipekerjakan kembali ;
b. Pengusaha menolak mempekerjakan kembali pekerja
7. Bobot kesalahan : alasan mendesak ;
8. Pelanggaran : pekerja telah melanggar PKB Periode 2004 - 2005 Bab XI tentang Tata Tertib Pasal 51 Pedoman dan Tata Tertib Kerja pada :

Butir 12 :

Karyawan berkewajiban melakukan pekerjaannya dengan tertib dan mematuhi perintah yang layak dari atasannya di bidang pekerjaan yang bersangkutan ;

Butir 19 :

Dalam rangka compliance, karyawan wajib mentaati semua Citigroup Internal Policy dan Citigroup Compliance yang digariskan oleh perusahaan, khususnya yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya ;

Bahwa pendirian perusahaan adalah PHK dengan syarat uang pesangon 1 (satu) kali terhitung mulai tanggal 11 Oktober 2005 ;

3. Bahwa kemudian di Pengadilan Hubungan Industrial Termohon PK mendalilkan "David Neo adalah atasan langsung Pemohon PK yang berkedudukan di Indonesia", yang mana dapat dilihat pada butir 2 di atas dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor : 219/PHI.G/2006/PN.Jkt.Pst tanggal 8 Maret 2007, halaman 11 butir 8 :

"Bahwa harus ditolak dalil Penggugat butir 3 yang menyatakan Sdr. David Neo bukan atasan Penggugat, karena Sdr. David Neo adalah atasan langsung Penggugat di Indonesia dan Mr. Mike Chan adalah atasan langsung Penggugat di Singapura" ;

Dengan demikian pada tingkat mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial Termohon PK mendalilkan "David Neo adalah atasan langsung Pemohon PK yang berkedudukan di Indonesia" ;

Hal 17 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



Akan tetapi berdasarkan fakta dan bukti P-7, P-8 dan P-9 yang diajukan Pemohon PK terbukti bahwa David Neo bukan atasan Pemohon PK dan David Neo bukan pegawai Citibank, N.A. Indonesia (Termohon PK), melainkan staff Citibank, N.A. Singapura. Atasan Pemohon PK yang sesungguhnya berdasarkan fakta dan Bukti P-7, P-8 dan P-9 adalah Sdr. Aswil Nazir ;

4. Bahwa kemudian pada tingkat Kasasi Termohon PK kemudian mendalilkan “David Neo adalah atasan Pemohon PK yang berkedudukan di Singapura”, yang mana dapat dilihat pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 515 K/PHI/2007 tanggal 26 Maret 2008, halaman 20 butir 6, dan halaman 21 butir 7 dan 8 sebagai berikut :
 - “Bahwa tentang penolakan tugas dan buruknya kinerja Termohon Kasasi telah dibuktikan dengan kode T-5a sampai dengan T-5d tentang tugas-tugas yang diberikan oleh David Neo” ;
 - “Bahwa keberadaan David Neo di Singapura dan kedudukan Termohon Kasasi di Indonesia tidak dapat dilihat secara sempit oleh karena bidang usaha Pemohon Kasasi adalah perbankan yang merupakan salah satu cabang di Indonesia dengan kantor cabang di Singapura dan di seluruh belahan dunia lainnya oleh karena sistem perbankan saat ini telah on-line” ;
 - “Bahwa oleh karena sistem perbankan di Indonesia dan di dunia saling terintegrasi satu sama lainnya maka kedudukan Termohon Kasasi sebagai Technology Infrastructure tidak dapat menyatakan bahwa David Neo tidak dapat memberikan perintah kepada Termohon Kasasi apalagi dalam posisi kantor cabang Regional yang membawahi kantor cabang Indonesia/Pemohon Kasasi” ;
5. Bahwa berdasarkan butir 2, butir 3 dan butir 4 di atas dimana awalnya pada tingkat mediasi dan Pengadilan Hubungan



Industrial, Termohon PK mendalilkan David Neo adalah atasan Pemohon PK yang berkedudukan di Indonesia, akan tetapi setelah terbukti dalil tersebut hanya mengada-ada, kemudian pada tingkat kasasi Termohon PK mendalilkan David Neo adalah atasan Pemohon PK yang berkedudukan di Singapura. Dengan demikian ketidak konsistenan (mencla-mence) dalil ini membuktikan Termohon PK hanya mengada-ada dalam mendalilkan atau mengkembanghitamkan Sdr. David Neo sebagai atasan Pemohon PK ;

6. Bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR ("siapa yang mendalilkan, dia harus membuktikan"), akan tetapi Termohon PK sama sekali tidak dapat membuktikannya. Dengan demikian telah terbukti bahwa Termohon PK telah melakukan kebohongan, dalil Termohon PK hanyalah alasan yang mengada-ada dan Termohon PK mempunyai iktikad tidak baik. Dalil Termohon PK yang didasarkan atas iktikad tidak baik harus ditolak dan dikesampingkan ;

Pasal 163 HIR :

"Barang siapa, yang mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan suatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu" ;

7. Bahwa betul secara organisasi kantor cabang Regional (Citibank, N.A. Singapura) membawahi kantor cabang Indonesia (Citibank, N.A. Indonesia), akan tetapi tidaklah serta-merta dapat digeneralisir bahwa setiap staff pada kantor cabang Regional dapat memberikan perintah kepada setiap staff kantor cabang Indonesia. Seorang staff pada kantor cabang Regional dapat memberikan perintah kepada seseorang staff kantor cabang Indonesia bila dan hanya bila secara organisasi staff pada kantor cabang Regional tersebut membawahi staff kantor cabang Indonesia, yang mana tentunya harus ditunjukkan dengan struktur organisasi yang memperlihatkan hubungan organisatoris mereka. Dengan



demikian dalil Termohon PK yang menyatakan bahwa David Neo dapat memberikan perintah kepada Pemohon PK hanya karena David Neo adalah seorang staff pada kantor cabang Regional yang membawahi kantor cabang Indonesia tidak berdasar dan harus ditolak ;

Lagi pula Pemohon PK yang telah mengabdikan selama 20 tahun lebih termasuk dalam jajaran karyawan jenjang manajemen yang juga adalah anggota Serikat Pekerja Citibank, N.A. (SPCI) dengan pangkat terakhir Assistant Vice President (AVP). Tergantung pada tanggung jawabnya, para karyawan diberi pangkat. Pangkat-pangkat dalam perusahaan (Termohon PK) yang dapat dilihat pada halaman 28 - 30 Buku Pegangan Bagi Karyawan Management Citibank (vide Bukti Baru PK-I) mulai dari yang tertinggi adalah sebagai berikut :

