



PUTUSAN

Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT.BANK CIMB NIAGA,Tbk., Perseroan berkedudukan di Graha CIMB Niaga, Jalan Jendral Sudirman Kavling 58 Jakarta Selatan oleh karena Jabatannya di wakili oleh Fransiska Oei Lam Sien, S.H., dan Vera Handajani selaku Direktur PT. Bank CIMB Niaga beralamat Graha CIMB Niaga, Jalan Jendral Sudirman Kavling 58 Jakarta Selatan.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Budi Satrio dan Kawan-kawan adalah para karyawan PT Bank CIMB Niaga Tbk., beralamat di Gedung Synergy Jalan Jalur Sutera Barat Kavling 17 Alam Sutra Tangerang Propinsi Banten. Berdasarkan Surat kuasa khusus tanggal 22 April 2020, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

FERDINANSYAH, Kewarganegarann Indonesia, Nomor Induk Pegawai CN019309, beralamat di Jalan Prajurit Nazarudin Kecamatan sako, Kota Palembang Sumatera Selatan, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan yang dilampiri anjuran dan risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 30 Januari 2020 dalam Registrasi Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg. telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- I. HUBUNGAN HUKUM ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT
 1. PENGGUGAT adalah suatu Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia yang bergerak di bidang perbankan yang dalam menjalankan usahanya sebagai Bank Swasta Nasional selalu mengedepankan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, dimana guna mendukung keberlangsungan usahanya PENGGUGAT memiliki kantor cabang dan pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya di Kota Palembang.
 2. TERGUGAT (in casu Ferdinansyah) adalah Pekerja dengan status Pekerja dengan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diangkat sesuai dengan Perjanjian Pengalihan Karyawan pada tanggal 01 Juni 2012 dan berdasarkan Surat Keputusan Manajemen PENGGUGAT, TERGUGAT ditempatkan pada Kantor Cabang Palembang Sudirman dengan jabatan terakhir sebagai Funding Business Manager dengan Upah sebesar Rp. 17.731.517,- terbilang (Tujuh Belas Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Satu Ribu Lima Ratus Tujuh Belas Rupiah).
 3. Bahwa berdasarkan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019 Pasal 59 ayat 1 huruf a yang berbunyi "Setiap karyawan wajib, mematuhi dan melaksanakan PKB ini, Peraturan Internal Perusahaan, Perjanjian Kerja dan segala bentuk peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan." Sehingga sudah sepatutnya TERGUGAT dapat mematuhi segala Peraturan yang berlaku diperusahaan terutama Perjanjian Kerja Bersama & Peraturan Internal Perusahaan sebagai suatu aturan hukum yang telah disepakati bersama dan mengikat, terlebih aturan tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata Jo Pasal 1338 KUHPerdata.
- II. PENYEBAB PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT
 1. Bahwa selama bekerja dengan PENGGUGAT, TERGUGAT memiliki riwayat pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama 2017-2019 Juncto Peraturan Internal Perusahaan sebagai berikut;
 - a. Sanksi : Surat Pemberitahuan Kinerja di Bawah Standar (Surat Teguran)
No : 237/HR/PIPEMPLYEE/III/2018
Tanggal : 23 Maret 2018
Perihal : Tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target sesuai harapan/ekspektasi (Unperformance) di tahun 2017
 - b. Sanksi : Surat Peringatan 1
No : 02/VIII/SMDCE/SUMATERA/2018

Halaman 2 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

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

- Tanggal : 29 Agustus 2018
Perihal : Tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target sesuai harapan/ekspektasi (Unperformance).
- c. Sanksi : Surat Peringatan 2
No : 07/XI/SDMCE/SUMATERA/2018
Tanggal : 08 November 2018
Perihal : Tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target sesuai harapan/ekspektasi (Unperformance).
- d. Sanksi : Surat Peringatan 3
No : 00110/PIP/HR/III/2019
Tanggal : 25 Maret 2019
Perihal : Tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target sesuai harapan/ekspektasi dengan Penilaian dibawah 3.0 Kategori Need Improvement selama 2 tahun secara berturut-turut. (Unperformance)
2. Bahwa terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan TERGUGAT, PENGGUGAT telah melakukan upaya pembinaan dengan mewajibkan TERGUGAT untuk mengikuti program Performance Improvement Plan (PIP) atau Rencana Perbaikan Kerja (Perjanjian Kerja Bersama Pasal 14). Adapun tahapan pembinaan yang telah dilakukan oleh PENGGUGAT adalah sebagai berikut:
- a. Berdasarkan pencapaian hasil kinerja tahun 2017, TERGUGAT dengan nilai PA 2.8 dari nilai minimal 3.0 atau Need Improvement (tidak mencapai target yang telah ditetapkan), sehingga kepada TERGUGAT diberikan sanksi berupa Surat Pemberitahuan Kinerja dibawah Standar (setingkat Surat Teguran) dan disertai upaya-upaya pembinaan berupa PIP (Performance Improvement Plan) atau membuat rencana perbaikan kinerja yang berlaku selama 3 bulan.
- b. Bahwa dari PIP Pertama yang dilakukan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, TERGUGAT mendapatkan hasil Unsuccessful, TERGUGAT mendapatkan penilaian kinerja dibawah standar yaitu < 300 (Need Improvement). Sehingga kepada TERGUGAT diberikan Sanksi Surat Peringatan Pertama di sertai dengan pembinaan berupa PIP kedua
- c. Bahwa dari PIP kedua yang dilakukan, TERGUGAT mendapatkan hasil Unsuccessful TERGUGAT mendapatkan penilaian kinerja dibawah standar yaitu < 300 (Need Improvement). Sehingga kepada

Halaman 3 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



TERGUGAT diberikan Sanksi Surat Peringatan Kedua disertai dengan pembinaan berupa PIP Ketiga

- d. Bahwa berdasarkan penilaian pada kuartal ke 2 Tahun 2018 TERGUGAT kembali tidak berhasil mencapai hasil kerja/target sesuai harapan dengan nilai PA 2.1 dari minimal 3.0. Padahal ditahun sebelumnya 2017, TERGUGAT juga telah mendapatkan nilai PA 2.8 dari minimal 3.0. Karena TERGUGAT telah mendapatkan nilai D (tidak memenuhi standar/target yang ditetapkan) secara 2 tahun berturut pada penilaian kinerja tahun 2017 dan 2018, Oleh karenanya berdasarkan ketentuan yang berlaku di tempat kerja PENGGUGAT, maka PENGGUGAT memberikan sanksi Surat Peringatan III (SP3) No. 00110/PIP/HR/III/2019 dan TERGUGAT juga diwajibkan membuat Rencana Perbaikan Kinerja (Performance Improvement Plan - PIP).
- e. Bahwa PENGGUGAT dan TERGUGAT telah sepakat untuk melakukan rencana perbaikan kinerja selama 3 bulan sebagai berikut:
 - Mendapatkan NTA cover Sumatera Non Medan & Batam (payroll + Education + Event + Community) April – Jun < 75% = 1000 NTA
 - Mendapatkan NSU Batam (payroll + Education + Event + Community) April – Jun < 75% = 4 NSU
 - Kunjungan untuk Cover Sumatra mendapatkan NTA + NSU = 3
 - Issue Complain & Risk = 0
 - Referral Proses NSU Landing = 1
3. Bahwa tujuan dari pada Program PIP salah satunya adalah untuk memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi kepada karyawan sehingga mampu memperbaiki kinerja sesuai ekspektasi dan sekaligus membantu karyawan agar dapat terhindar dari sanksi sebagai akibat kinerja dibawah standar secara berturut-turut. Dengan adanya Program PIP ini, PENGGUGAT sangat berharap TERGUGAT mampu memperbaiki performance nya seperti semula. Selain itu TERGUGAT juga telah memiliki pengalaman selama +/- 7 tahun bekerja bersama PENGGUGAT, maka seharusnya bukan hal yang sulit bagi TERGUGAT untuk mengembalikan performanya seperti semula.
4. Namun tentunya sebaik-baiknya tujuan program pembinaan yang dibuat oleh PENGGUGAT tersebut, tak akan dapat berhasil tanpa adanya iktikad dan kerjasama dari pada TERGUGAT untuk mau memperbaiki

Halaman 4 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



hasil kinerja dan mematuhi segala aturan yang berlaku tentang pencapaian target. Terbukti dengan dari hasil pelaksanaan rencana perbaikan kinerja tahun 2019 selama 3 bulan, TERGUGAT tetap tidak memenuhi target yang telah ditetapkan yang dapat PENGGUGAT uraikan sebagai berikut:

- New To Account payroll = 577
- New Sign Up payroll = 11
- New To Account Education = 829
- New Sign Up Complain = 2

5. Bahwa PENGGUGAT sangat menyayangkan sikap TERGUGAT yang tidak mampu memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh PENGGUGAT. Padahal segala upaya telah dilakukan mulai dari pembinaan Performance Improvement Plan hingga pemberian sanksi Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III agar dapat mengembalikan performance TERGUGAT seperti semula. Namun hal tersebut tidak serta merta membuat TERGUGAT mampu mematuhi aturan tentang pencapaian target yang telah ditetapkan. Dengan demikian berdasarkan pada fakta dan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, maka patutlah jika PENGGUGAT memberikan Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERGUGAT. Adapun dasar ketentuan-ketentuan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Penjelasan Pasal 7 ayat 2, pada pokoknya menyatakan bahwa pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada perusahaan yang bersangkutan.
- b. Bahwa Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 161 Ayat 1, pada pokoknya menyatakan bahwa Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, setelah pekerja diberikan surat peringatan.
- c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2017 – 2019 yang telah disepakati antara PENGGUGAT dengan Serikat Pekerja di tempat kerja PENGGUGAT Pasal 14 yang pada pokoknya menyatakan bahwa PENGGUGAT melakukan penilaian atas prestasi kerja secara berkala sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun. Selanjutnya

Halaman 5 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



disebutkan bahwa PENGGUGAT akan melakukan pembinaan terhadap Pekerja yang berkinerja rendah termasuk tidak terbatas program Performance Improvement Plan (PIP).

d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2017 – 2019 yang telah disepakati bersama oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT melalui Serikat Pekerja pada;

- Pasal 59 ayat 1 huruf a yang berbunyi;