- Vice President (VP) ;
- Assistant Vice President (AVP) ;
- Manager (MGR) ;
- Assistant Manager (AM) ;
- Official Assistant/Authorized Signer (OA/AS) ;
- Secretary ;
- Clerk ;

Dengan demikian sangatlah tidak masuk akal dalil Termohon PK bahwa David Neo dapat memberikan perintah kepada Pemohon PK yang mempunyai pangkat cukup tinggi (AVP) sementara Termohon PK sama sekali tidak dapat mengajukan bukti berupa struktur organisasi yang memperlihatkan jabatan David Neo dan hubungan organisasi antara David Neo dan Pemohon PK ;

8. Bahwa perintah dari David Neo kepada Pemohon PK dapat terjadi bila dan hanya bila David Neo adalah atasan Pemohon PK. Akan tetapi Termohon PK sama sekali tidak mampu mengajukan bukti untuk mendukung dalil-dalilnya, tidak ada satu bukti pun yang diajukan Termohon PK. Dalil Termohon PK harus ditolak karena terbukti hanya mengada-ada dan David Neo sama sekali bukan atasan Pemohon PK ;
Bahwa dengan demikian berdasarkan fakta dan bukti pada butir 2

Hal 20 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



hingga butir 8 di atas pertimbangan hukum dan putusan Judex Juris pada butir 1 di atas adalah jelas-jelas “khilaf dan keliru” karena jelas-jelas dalil Termohon PK hanya mengada-ada ;

B. Judex Juris Dalam Amar Putusannya Telah Melakukan Kekhilafan Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Karena Telah Keliru Memutuskan Bahwa Pemohon PK Dapat Di-PHK Sesuai Ketentuan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

1. Bahwa pertimbangan hukum dan putusan Judex Juris alinea 3 menyatakan :

“SP dari Pemohon semula Tergugat Citibank, N.A. telah dilakukan sesuai ketentuan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, karena SP dilakukan masih dalam tenggang waktu 6 bulan tenggang waktu berlaku SP” ;

2. Bahwa Pemohon PK (dahulu Penggugat) berpendapat bahwa sudah benar dan tepat pertimbangan hukum Judex Factie di dalam Putusan PHI pada halaman 24 alinea 7 yang intinya mengatakan bahwa :

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dalam bukti P-4, P-6, P-7, P-11, Penggugat terbukti tetap menjalankan pekerjaannya pada Tergugat dan tidak ada pelanggaran ataupun sanksi mengenai pekerjaannya yang dilakukan pada Tergugat di Indonesia. Demikian juga halnya Tergugat juga tidak dapat membuktikan adanya pelanggaran, teguran atau sanksi yang diberikan Penggugat atas pekerjaannya yang dilakukan bagi Tergugat di Indonesia” ;

3. Bahwa meskipun David Neo bukan pegawai Termohon PK dan bukan atasan Pemohon PK, namun Pemohon PK tidak pernah menolak permintaan bantuan dari David Neo, bahkan sebaliknya Pemohon PK telah melaksanakan permintaan bantuan dari David Neo untuk mencari informasi routing jaringan dari penyedia jaringan telekomunikasi (Excelcom, Indosat dan Telkom), namun karena data routing jaringan tidak tersedia, maka penyedia jaringan telekomunikasi perlu



waktu untuk mengumpulkan data dan melakukan kompilasi.

Adanya kendala di lapangan dalam mendapatkan informasi routing jaringan tersebut telah dikonfirmasi Pemohon PK kepada David Neo sebagaimana Bukti P-4, P-9 dan P-11 ;

4. Bahwa perintah adalah tuntutan dari atasan kepada bawahan untuk melakukan sesuatu yang diminta atasan. Permintaan bantuan dari David Neo bukan perintah karena David Neo bukan atasan Pemohon PK sehingga tidak ada keharusan untuk melaksanakannya dan selain itu David Neo dapat secara langsung menghubungi penyedia jaringan telekomunikasi untuk mendapatkan data routing baik melalui telepon maupun E-mail. Hanya karena iktikad baik dan sikap kooperatif Pemohon PK maka Pemohon PK membantu David Neo ;
5. Bahwa sehubungan telah dilaksanakannya permintaan bantuan dari David Neo sebagaimana Bukti P-4, P-9 dan P-11 di atas, Pemohon PK berpendapat bahwa sudah benar dan tepat pertimbangan hukum *Judex Factie* di dalam Putusan PHI pada halaman 24 alinea 6 yang intinya mengatakan bahwa :

“Menimbang, bahwa sehubungan dengan alasan Tergugat (sekarang Termohon PK) yang menyatakan kesalahan Penggugat (sekarang Pemohon PK) karena tidak melaksanakan perintah David Neo, berdasarkan Bukti P-11 kesalahan tersebut tidak terbukti. Dalam hal ini Penggugat telah melaksanakannya namun terjadi keterlambatan yang disebabkan oleh pihak ketiga, bukan oleh Penggugat” ;

6. Berdasarkan fakta dan bukti butir 2 hingga 5 di atas sudah terbukti bahwa tidak ada pelanggaran/kesalahan yang dilakukan Pemohon PK sebagai dasar untuk dikeluarkannya Surat Peringatan I, II dan III terhadap Pemohon PK dan untuk memutuskan hubungan kerja dengan Pemohon PK ;
7. Bahwa Termohon PK dalam halaman 3 butir 3 memori kasasinya menegaskan kembali bahwa penerbitan Surat Peringatan didasarkan PKB 2004-2005 yang mengatur



hubungan kerja antara Pemohon PK dan Termohon PK ;

8. Bahwa PKB 2004-2005 hanya mengikat kepada para pihak dalam PKB 2004-2005 tersebut sebagaimana diatur dengan jelas dalam Pasal 1 dan Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 1 PKB 2004-2005 :

“Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat antara Citibank, N.A Indonesia, beralamat di Citibank Tower, Jalan Jend. Sudirman Kav. 54-55, Jakarta 12190, selanjutnya disebut Perusahaan, dengan Serikat Pekerja Citibank, N.A. Indonesia (SPCI) yang terdaftar di Depnaker No. 16/SP/NIBA/1998 yang mewakili anggota-anggotanya di dalam kesepakatan ini, selanjutnya disebut Serikat Pekerja” ;