“Setiap karyawan wajib, mematuhi dan melaksanakan PKB ini, Peraturan Internal Perusahaan, Perjanjian Kerja dan segala bentuk peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.” ,

- Pasal 59 ayat 2 yang berbunyi;

“Segala bentuk pelanggaran atas kewajiban yang dimaksud diatas akan dikenakan sanksi mulai dari Surat Teguran hingga Surat Peringatan ataupun tindakan Pemutusan Hubungan Kerja” dan

- Pasal 67 ayat 2 huruf f, g, h yang berbunyi;

Hubungan kerja dapat berakhir diakibatkan oleh hal-hal sebagai berikut

f) Pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam PKB ini.

g) Terpenuhinya ketentuan Pasal 14.3 dan/atau 14.3 dalam PKB ini

h) Sesuai yang diatur didalam kebijakan Penentuan Sanksi atas Pelanggaran ketentuan Hukum yang berlaku

e. Ketentuan Peraturan Internal Perusahaan No. A.05.02 Perihal Pengelolaan Kinerja Dibawah Standar Pasal 5.3, Surat Peringatan 3 dapat diberikan kepada;

- Karyawan yang telah melaksanakan PIP sebelumnya dengan hasil evaluasi “Unsuccessful”, dan sebelumnya telah mendapatkan Surat Peringatan 2, atau

- Karyawan yang mendapatkan nilai/rating kinerja < 3.0 (Need Improvement) selama 2 tahun secara berturut. Bahwa terbukti sejak tahun 2016, tahun 2017 hingga tahun 2018 TERGUGAT mendapatkan nilai/rating kinerja <3.0 (Need Improvement) sehingga kepada TERGUGAT diberikan SP 3.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Lebih lanjut apabila setelah diberikan Surat Peringatan 3 dan tetap tidak mencapai kinerja yang ditetapkan, maka PENGGUGAT dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- 6. Bahwa karena pemberian SP I, SP II dan SP III kepada TERGUGAT telah dilakukan secara patut dan layak dan diberikan masih waktu 6 bulan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 161 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka patut lah kiranya Majelis Hakim dalam perkara a quo menyatakan SP I, SP II dan SP III sah dan berlaku.
- 7. Bahwa kemudian terhadap permasalahan industrial ini PENGGUGAT beritikad baik untuk melakukan penyelesaian dengan TERGUGAT secara baik-baik, dimana diantara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah dilakukan perundingan Bipartit sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 02 September 2019 dan 05 November 2019.
- 8. Bahwa dalam perundingan Bipartit tersebut PENGGUGAT menerangkan dan disertai bukti surat mengenai duduk perkara, hasil penilaian PIP, Sanksi SP 1, SP 2 dan SP 3, keputusan perusahaan dan hak-hak TERGUGAT sebagai konsekuensi atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian dalam perundingan tersebut PENGGUGAT juga telah memfasilitasi TERGUGAT untuk berbicara dengan atasan TERGUGAT, dimana atasan TERGUGAT telah menjelaskan yang pada pokoknya proses penilaian hasil kinerja terhadap TERGUGAT telah dilakukan secara terukur sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan dan hal tersebut berlaku bagi seluruh karyawan yang mendapatkan penilaian dibawah standart. Bahwa atas perundingan bipartit yang dilaksanakan, tidak menghasilkan kesepakatan diantara PENGGUGAT dengan TERGUGAT perihal Pemutusan Hubungan Kerja
- 9. Bahwa PENGGUGAT menyadari bahwa bisa saja memutus hubungan kerja dengan TERGUGAT berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003. Namun hal tersebut tidak dilakukan karena masih mempertimbangkan adanya penyelesaian perselisihan dengan musyawarah dan mufakat dan ketentuan Pasal 151 ayat 3 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga PENGGUGAT melakukan penyimpangan hukum dengan menerbitkan surat skorsing No 003/Memo/NW/SR&P/XI/2019 kepada TERGUGAT pada tanggal 05 November 2019, yang efektif skorsing pertanggal 06 November 2019 dan

Halaman 7 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

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)



berlaku selama 6 bulan. Dasar hukum PENGGUGAT dalam memberikan skorsing tersebut adalah sebagai berikut

a. UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat 3 berbunyi “ 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.”

b. Ketentuan PKB Pasal 61.3 huruf B bagian v butir e – b “Pembebasan tugas (skorsing) dapat diberikan kepada Pekerja (dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima oleh Pekerja) dalam hal ; Pekerja dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja”

10. Bahwa tujuan PENGGUGAT memberikan Skorsing agar TERGUGAT dapat merenungkan setiap pelanggaran yang telah dilakukan dan focus terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang di hadapi dan selama masa skorsing TERGUGAT dibebaskan tugas dan PENGGUGAT tetap membayarkan Hak-hak Ketenagakerjaan TERGUGAT secara utuh.