Pasal 3 ayat (1) PKB 2004-2005 :

“Perjanjian Kerja Bersama ini mengacu pada PERMEN 01/Men/1985, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kesepakatan ini mengikat kedua pihak yang membuatnya dan berlaku bagi karyawan Citibank, N.A. yang menjadi anggota Serikat Pekerja” ;

Berdasarkan Pasal 1 dan Pasal 3 ayat (1) PKB 2004-2005 tersebut di atas jelas bahwa PKB 2004-2005 mengikat Citibank, N.A. Indonesia dan Serikat Pekerja Citibank, N.A. Indonesia (SPCI) dimana Pemohon PK termasuk salah satu anggotanya ;

9. Bahwa sebagaimana fakta dan diakui sendiri oleh Termohon PK bahwa Surat Peringatan I dan II (vide Bukti T-7A, T-7B, T-8A, T-8B) kepada Pemohon PK diberikan oleh Mike Chan selaku staff Citibank, N.A. Singapura. Mengingat Pasal 1 PKB 2004-2005 di atas bahwa PKB hanya berlaku dan mengikat Citibank, N.A. Indonesia dan Serikat Pekerja Citibank, N.A. Indonesia (SPCI), dengan demikian Mike Chan tidak berhak bertindak layaknya Pengusaha (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)/Termohon PK dalam memberikan surat peringatan kepada Pemohon PK ;

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal angka 5 :

“Pengusaha adalah :



- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia” ;

10. Bahwa seandainya pun Pemohon PK melanggar PKB, namun berdasarkan fakta dan bukti pada butir 7 - 9 di atas, Surat Peringatan yang dikeluarkan Termohon PK kepada Pemohon PK tidak sah, cacat hukum dan harus dibatalkan karena telah terbukti melanggar PKB 2004-2005 dan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

11. Bahwa dengan demikian terbukti Surat Peringatan I, II dan III bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, selain itu alasan yang dijadikan dasar oleh Termohon PK untuk melakukan PHK terbukti hanya mengada-ada tidak dapat dijadikan dasar untuk dikeluarkannya Surat Peringatan karena tidak ada pelanggaran/kesalahan yang dilakukan Pemohon PK sehingga pertimbangan hukum dan putusan Judex Juris alinea 3 :

“SP dari Pemohon semula Tergugat Citibank, N.A. telah dilakukan sesuai ketentuan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. karena SP dilakukan masih dalam tenggang waktu 6 bulan tenggang waktu berlaku SP” jelas-jelas “khilaf dan keliru” ;

12. Bahwa Pemohon PK/dahulu Penggugat berpendapat bahwa sudah benar dan tepat pertimbangan hukum Judex Factie di dalam Putusan PHI pada halaman 22 alinea 5 yang mengatakan bahwa :

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta yang diajukan kedua belah pihak dalam perkara ini, Majelis berpendapat bahwa dalam perkara ini Tergugat (Termohon PK) telah bermaksud melakukan



pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat (Pemohon PK) sebagaimana jawabannya pada butir 14 dan 28, dalam bagian petitum, pemutusan hubungan kerja telah Tergugat lakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2004-2005” ;

13. Bahwa dengan demikian, oleh karena inisiatif PHK adalah dari Termohon PK dengan tanpa adanya kesalahan Pemohon PK, maka Pemohon PK berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang No. 13/2003 ;

C. Judex Juris Dalam Amar Putusannya Telah Melakukan Kekhilafan Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Karena Telah Keliru Memutuskan Upah Untuk Perhitungan Pesangon, UMPK Dan UPH ;

1. Bahwa Judex Juris dalam pertimbangan hukumnya halaman 30 alinea 4 menyatakan :

“Upah untuk perhitungan pesangon, UMPK dan UPH sesuai Pasal 157 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bagi Pemohon Kasasi berupa upah pokok Rp 16.914.285, - (enam belas juta sembilan ratus empat belas ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah), karena tunjangan/komponen upah lainnya bukan merupakan tunjangan tetap” ;

2. Bahwa Pemohon PK berpendapat bahwa pertimbangan hukum Judex Factie di dalam Putusan PHI pada halaman 26 alinea 3 tentang upah yang diterima oleh Pemohon PK sudah tepat dan benar, karena pertimbangan tersebut telah didasarkan atas bukti yang sah berupa Slip Gaji Pemohon PK (vide Bukti P-20). Pertimbangan Judex Factie mengenai upah tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dimana Pasal 1 butir 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam



bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan” ;

3. Bahwa selanjutnya berdasarkan Bukti P-20 terbukti bahwa upah per bulan yang diterima Pemohon PK sebesar Rp 23.079.285,- (dua puluh tiga juta tujuh puluh sembilan ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah), yang terdiri dari :

- Upah pokok sebesar Rp 16.914.285,- (enam belas juta sembilan ratus empat belas ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah) ;
- Car Allowance sebesar Rp 4.915.000,- (empat juta sembilan ratus lima belas ribu rupiah) ;
- Running Cost Subsidy sebesar Rp 1.250.000,- (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) ;

4. Bahwa Car Allowance dan Running Cost Subsidy terbukti merupakan tunjangan yang bersifat tetap yang diterima Pemohon PK setiap bulannya, maka sudah benar dan tepat kedua hal tersebut harus dimasukkan dalam perhitungan uang pesangon, UMPK, UPH dan hak-hak lainnya dari Pemohon PK jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok ;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh



pekerja/buruh” ;

5. Bahwa dalam jawaban gugatannya butir 4 Tergugat (sekarang Termohon PK) dan dalam Memori Kasasinya butir 25 Pemohon Kasasi (sekarang Termohon PK) didalilkan oleh Termohon PK bahwa Pemohon PK meski pun telah memiliki kendaraan bermotor, harus membayar kembali atas Car Allowance yang diberikan Termohon PK setiap bulan melalui pemotongan Rekening Koran Pemohon PK di Citibank sebagai berikut :

Jawaban gugatan butir 4 dari Tergugat (sekarang Termohon PK) :

“Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan Penggugat butir 2 yang mengatakan Car Allowance dan Running Cost Subsidy sebagai Tunjangan Tetap yang merupakan komponen upah karena diterima oleh Penggugat untuk setiap bulannya. Perlu Tergugat tegaskan bahwa walaupun fasilitas tersebut tercantum dalam slip gaji namun fasilitas tersebut hanya diberikan kepada karyawan pemilik kendaraan bermotor dengan posisi jabatan sebagai AVP, VPU dan VPV walaupun Penggugat telah memiliki kendaraan bermotor, Penggugat tetap diberikan Car Allowance seharga kendaraan bermotor tersebut dengan asumsi bahwa Penggugat membeli kendaraan bermotor tersebut dan Penggugat membayarnya secara mengangsur yang dibayarkan oleh Tergugat” ;

Memori Kasasi butir 25 mulai baris ke-12 dari Pemohon Kasasi (sekarang Termohon PK) :

“..., dimana dalam Car Plan angka 2 tentang Kepemilikan Mobil point 11 sangat jelas disebutkan “Pembayaran kembali dilakukan setiap bulan melalui pemotongan rekening koran Citibank dari Staff oleh CPC”. ...” ;

6. Bahwa implikasi dari dalil Termohon PK pada butir 4 dan 5 di atas adalah adanya pemotongan rekening koran milik Pemohon PK di Citibank setiap bulannya sebagai pembayaran angsuran kepada Termohon PK. Untuk menolak dalil Termohon PK tersebut dan membuktikan bahwa Car Allowance dan Running Cost Subsidy sebagai Tunjangan Tetap, Pemohon PK mengajukan bukti laporan bulanan



rekening korannya di Citibank (vide Bukti Baru PK-2). Terbukti tidak ada pemotongan rekening koran milik Pemohon PK di Citibank seperti yang didalilkan Termohon PK ;

7. Bahwa benar Car Allowance dan Running Cost Subsidy adalah tunjangan tetap setiap bulannya untuk pemilikan kendaraan bermotor dan biaya operasional kendaraan bermotor yang diberikan kepada karyawan dengan jabatan AVP (Assistant Vice President) dan VP (Vice President). Car Allowance dan Running Cost Subsidy diberikan Termohon PK kepada setiap karyawan dengan jabatan AVP dan VP sebagai tunjangan tetap, terlepas apakah karyawan tersebut memanfaatkan tunjangan tetap tersebut untuk membeli kendaraan bermotor atau tidak ;

a) Bila karyawan bersangkutan memanfaatkannya untuk membeli kendaraan bermotor yang harganya sesuai dengan jabatannya, Termohon PK akan membayarkannya dan karyawan tersebut kemudian membayar secara mencicil kepada Termohon PK sesuai dengan harga kendaraan. Dalam hal ini setiap bulannya Car Allowance dan Running Cost Subsidy tetap diterimanya dan rekening korannya akan dipotong setiap bulan sesuai dengan cicilannya kepada Termohon PK. Angsuran ini tidak mengurangi arti Car Allowance (dan Running Cost Subsidy), karena angsuran ini sebagai pembayaran atas kendaraan bermotor yang dibelinya ;

b) Bila karyawan yang bersangkutan tidak memanfaatkannya untuk



membeli kendaraan, setiap bulannya Car Allowance dan Running Cost Subsidy tetap diterimanya, dan tidak ada pemotongan rekening korannya ;

Dengan demikian karyawan dengan kasus a) atau b) di atas sama-sama diberikan Car Allowance dan Running Cost Subsidy setiap bulannya. Untuk Pemohon PK berlaku kasus b) di atas. Slip Gaji Pemohon PK (vide Bukti P-20) membuktikan bahwa Car Allowance dan Running Cost Subsidy diterimanya setiap bulan dan bukti laporan bulanan rekening koran di Citibank yang menunjukkan tidak adanya pemotongan (vide Bukti Baru PK-2), sehingga terbukti bahwa Car Allowance dan Running Cost Subsidy adalah tunjangan tetap yang diterima setiap bulannya ;

8. Bahwa benar Car Allowance dan Running Cost Subsidy terbukti merupakan tunjangan yang bersifat tetap yang diterima Pemohon PK setiap bulannya dan bukan merupakan bagian dan upah pokok sebagaimana juga diakui Termohon PK dalam Memori Kasasinya pada butir 23, akan tetapi Termohon PK keliru menafsirkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam perhitungan Pesangon, UPMK dan UPH dimana upah yang digunakan dalam perhitungan pesangon, UPMK dan UPH terdiri atas. Menurut Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Upah terdiri atas :

- a) Upah/gaji pokok ;
- b) Tunjangan tetap yang bukan merupakan bagian dari upah pokok ;

Sehingga :

Upah = Upah pokok + Tunjangan tetap ;

Upah = Upah pokok + (Car Allowance + Running Cost Subsidy) ;

Upah = Rp 16.914.285,- + (Rp 4.915.000,- + Rp 1.250.000,-) ;

Upah = Rp 23.079.285,- ;

9. Bahwa tidak benar apa yang dikatakan Termohon PK (dahulu Pemohon Kasasi) dalam memori kasasinya butir 27 yang intinya berbunyi :



“Bahwa tidak benar pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 27 alinea 4 apabila besarnya pesangon yang harus diterima Termohon Kasasi berdasarkan pada gaji pokok Rp 23.079.285,-“ ;
Pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 26 alinea 3 dan halaman 27 alinea 4 jelas-jelas mengatakan upah tetap Pemohon PK adalah sebesar Rp 23.079.285,-, bukan upah/gaji pokok seperti yang dikatakan Termohon PK dalam memori kasasinya butir 27. Upah tetap menurut Judex Factie adalah upah pokok ditambah Tunjangan Tetap (Car Allowance dan Running Cost Subsidy) seperti yang telah diuraikan pada butir 8 dan sesuai Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

Pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 27 alinea 4 :

“Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan sebelumnya, maka dengan mengacu pada upah tetap per bulan Penggugat sebesar Rp 23.079.285,- dan masa kerja Penggugat selama 20 tahun, maka besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut : ...” ;

10. Bahwa tidak benar apa yang dikatakan Termohon PK (dahulu Pemohon Kasasi) dalam memori kasasinya butir 29 yang intinya berbunyi :