11. Bahwa karena tidak menemukan kesepakatan saat proses bipartit, maka PENGGUGAT akhirnya mencatatkan perselisihan hubungan industrial tersebut di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang (Disnaker Palembang) yang beralamat di Jl. Kapten Anwar Sastro , Kota Palembang pada tanggal 06 November 2019

12. Bahwa menindaklanjuti pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut Disnaker Palembang, telah memanggil PENGGUGAT dan TERGUGAT ke Disnaker Palembang, dan kemudian melakukan mediasi. Dan pada mediasi tersebut PENGGUGAT telah menawarkan kepada TERGUGAT kompensasi 1X Ketentuan Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 dan opsi penambahan 2 bulan gaji;

13. Bahwa dari Mediasi yang dilakukan tetap tidak terjadi kesepakatan terkait pemutusan hubungan kerja meskipun PENGGUGAT, maka pada tanggal 26 Desember 2019 Disnaker Palembang telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial tersebut dengan No 567/1383/Disnaker/2019 yang pada pokoknya adalah PENGGUGAT diminta untuk memanggil TERGUGAT untuk bekerja kembali;

Halaman 8 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



14. Bahwa atas anjuran tersebut PENGGUGAT telah memberikan tanggapan pada tanggal 06 Januari 2020 dan dengan tegas PENGGUGAT menyatakan MENOLAK ANJURAN. Dasar pertimbangan penolakan PENGGUGAT, karena Mediator dalam persidangan maupun dalam anjuran telah lalai atau tidak mempertimbangkan bukti-bukti PENGGUGAT. Pada mediasi PENGGUGAT telah memberikan segala bukti baik rekap penilaian, PIP dan pemberian sanksi SP 1, SP 2 dan SP 3 yang mana melalui bukti tersebut telah cukup kuat untuk mengkualifikasikan TERGUGAT melakukan tindakan indisipliner berdasarkan ketentuan Pasal 161 undang-undang No 13 Tahun 2003.
15. Bahwa dikarenakan PENGGUGAT tidak sependapat dengan Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang maka merujuk pada ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UUPPHI”) PENGGUGAT diberikan hak secara hukum untuk mengajukan permasalahan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat, yang lengkapnya sebagai berikut:

Adapun, ketentuan Pasal 14 ayat (1) UUPPHI di atas, lengkapnya sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

16. Lebih lanjut, dengan merujuk pada ketentuan Pasal 81 UUPPHI, secara tegas diatur bahwa pengadilan yang berwenangan memeriksa dan mengadili perkara a quo adalah Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diketahui bahwa TERGUGAT merupakan Pekerja PENGGUGAT di Kantor Cabang PENGGUGAT di Sudirman Kota Palembang. Dengan demikian, demi hukum Gugatan a quo harus diajukan dan patut diterima oleh di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang.

Adapun, ketentuan Pasal 81 UUPPHI diatas, lengkapnya sebagai berikut: Pasal 81

Halaman 9 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

III. KOMPENSASI PENGGUGAT UNTUK TERGUGAT ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Bahwa oleh karena TERGUGAT telah melakukan Pelanggaran Indisipliner terhadap ketentuan yang diatur di dalam PKB maupun Peraturan Internal Perusahaan yang mana telah dilakukan upaya pembinaan, Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III, Maka perbuatan TERGUGAT tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT telah berakhir atau putus.

2. Bahwa dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka kepada TERGUGAT hanya diberikan hak-hak berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat 3 “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar (1) ketentuan pasal 156 ayat (3) Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”, dengan rincian sebagai berikut ;

□ Uang Pesangon : Rp 17.318.000 x 8 = Rp 138.544.000,-

□ Uang Penghargaan Masa Kerja: Rp 17.318.000 x 3 = Rp 51.954.000,- Total = Rp 190.498.000,-

□ Uang Penggantian Hak: 15% x Rp 190.498.000,- = Rp 28.574.700,- Total = RP 219.072.700,-

Terbilang (Dua Ratus Sembilan Belas Juta Tujuh Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Rupiah)

Bahwa dengan putusnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT tersebut, maka PENGGUGAT tidak berkewajiban untuk membayar upah apapun kepada TERGUGAT, sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat 1 berbunyi “Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” (No Work No Pay).

3. Bahwa karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka berdasarkan ketentuan pasal

Halaman 10 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

180 HIR, PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim hakim dalam putusannya menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij voorraad), meskipun ada upaya hukum verzet/perlawanan dan/atau kasasi maupun hukum lainnya.

4. Bahwa PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo agar berkenan menerima dan mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya

MAJELIS HAKIM YANG TERHORMAT

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, PENGGUGAT mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara aquo agar berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan TERGUGAT terbukti telah melakukan Pelanggaran dengan kategori Indispliner terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama maupun ketentuan Peraturan Internal PENGGUGAT No A.50.02 Perihal Pengelolaan Kinerja Dibawah Standar Pasal 5.3
3. Menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161
4. Menyatakan PENGGUGAT untuk membayar uang kompensasi sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3, dan ketentuan Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau sebesar RP 219.072.700, Terbilang (Dua Ratus Sembilan Belas Juta Tujuh Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Rupiah) dan diperhitungkan terhadap kewajiban TERGUGAT kepada PENGGUGAT.
5. Menyatakan Tergugat tidak berhak atas upah apapun, sejak diputusnya hubungan kerja berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat 1.
6. Menyatakan putusan dalam perkara a quo dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan dan/atau Kasasi dari TERGUGAT; dan

Halaman 11 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya yang timbul akibat perkara a quo.