“Bahwa Judex Factie tidak konsisten dalam menentukan besarnya gaji pokok Termohon Kasasi untuk menentukan jumlah THR yang diterima oleh Termohon Kasasi sebagaimana dalam pertimbangan hukum halaman 28 alinea 2 dimana Judex Factie menyatakan besarnya THR Termohon Kasasi adalah $2 \times \text{Rp } 16.914.285,- = \text{Rp } 33.828.570,-$ (tiga puluh tiga juta delapan ratus dua puluh delapan ribu lima ratus tujuh puluh rupiah). Hal ini bertentangan dengan pertimbangan Judex Factie sebelumnya yang menetapkan gaji pokok Termohon Kasasi adalah Rp 23.079.285,- (dua puluh tiga juta tujuh puluh sembilan ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah)“ ;

Bahwa sebagaimana telah terbukti pada butir 9 di atas bahwa Judex Factie tidak pernah menetapkan gaji pokok per bulan Penggugat/Termohon Kasasi (sekarang Pemohon PK) adalah Rp



23.079.285,-, melainkan upah tetap atau upah (upah/gaji pokok ditambah tunjangan tetap) per bulan menurut Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebesar Rp 23.079.285,- ;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Factie* pada halaman 26 alinea 2 dan 3 jelas-jelas menyatakan upah/gaji pokok Penggugat/Termohon Kasasi (sekarang Pemohon PK) sebesar Rp 16.914.285,- ;

Bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) dan Tunjangan Hari Natal (THN) adalah tunjangan tetap tahunan yang diberikan Termohon PK kepada Pemohon PK yang besarnya masing-masing 1 (satu) kali jumlah upah/gaji pokok bulanan sebagaimana diatur dalam dalam PKB Tergugat periode 2004-2005 Pasal 29 dan 30. Dengan demikian tidak benar apa yang dikatakan Termohon PK (dahulu Pemohon Kasasi) dalam memori kasasinya butir 29 tersebut. Dengan demikian *Judex Factie* tetap konsisten dalam menentukan besarnya gaji pokok Termohon Kasasi (sekarang Pemohon PK) dalam menentukan jumlah THR dan THN yang diterima oleh Termohon Kasasi ;

Pertimbangan hukum *Judex Factie* pada halaman 28 alinea 2 :

“Menimbang, bahwa sehubungan dengan tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar uang Tunjangan Hari Raya dan Tunjangan Hari Natal kepada Penggugat, majelis berpendapat, karena hak tersebut sudah diatur dalam PKB Tergugat periode 2004-2005 Pasal 29 dan 30, maka dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim. Dengan demikian besarnya uang THR dan THN yang wajib dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar $2 \times \text{Rp } 16.914.285,- = \text{Rp } 33.828.570,-$ (tiga puluh tiga juta delapan ratus dua puluh delapan ribu lima ratus tujuh puluh rupiah) “ ;

11. Bahwa dengan demikian berdasarkan fakta dan bukti pada uraian butir 2 sampai dengan butir 10 di atas terbukti Upah untuk perhitungan Pesangon, UMPK dan UPH Pemohon PK adalah sebesar Rp 23.079.285,- (dua puluh tiga juta tujuh puluh sembilan ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah) ;
12. Bahwa dengan demikian karena terbukti tidak ada pelanggaran/kesalahan yang dilakukan Pemohon PK, PHK terhadap Pemohon PK adalah kehendak Termohon PK dan



Upah untuk perhitungan Pesangon, UMPK dan UPH Pemohon PK adalah Rp 23.079.285,- maka pertimbangan hukum dan putusan Judex Juris alinea 5 :

“Pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi semula Penggugat pekerja Andreas Uber dapat di PHK dengan pesangon, UMPK dan UPH sebagaimana di atas oleh Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berdasarkan upah Rp 16.914.285,- (enam belas juta sembilan ratus empat belas ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah) dan masa kerja 20 tahun” jelas-jelas “khilaf dan keliru” ;

D. Judex Juris Dalam Amar Putusannya Telah Melakukan Kekhilafan Atau Suatu Kekeliruan Yang Nyata Karena Telah Keliru Memutuskan Upah Selama Skorsing ;

1. Bahwa Judex Juris dalam pertimbangan hukumnya halaman 30 alinea 6 menyatakan :

“Pemohon telah melakukan skorsing kepada Termohon sejak Oktober 2005 ternyata upah selama skorsing sampai dengan Maret 2006, upah telah dibayar/upah selama skorsing 6 bulan sesuai Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 Pasal 16 ayat (3) jo. Pasal 191 Undang-Undang 13 Tahun 2003” ;

2. Bahwa sudah benar dan tepat pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 27 alinea 6 karena berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13/2003 dinyatakan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik Termohon PK maupun Pemohon PK harus tetap melaksanakan kewajibannya. Bahwa sesuai dengan dengan bukti T-12 (Perundingan Bipartit II) dimana Pemohon PK minta dipekerjakan kembali, telah membuktikan iktikadnya untuk tetap bekerja pada Termohon PK, akan tetapi Termohon PK tetap pada putusannya untuk



memberikan skorsing kepada Pemohon PK terhitung mulai tanggal Oktober 2005 (vide Bukti P-5). Dengan demikian Termohon PK tetap harus membayar upah selama skorsing sampai ada penetapan lembaga penyelesaian industrial ;

3. Bahwa menurut Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan termasuk Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi :

“Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-Undang ini” ;

Penjelasan atas Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi :

“Yang dimaksud peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan dalam Undang-Undang ini adalah peraturan pelaksanaan dari berbagai Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan baik yang sudah dicabut maupun yang masih berlaku. Dalam hal peraturan pelaksanaan belum dicabut atau diganti berdasarkan Undang-Undang ini, agar tidak terjadi kekosongan hukum, maka dalam Pasal ini tetap diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini ;

Demikian pula apabila terjadi suatu peristiwa atau kasus ketenagakerjaan sebelum Undang-Undang ini berlaku dan masih dalam proses penyelesaian pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sesuai dengan azas legalitas, terhadap peristiwa atau kasus ketenagakerjaan tersebut diselesaikan berdasarkan peraturan pelaksanaan yang ada sebelum

Hal 33 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



ditetapkannya Undang-Undang ini” ;

4. Bahwa Pasal 16 ayat (3) Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 hanya membatasi upah selama skorsing paling lama 6 (enam) bulan, sedangkan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak membatasi upah selama skorsing paling lama 6 (enam) bulan melainkan sampai ada penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

Karena Pasal 16 ayat (3) Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 bertentangan dengan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan perselisihan hubungan industrial antara Pemohon PK dan Termohon PK timbul setelah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan, maka berdasarkan Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 16 ayat (3) Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 tidak berlaku, upah selama skorsing harus ditetapkan berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

Pasal 16 ayat (3) Kep. Menaker No. 150 Tahun 2000 yang berbunyi :

“Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan” ;

Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi :

- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya ;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh ;

5. Bahwa dengan demikian upah selama skorsing harus dibayarkan hingga pada saat keputusan yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) dan (3)



Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
dijatuhkan yakni tanggal 26 Maret 2008 ketika
perkara Nomor : 515K/PHI/2007 ditetapkan ;

E. Penemuan Surat Bukti Tentang Tidak Diikut Sertakannya
Pemohon PK Dalam Program Asuransi Kesehatan AIA ;

1. Bahwa dalam jawaban gugatannya di tingkat Pengadilan
Hubungan Industrial Tergugat (sekarang Termohon PK)
dalam butir 25 menyatakan :

“Bahwa tentang tuntutan Penggugat (sekarang Pemohon PK)
mengenai biaya pengobatan dan perawatan, berdasarkan Surat
Keterangan dari PT. Asuransi AIA Indonesia disebutkan Penggugat
adalah peserta Asuransi dengan Nomor polis GHS-3832 untuk tipe
Asuransi Rawat Inap dan Rawat Jalan periode 1 Juli 2006 sampai
dengan 30 Juni 2007, oleh karenanya tidak sepatutnya apabila
Penggugat (sekarang Pemohon PK) menuntut kepada Tergugat
(sekarang Termohon PK), biaya pengobatan dan perawatan
Penggugat telah ditanggung oleh PT. Asuransi AIA Indonesia
sehingga biaya tersebut bukan menjadi tanggung jawab Tergugat
(sekarang Termohon PK)” ;

2. Bahwa asuransi kesehatan (Rawat Inap dan Rawat Jalan)
dari PT. Asuransi AIA Indonesia adalah asuransi kesehatan
korporasi yang dibayarkan Termohon PK untuk karyawan
dan tanggungannya untuk menggunakan fasilitas kesehatan
di Rumah Sakit/Klinik yang ditunjuk dan ditanggung
pembayarannya oleh PT. Asuransi AIA Indonesia. Segala
administrasi pembayaran premi dan perpanjangan polis
menjadi tanggung jawab Termohon PK. Semua urusan
administrasi pembaharuan polis maupun pembelian polis
baru dilakukan Termohon PK, karyawan tidak berurusan
langsung dengan PT. Asuransi AIA Indonesia untuk hal
tersebut. Pernyataan Termohon PK bahwa Pemohon PK
tidak sepatutnya menuntut kepada Termohon PK karena
biaya pengobatan dan perawatan Pemohon PK telah
ditanggung oleh PT. Asuransi AIA Indonesia sehingga biaya

Hal 35 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



tersebut bukan menjadi tanggung jawab Termohon PK jelas-jelas merupakan tindakan untuk lari dari tanggung jawab ;

3. Bahwa polis asuransi kesehatan berlaku 1 (satu) tahun dari tanggal 1 Juli sampai dengan 30 Juni tahun berikutnya. Hanya karyawan yang dibebaskan dari pembayaran premi, sedangkan untuk tanggungan karyawan Termohon PK memberikan subsidi. Porsi premi yang menjadi kewajiban karyawan untuk pembayaran premi tanggungannya setiap bulan dipotong dari upah yang mana dapat dilihat pada slip gaji pada pos "Advance Payment" (vide Bukti P-20). Karyawan wajib melengkapi, memberikan nomor rekening koran di Citibank dan nomor kartu kreditnya untuk pembayaran kelebihan limit dan menanda tangani formulir perpanjangan setiap tahun untuk dapat menikmati fasilitas kesehatan di Rumah Sakit/Klinik yang ditunjuk dan ditanggung pembayarannya oleh PT. Asuransi AIA Indonesia. Setelah administrasi memenuhi syarat karyawan akan mendapatkan kartu berobat baru yang berlaku satu tahun. Kartu berobat AIA harus ditunjukkan setiap kali berobat, slip biaya pengobatan harus digesek di atas kartu dan ditanda tangani pemegang polis ;
4. Bahwa skorsing diberikan Termohon PK kepada Pemohon PK pada tanggal 11 Oktober 2005 (vide Bukti P-5) yang isinya antara lain upah akan diberikan paling lama 6 (enam) bulan dan Pemohon PK tidak diperkenankan menginjakkan kakinya di lingkungan usaha Termohon PK, berarti upah Pemohon PK hanya akan dibayarkan hingga Maret 2006. Dengan dihentikannya upah mulai April 2006 berarti pembayaran premi asuransi untuk Pemohon PK dan tanggungan (setidaknya hanya tanggungan Pemohon PK) dihentikan juga. Dengan demikian berarti mulai April 2006 Pemohon PK beserta tanggungan tidak dapat lagi menikmati fasilitas kesehatan di Rumah Sakit/Klinik yang ditunjuk dan ditanggung pembayarannya oleh PT. Asuransi AIA Indonesia

Hal 36 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



dan sejak itu Termohon PK menghentikan manfaat tersebut. Adalah wajar bila Pemohon PK menuntut pembayaran biaya pengobatan terhitung mulai April 2006 berdasarkan rata-rata biaya yang dibayarkan PT. Asuransi AIA Indonesia untuk Pemohon PK untuk tahun 2004 dan 2005 ;

5. Bahwa dalam jawaban gugatannya di tingkat PHI pada butir 1 di atas Termohon PK menyatakan polis Pemohon PK periode 1 Juli 2006 sampai dengan 30 Juni 2007 telah diperpanjang sangat tidak masuk akal. Pemohon PK sama sekali tidak pernah dihubungi Termohon PK untuk hal yang dimaksud. Berdasarkan pengecekan silang Pemohon PK dengan staff PT. Asuransi AIA Indonesia dan staff Termohon PK terbukti polis Pemohon PK periode 1 Juli 2006 sampai dengan 30 Juni 2007 tidak diperpanjang (Bukti Baru PK-3, berupa E-mail) :