Apabila Majelis Hakim Mulia Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono naar redelijkheid en billijkheid).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut dan Tergugat hadir menghadap sendiri sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

1. Mohon Pertimbangannya untuk tidak melanjutkan *PERSIDANGAN* serta mengembalikan Berkas GUGATAN No.8/Pdt.sus.PHI/2020/PN.plg kepada PENGGUGAT untuk Diperbaiki serta memerintahkan PENGGUGAT mengikuti Proses Pemutusan Hubungan Kerja UU13-2003 Ketenagakerjaan PASAL 151 ayat (1.2.3) dan PASAL 152 ayat (1.2.3) karena yang di GUGAT adalah Putusan terkait GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BUKAN GUGATAN Terkait Perselisihan sesuai ANJURAN dari pihak MEDIATOR Hubungan Industrial
2. Bahwa GUGATAN yang di buat PENGGUGAT NO.005/SB/HRER/2020 dan ditunjukkan kepada yang terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dengan PERIHAL : GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Sangatlah Kabur dan Salah Judul dan PENGGUGAT tidak memahami SUBSTANSI permasalahan bahkan salah tujuan harusnya perihal GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Bukanlah antara PENGGUGAT : BANK CIMB Niaga Tbk dan TERGUGAT ; FERDINASYAH tapi antara PENGGUGAT dan MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL DISNAKER

Halaman 12 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



KOTA PALEMBANG Terkait ANJURAN yang dikeluarkan mediator pada TERGUGAT dan PENGUGGAT pada MEDIASI yang diminta dan didaftarkan sendiri oleh PENGUGGAT

3. Bahwa PENGUGGAT harusnya Menggugat yang benar adalah PERIHAL: PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA bukan GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA karena Belum PUTUS apapun terkait PHK bahkan sesuai anjuran semua bukti telah diberikan TERGUGAT pada saat di depan Mediator

4. BAHWA PERTIMBANGAN HUKUM DAN KESIMPULAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL Dalam ANJURANNYA yang kami kutip no 4 sebagai berikut :

Bahwa sampai dengan proses mediasi selesai Tanggal 16 Desember 2019, Mediator Hubungan Industrial tidak pernah membaca dan/atau menerima salinan document surat pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan untuk pihak pekerja, baik dari pihak pekerja Maupun pengusaha

Bahwa Pihak PENGUGGAT Lupa meyakinkan TERGUGAT bahwa yang mendaftarkan untuk menempuh Mediasi melalui Mediator Hubungan Industrial adalah pihak PENGUGGAT sendiri, Padahal di Tempat PENGUGGAT atau TERGUGAT ada SERIKAT PEKERJA yang dapat diminta atau dilibatkan sesuai UU tenaga kerja dan Perjanjian kerja Bersama

5. Bahwa PENGUGGAT mengajukan GUGATAN mengacu pada ANJURAN Mediator Hubungan Industrial No 567/1383/Disnaker 2017 Palembang 16 Desember 2109

1. Agar Pihak Perusahaan (PT Bank CIMB Niaga,tbk)memanggil Sdr Ferdinansyah Untuk bekerja kembali sesuai ketentuan perusahaan
2. Agar Sdr Ferdinansyah melapor kepada perusahaan untuk bekerja kembali sesuai ketentuan perusahaan
3. Kepada kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat lambatnya jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran

6. Bahwa pihak Penggugat lupa bahwa Persidangan Hubungan Industrial hanya meyidangkan terkait perselisihan bukan GUGATAN soal PUTUSAN diantaranya berbunyi :BAB III PENGADILAN HUBUNGAN

Halaman 13 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

INDUSTRIAL Bagian Kesatu Umum Pasal 56 UU NO 2 tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dan Pihak PENGGUGAT harusnya membawa ini ke KASASI Apabila UU ketenaga kerjaan dibenarkan tanpa Penetapan Pengadilan SAH utk PHK TERGUGAT dan tidak menerima Keputusan PHI yang masih bekerja dengan UUD NO 13 tahun 2003 No 39 belum UU yang Baru
7. Bahwa Terkait GUGATAN pihak PENGGUGAT kepada pihak PENGGUGAT melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang Perihal : GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) seolah olah telah mendapatkan penetapan lembaga Pengadilan Hubungan Industri Sesuai Pasal 152 (1) yang TERGUGAT kutip (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
8. Bahwa kami TERGUGAT yakin Persidangan Hubungan Industrial hanya bertugas memeriksa dan memutus terkait Perselisihan bukanlah gugatan soal keputusan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) karena sampai saat ini TERGUGAT belum menerima SURAT PEMUTUSAN KERJA (PHK) dan menurut TERGUGAT apa yang mau di GUGAT di Persidangan Perihal GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Kecuali pihak PENGGUGAT telah mengantongi surat penetapan pengadilan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) TERGUGAT sesuai judul GUGATAN
9. Bahwa TERGUGAT minta kepada Hakim di persidangan Hubungan Industrial untuk dimintakan kepada PENGUGGAT apabila persidangan bisa dilanjutkan agar memperlihatkan Surat penetapan Pengadilan Hubungan Industrial terkait PHK kepada TERGUGAT dan mengikuti Proses sesuai UU tenaga kerja
10. Bahwa apa yang TERGUGAT minta sudah sesuai dengan Pasal 170 UU13-2003 Ketenagakerjaan Pemutusan hubungan kerja yang

Halaman 14 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

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)



dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 Batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta/membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

11. Bahwa Pihak TERGUGAT menghormati salah satu Hak Perusahaan adalah untuk PHK karyawan tapi tentunya tidak dibenarkan dalam PHK melanggar UU Tenagakerja, PKB dan aturan Internal dan prosesnya sudah dilakukan dengan benar tanpa Diskriminasi
12. Bahwa TERGUGAT Minta kepada para HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL agar pihak PENGGUGAT Menyempurnakan gugatannya sesuai Pasal 83 (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan bila terdapat kekuarangan, hakim meminta pengugat untuk menyempurnakan gugatannya.
13. Bahwa Tergugat minta kepada para hakim agar dalam proses PHK apabila ingin dilanjutkan kembali dimintakan kepada PENGGUGAT Untuk mematuhi BAB XII UU13 – 2003 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Pasal 151 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan *serikat pekerja/serikat buruh* atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari *lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*.
14. Bahwa Pihak TERGUGAT sangat siap dan akan memberikan Hak jawab terkait perselisihan Terkait Surat Peringatan yang telah Kadularwarsa ,Terbitnya SP yang sudah Kadulwarsa (*yang telah diperiksa dan dibenarkan oleh Mediator Disnaker*) dan Kesepakatan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT terkait Target dan pekerjaan yang dilakukan dengan proses yang telah dilakukan PENGGUGAT kami (*akan kami lampirkan pada saat Duplik dan Pembuktiaan*) sangat siap

Halaman 15 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



dan mempunyai bukti dan telah diperiksa juga oleh pihak mediator dalam Surat ANJURAN sangat transparan dan mudah dibaca ada adanya laporan atasan TERGUGAT kepada PENGUGAT yang tidak sesuai dengan bukti matril dan obyektiv dari TERGUGAT apabila para hakim yang terhormat memutuskan lain TERGUGAT minta kepada para hakim yang terhormat memintakan kepada PENGUGAT agar TERGUGAT di Perkerjakan KEMBALI (ANJURAN) karena sebelumnya sudah ada kesepakatan internal antara Serikat Pekerja dan PENGUGAT yang dikomunikasikan kepada TERGUGAT Bahwa kami dapat bekerja kembali dengan Catatan tidak dibawah unit atasan TERGUGAT kembali

15. Bahwa untuk Bahan Pertimbangan Hakim Yang Terhormat bahwa TERGUGAT masih terdata dalam Reorganisasi 2020 yang baru dan atasan langsung TERGUGAT pun sudah Tidak Bekerja kembali mengambil pensiun dini sejak Oktober 2019

MAJELIS HAKIM YANG TERORMAT

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas. TERGUGAT mohon Dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa dan Mengadili perihal GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) yang diajukan PENGUGAT berkenan memberikan putusan sebagai berikut

1. Menolak melanjutkan Persidangan Gugatan PENGUGAT Perihal GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA karena Lembaga Persidangan Peradilan Hubungan Industrial ini adalah lembaga yang memeriksa dan memutuskan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 56 sedangkan lembaga Disnaker melalui Mediasi Hubungan Industrial dan bahkan sekalipun Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial yang terhormat belum mengeluarkan putusan apapun
2. Mengembalikan berkas gugatan untuk diperbaiki sesuai dengan Pasal 83 (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan bila terdapat kekuarangan, hakim meminta pengugat untuk menyempurnakan gugatannya.
3. Memerintahkan PENGUGAT untuk melaksanakan UU13-2003 ketenaga Kerjaan serta Peraturan Kerja bersama dan aturan

Halaman 16 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



- internal lainnya dan melibatkan Serikat Pekerja dalam perundingan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan pasal 151 ayat 1.2.3
4. Memerintahkan PENGUGAT untuk memperkerjakan kembali TERGUGGAT sampai PENGUGAT mematuhi dan menjalankan semua proses aturan terkait Pemutusan kerja dan telah berkuat hukum tetap terkait Pemutusan Hubungan Kerja UU13-2003 ketenaga kerjaan pasal 151 Ayat 1.2.3 PASAL 152 Ayat 1.2.3
 5. Memerintahkan PENGUGAT Melaksanakan Pasal 169, BATAL demi hukum apabila PHK BELUM memperoleh ketetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta/membayar seluruh upah dan HAL yang seharusnya diterima.
 6. Memerintahkan PENGUGAT MEREHABILITASI TERGUGGAT sesuai Peraturan Kerja Bersama PASAL 63 yang TERGUGAT Kutip Terhadap seorang pekerja karena tindakan pendisiplinan oleh perusahaan karena suatu sebab dan ternyata tidak terbukti bersalah maka perusahaan wajib *merehabilitasi* nama baik pekerja tersebut dan mengembalikan semua hak yang melekat pada diri pekerja tersebut
 7. Menghukum PENGUGAT untuk membayar biaya yang timbul akibat GUGATAN PENGUGAT