- Tanggal 10 Mei 2007 Pemohon PK meminta penjelasan kenapa asuransi kesehatannya periode 1 Juli 2006 sampai dengan 30 Juni 2007 tidak diperpanjang via E-mail kepada Dewi Kurniati (staff PT. Asuransi AIA Indonesia). (Lihat hal-2 Bukti PK-3) ;
- Tanggal 11 Mei 2007 Dewi Kurniati (staff PT. Asuransi AIA Indonesia) memberitahu Irene Siagian (staff Termohon PK), bahwa asuransi kesehatan Pemohon PK periode 1 Juli 2006 sampai dengan 30 Juni 2007 tidak diperpanjang karena namanya tidak tercantum dalam daftar nama karyawan Termohon PK yang diperpanjang polis mereka. E-mail dari Dewi Kurniati (staff PT. Asuransi AIA Indonesia) kepada Irene Siagian (staff Termohon PK) ini kemudian diteruskan kepada Pemohon PK. (Lihat hal-1 Bukti PK-3) ;
- Tanggal 11 Mei 2007 Pemohon PK meneruskan E-mail di atas kepada Irene Siagian (staff Termohon

Hal 37 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



PK) dan meminta bantuannya untuk segera menindak lanjuti. (Lihat hal-1 Bukti PK-3) ;

- Tanggal 14 Mei 2007 Irene Siagian (staff Termohon PK) mengirimkan formulir perpanjangan polis periode 1 Juli 2006 sampai dengan 30 Juni 2007 kepada Pemohon PK. (Lihat hal- 3 Bukti PK-3) ;
 - Formulir perpanjangan periode tersebut dapat dilihat pada hal-4 dan 5. Pada hal-4 disebutkan bahwa formulir tersebut harus diterima sebelum tanggal 2 Juni 2006 jam 16:00. Pada hal-5 harus dibubuhi tanda tangan dan mencantumkan nomor rekening di Citibank dan nomor kartu kredit untuk pendebitan rekening bila biaya berobat melebihi limit ;
6. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti di atas terbukti Termohon PK setelah terbukti hanya mengada-ada dalam mendalilkan “David Neo adalah atasan Pemohon PK”, kembali mengada-ada menyatakan telah memperpanjang polis asuransi Pemohon PK 1 Juli 2006 sampai dengan 30 Juni 2007. Dengan demikian berdasarkan fakta dan Bukti Baru PK-3 telah terbukti Termohon PK kembali memperlihatkan dan mempunyai niat tidak baik terhadap Pemohon PK ;
7. Bahwa dengan demikian karena kesengajaan dan iktikad tidak baik Termohon PK tidak memperpanjang asuransi kesehatan Pemohon PK, sudah sepantasnya Pemohon PK mendapatkan kompensasi biaya Rawat Inap dan Rawat Jalan terhitung mulai April 2006 hingga 26 Maret 2008 ketika perkara Nomor : 515K/PHI/2007 ditetapkan. Kompensasi ini proporsional dengan biaya Rawat Inap dan Rawat Jalan aktual yang dibayarkan PT. Asuransi AIA Indonesia. Sebagai baseline digunakan rata-rata biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan Termohon PK untuk tahun 2005 sebesar Rp 35.520.980,- dan tahun 2004 sebesar Rp



34.907.260,- (vide Bukti P-17) ;

F. Penemuan Surat Bukti Tentang Adanya Tambahan Dari Termohon PK Berupa Uang Kebijaksanaan Selain 2 X Uang Pesangon, UPMK Dan UPH Bila Termohon PK Melakukan PHK ;

1. Bahwa berdasarkan Bukti Baru PK-5 terbukti selain 2 x Uang Pesangon, UPMK dan UPH karyawan yang di-PHK Termohon PK juga mendapatkan tambahan Uang Kebijaksanaan. Daijasisnovi Hoesin dengan masa kerja 13 tahun dari 1 September 1994 hingga 10 Desember 2007 (Bukti Baru PK-4) secara keseluruhan menerima 45 bulan upah dimana Uang Kebijaksanaan yang diterima 13 bulan upah. Dengan demikian Uang Kebijaksanaan diberikan 1 (satu) bulan upah untuk setiap masa kerja 1 (satu) tahun. Karena jabatan Daijasisnovi Hoesin adalah Assistant Manager tidak ada tunjangan tetap (Car Allowance dan Running Cost Subsidy) yang diberikan, sehingga upah yang diterimanya hanya upah pokok ;
2. Berdasarkan Bukti Baru PK-4 dan PK-5 demi keadilan dan persamaan hak, Uang Kebijaksanaan harus juga diberikan juga kepada Pemohon PK sesuai dengan Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 : "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan" ;

G. Bukti-Bukti Lain Yang Memperlihatkan Termohon PK Tidak Jujur Dan Mempunyai Iktikad Tidak Baik ;

1. Bahwa Termohon PK telah meminta Pemohon PK untuk melaksanakan eksekusi pelaksanaan Putusan MA (Kasasi) pada tanggal 11 November 2008, akan tetapi pelaksanaannya batal karena Termohon PK akan menambahkan klausula dalam berita acara sebagai berikut : "dengan penanda tangan berita acara pelaksanaan Putusan MA (Kasasi) maka segala perselisihan hukum antara Pemohon PK dan Termohon PK selesai dan tidak ada



lagi tuntutan hukum di kemudian hari”. Pemohon PK menolak karena jelas-jelas klausula ini akan menghalangi Pemohon PK untuk melakukan upaya Peninjauan Kembali. Iktikad tidak baik Termohon PK ini nyata-nyata terbukti bermaksud memasung hak Pemohon PK untuk melakukan upaya Peninjauan Kembali sebagaimana ketentuan Pasal 66 Ayat (2) Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Atas tindakan moral hazard Termohon PK ini, Pemohon PK mengirimkan E-mail teguran kepada Sdr. Tigor M. Siahaan pimpinan Citibank, N.A. Indonesia (vide Bukti Baru PK-6) dan Surat Pembaca pada Kompas.com (vide Bukti Baru PK-7) ;

2. Bahwa pada tanggal 14 November 2008 Termohon PK meminta kembali Pemohon PK untuk melaksanakan eksekusi pelaksanaan Putusan MA (Kasasi) yang kemudian terlaksana pada 17 November 2008 setelah adanya jaminan dari Termohon PK tidak terulang kembali moral hazard (vide Bukti Baru PK-8) ;
3. Bahwa pada tanggal 20 November 2008 Pemohon PK mengirimkan E-mail kepada Termohon PK perihal jumlah pelaksanaan eksekusi Putusan MA (Kasasi) yang diterima Pemohon PK dipotong Termohon PK sebesar Rp 1.722.240,- (vide Bukti Baru PK-8) ;
4. Bahwa kemudian Termohon PK mengkonfirmasi potongan sebesar Rp 1.722.240,- adalah untuk pembayaran premi asuransi atas nama Pemohon PK untuk periode April 2006 sampai dengan November 2008 (vide Bukti Baru PK-9) ;
5. Bahwa berdasar fakta dan bukti baru PK-9 Termohon PK sangat memahami kewajibannya dengan mengasuransikan jiwa Pemohon PK sebagaimana yang termaktub pada Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, akan tetapi dengan sengaja mengabaikannya dengan menghentikan



pembayaran kewajiban kepada Pemohon PK mulai April 2006. Tindakan Termohon PK mengasuransi jiwakan Pemohon PK tanpa sepengetahuan Pemohon PK dan preminya dibebankan kepada Pemohon PK untuk periode April 2006 sampai dengan November 2008 sangat tidak bermoral karena sejak April 2006 Termohon PK sudah menghentikan sama sekali pembayaran kewajiban kepada Pemohon PK ;

Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi :

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya ;

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh ;

6. Bahwa berdasarkan fakta dan Bukti Baru PK-6 sampai dengan PK-9 jelas-jelas terbukti Termohon PK lagi-lagi tidak jujur, penuh tipu muslihat dan mempunyai iktikad tidak baik yang kiranya dapat dijadikan masukan bagi Majelis Hakim Agung di dalam mengambil keputusan ;

H. Perhitungan Hak-Hak Yang Akan Diterima Pemohon PK ;

Berdasarkan uraian di atas maka :

- Karena inisiatif PHK adalah dari Termohon PK dengan tanpa adanya kesalahan Pemohon PK, maka Pemohon PK berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang No. 13/2003 ;
- Masa kerja Pemohon PK adalah Juni 1985 hingga putusan tetap Mahkamah Agung bulan Maret 2008 selama 22 tahun 10 bulan atau 22.83 tahun ;



- Uang Kebijakan diberikan 1 (satu) bulan upah untuk setiap masa kerja 1 (satu) tahun ;
- Upah untuk perhitungan Pesangon, UMPK dan UPH Pemohon PK serta Uang Kebijakan adalah sebesar Rp 23.079.285,- ;
- Upah pokok untuk perhitungan THR dan THN sebesar Rp 16.914.285,- ;
- Biaya pengobatan dan perawatan per tahun sebesar Rp 35.214.120,- dihitung berdasarkan rata-rata biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan Termohon PK untuk tahun 2005 sebesar Rp 35.520.980,- dan tahun 2004 sebesar Rp 34.907.260,- (Bukti P-17) ;

Dengan Demikian Hak-Hak Yang Akan Diterima Pemohon PK Adalah Sebagai Berikut :

1. Uang Pesangon :
2 x Pasal 156(2) Undang-Undang No. 13/2003 ;
2 x 9 x Rp 23.079.285,- = Rp 415.427.130,- ;
2. Uang penghargaan masa kerja :
1 x Pasal 156(3) Undang-Undang No. 13/2003 ;
1 x 8 x Rp 23.079.285,- = Rp 184.634.280,- ;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan :
15% dari butir 1 dan 2 ;
15% x Rp 600.061.410,- = Rp 90.009.211,- ;
4. Upah skorsing : April 2006 - Maret 2008 :
24 x Rp 23.079.285,- = Rp 553.902.840,- ;
5. THR & THN tahun 2006 dan 2007 :
4 x Rp 16.914.285,- = Rp 67.657.140,- ;
6. Uang Kebijakan :
22.83 x Rp 23.079.285,- = Rp 526.900.077,- ;
7. Biaya pengobatan dan perawatan selama tidak ;
mendapatkan fasilitas asuransi AIA ;
April 2006- Maret 2008 ;



2 x Rp 34.907.260,- = Rp 69.814.520,- ;
Jumlah = Rp
1.908.345.198,-;

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

Menimbang, bahwa atas keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat :

Bahwa alasan-alasan Peninjauan Kembali berupa ada kekhilafan yang nyata dan adanya bukti baru (Novum) yaitu PK 1 sampai dengan PK 9, tidak dapat dibenarkan, dengan pertimbangan sebagai berikut :

Bahwa kekhilafan-kekhilafan yang dimaksud Pemohon PK dihubungkan dengan pertimbangan-pertimbangan Judex Juris dalam putusannya, ternyata Judex Juris tidak membuat kekhilafan sebagaimana yang dimaksud Pemohon Peninjauan Kembali dan telah memberikan pertimbangan yang tepat dan benar ;

Bahwa mengenai bukti-bukti baru (Novum) PK 1 sampai dengan PK 9, setelah diteliti ternyata tidaklah merupakan bukti yang menentukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf b Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal yang dipertimbangkan di atas, maka Permohonan Peninjauan Kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali : ANDREAS UBER tersebut tidak beralasan, sehingga harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara a quo Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pemohon Peninjauan Kembali dihukum membayar biaya perkara permohonan peninjauan kembali;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak Permohonan Peninjauan Kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali : **ANDREAS UBER** tersebut ;

Hal 43 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menghukum Pemohon Peninjauan Kembali untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan Peninjauan Kembali ini sebesar Rp 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu** tanggal **12 Mei 2010** oleh **Djafni Djamal, SH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arsyad, SH. MH.** dan **Bernard, SH. MM.** Hakim-Hakim Ad.Hoc.PHI sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Reza Fauzi, SH. CN.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota,

ttd./

Arsyad, SH. MH.

ttd./

Bernard, SH. MM.

Ketua,

ttd./

Djafni Djamal, SH.

Biaya-biaya :

1. Meterai	Rp.	6.000,-
2. Redaksi	Rp.	1.000,-
3. Administrasi Kasasi ...	Rp.	2.493.000,-
Jumlah	Rp	5.000.000,-

Panitera Pengganti,

ttd./

Reza Fauzi, SH. CN.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI
a/n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

(RAHMI MULYATI, SH., MH)

Nip. 040049629

Hal 44 dari 44 Hal.Put.No.26 PK/PDT.SUS/2010

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)