Apabila Majelis Hakim yang mulia Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa, mengadil dan memutus perkara ini berpendapat lain, maka mohon keputusan ini dilandasi juga rasa kemanusiaan karena kami juga dalam 3 tahun belakangan ini secara kontinyu melakukan pengobatan syaraf di bahu dan tengkuk akibat kecelakaan tabrakan kendaraan pada saat ditugaskan keluar daerah dan pada saat ini juga kami lagi mengobati anak kami dalam pengobatan canser untuk itu mohon mengedepankan Pasal 151(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik dan Tergugat mengajukan Duplik;

Halaman 17 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-32;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Penyusunan Performance Improvement Plan (PIP) / (setingkat ST) No 237/HR/ PIP EMPLOYEE /III/2018 diberi tanda bukti P-1 ;
2. Fotocopy Surat Peringatan 1 No.02/VIII/SDMCE/SU MATERA/2018 Tanggal 29 – 08 - 2018diberi tanda P-2.
3. Fotocopy surat Surat Peringatan 2 No.07/XI/SDMCE/SUM ATERA/2018 Tanggal 08 – 11 -2018 diberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Peringatan 3 No.00110/PIP/HR/III /2019 Tanggal 25 -03-2020.diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi Berita Acara Pertemuan Bipartit I (Pertama) Tanggal 02-09-2019diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi Surat Panggilan Bipartit ke II No 113/SB/HRER/X/2019 Tanggal 16 – 10 - 2019.diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi Berita Acara Pertemuan Bipartit II (Kedua) Tanggal 05-11-2019 diberi tanda bukti P-7;
8. Fotokopi Berita Surat Skorsing No 003/Memo/NW/SR&P/ XI/2019 Tanggal 05 – 11 -2019 diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi Surat Skorsing No 001/Memo/RPS/MASB /IV/2020 Tanggal 09 -04 -2020 diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi Permohonan Mediasi No.132/SB/HRER/XII/ 2019 Tanggal 06 – 11 -2019diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi Kesimpulan Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja No. 168 /SB/HRER/XII/2019 Tanggal 12 – 12 – 2019 diberi tanda bukti P-11;
12. Fotokopi Surat Tanggapan No 005/SB/HRER/II/2020 Tanggal 06 – 01 -2020 Perihal : Tanggapan atas Anjuran No 567/1383/Disnaker/20 19 diberi tanda bukti P-12;
13. Fotokopi diberi Surat Tanggapan No 005/SB/HRER/II/2020 Tanggal 06 – 01 -2020 Perihal : Tanggapan atas Anjuran No 567/1383/Disnaker/20 19 tanda bukti P-13;
14. Fotokopi Performance Improvement Plan (PIP) Evaluation TERGUGAT Periode April 2018 – Juli 2018 diberi tanda bukti P-14;
15. Fotokopi Performance Improvement Plan (PIP) Evalution Tergugat Periode Juli 2018 – Oktober 2018 diberi tanda bukti P-15;
16. Fotokopi Performance Rating Tahunan TERGUGAT tahun 2017 diberi tanda bukti P-16;

Halaman 18 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Fotokopi Performance Rating Tahunan TERGUGAT tahun 2018 diberi tanda bukti P-17;
18. Fotokopi Performance Improvement Plan (PIP) Evaluation Tergugat Periode Maret 2019 – Mei 2019 diberi tanda bukti P-18;
19. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama 2017-2019 diberi tanda bukti P-19;
20. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama 2019-2021 diberi tanda bukti P-20;
21. Fotokopi Aturan Internal Perusahaan tentang Pengelolaan Kinerja di Bawah Standart No 05.02 diberi tanda bukti P-21;
22. Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No 82/Pdt.SusPHI/2020/PN.Plg (Berkekuatan Hukum Tetap) diberi tanda bukti P-22;
23. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Januari 2020 diberi tanda bukti P-23;
24. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Februari 2020 diberi tanda bukti P-24;
25. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan Maret 2020 diberi tanda bukti P-25;
26. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan april 2020 diberi tanda bukti P-26;
27. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan mei 2020 diberi tanda bukti P-27;
28. Fotokopi Slip Gaji Tergugat bulan juni 2020 diberi tanda bukti P-28;
29. Fotokopi Slip Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 78 Tahun 2015 Pasal 2 dan Pasal 52 tentang Pengupahan diberi tanda bukti P-29;
30. Fotokopi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat 1 dan ayat 3 diberi tanda bukti P-30;
31. Fotokopi Surat Pengangkatan sebagai Karyawan Tetap TERGUGAT No 185/SK/HR/SUM/IX/2 012 Tanggal 21 Sept 2017 diberi tanda bukti P-31
32. Fotokopi Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diberi tanda bukti P-32

Bukti tersebut telah di cocokan dengan aslinya maupun fotokopinya dan bermeterai cukup kemudian bukti-bukti surat tersebut dimasukan kedalam berkas perkara , sedangkan aslinya dikembalikan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1. sampai dengan T-.29;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti surat yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2017 -2019 diberi tanda bukti T-1 ;
2. Fotocopi Kebijakan Penegakan Disiplin dan Penentuan Sanksi Atas Pelanggaran A.11.02 Versi 01.03.2010 diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Paduan Evaluasi Kinerja Pertengahan tahun diberi tanda T-3. ;
4. Fotocopy Kebijakan Kepatuhan Etika dan Disiplin A.07.01 16 juni 2017 Versi 003diberi tanda T-4. ;
5. Fotocopy Surat Anjuran Nomor 567/1383/Disnaker/2019 diberi tanda T-5.

Halaman 19 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

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

6. Fotocopy GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Nomor 8/Pdt.Sus.PHI/2020/PN.Plg 31 – 01 – 2020 diberi tanda T-6. ;
7. Fotocopy Replik PENGGUGAT no 043/SB/HRER/VI/2020 Tertanggal 22 juni 2020 diberi tanda T-7.
8. Fotocopy SURAT PERINGATAN (SP) (1) SP Pertama No 02/VIII/SDMCE/Sumatera 2018 tanggal 29 Agustus 2018(2) SP Kedua No 07/XI/SDMCE/Sumatera2018 tertanggal 08 November 2018(3) SP Ketiga yang pertama (1)tertanggal 22 february 2019 No 01/II/SDMCE/Sumatera/2019(4) SP Ketiga yang kedua (20 No 00110/PIP/HR/III/2019 tertanggal 25 Maret 2019 diberi tanda T-8;
9. Fotocopy Surat elektronik (email)tgl 12 november 2018 terkait SP 2 diberi tanda T-9;
10. Fotocopy -Surat elektronik (email) tgl 15 november 2018 terkait Persetujuan mengikuti pensin dini T.10)
11. Fotocopy Surat elektronik (email) terkait PIP evaluation 2018 diberi tanda T-11;
12. Fotocopy Surat elektronik terkait SP3 (1) untuk kami ttd diberi tanda T-12;
13. Fotocopy Performance maret – Mei 2019 Di beri tanda T-13;
14. Fotocopy Surat Memorandum no 082/MEMO/SO/SME-KP/II/2016 Tanggal 8 maret 2016 Di beri tanda T-14;
15. Fotocopy Surat Elektronik (email) tertanggal 25 may 2018 Diberi tanda T-15;
16. Fotocopy Surat elektronik (email) December 2018 Diberi tanda T-16;
17. Fotocopy Surat elektronik (email) December 2018 Diberi tanda T-17;
18. Fotocopy Surat elektronik (email) December 2018 Diberi tanda T-18;
19. Fotocopy Surat Elektronik (email) tertanggal 13 April 2018 Diberi tanda T-19;
20. Fotocopy Surat Keterangan Medis RS siloam Sriwijaya no 20/SHPL-MR/SKMD/VII/20 Diberi tanda T-20;
21. Fotocopy Surat Keterangan Medis RS siloam Sriwijaya no 20/SHPL-MR/SKMD/VII/20 Diberi tanda T-22;
22. Fotocopy Surat Keterangan Medis RS siloam Sriwijaya no 20/SHPL-MR/SKMD/VII/20 Diberi tanda T-22;
23. Fotocopy Surat Keterangan Medis RS siloam Sriwijaya no 20/SHPL-MR/SKMD/VII/20 Diberi tanda T-23;
24. Fotocopy Surat Keterangan Medis RS siloam Sriwijaya no 20/SHPL-MR/SKMD/VII/20 Diberi tanda T-24;
25. Fotocopy Bukti Elektronik w,a Bulan November 2019 Diberi tanda T-25;

Halaman 20 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

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)



26. Fotocopy Surat Elektronik 16 November 2018 Diberi tanda T-26;
27. Fotocopy Surat elektronik 19 November 2018 Diberi tanda T-27;
28. Fotocopy Surat elektronik dan Foto Diberi tanda T-28;
29. Fotocopy Elektronik media (w.a) februari 2019 Diberi tanda T-29;

Bukti tersebut telah di cocokan dengan aslinya maupun fotokopinya dan bermeterai cukup kemudian bukti-bukti surat tersebut dimasukan kedalam berkas perkara , sedangkan aslinya dikembalikan kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan kemudian akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa meskipun Tergugat dalam Jawabanya tidak mengajukan Eksepsi namun demikian setelah Majelis Hakim meneliti dan meneleah Jawaban Tergugat, Majelis Hakim Memberikan penilaian bahwa dalil Jawaban Tergugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa memohon untuk tidak melanjutkan persidangan serta mengembalikan berkas gugatan kepada Penggugat untuk diperbaiki serta memerintahkan Penggugat mengikuti Proses Pemutusan Hubungan Kerja UU13-2003 Ketenagakerjaan PASAL 151 ayat (1.2.3) dan PASAL 152 ayat (1.2.3) karena yang di gugat adalah Putusan terkait Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, Bukan Gugatan Terkait Perselisihan sesuai Anjuran dari pihak Mediator Hubungan Industrial, kemudian Tergugat juga mendalilkan Persidangan Hubungan Industrial hanya bertugas memeriksa dan memutus terkait perkara Perselisihan dan bukan terkait Pemutusan Hubungan Kerja karena sampai saat ini Tergugat belum menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat juga belum surat penetapan Pengadilan Pemutusan hubungan kerja sesuai judul gugatan, kemudian gugatan yang di buat Penggugat Perihal : gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sangatlah Kabur dan Salah Judul dan Penggugat tidak memahami substansi permasalahan bahkan salah tujuan harusnya perihal gugatan Pemutusan Hubungan Kerja bukanlah antara Penggugat atau BANK CIMB

Halaman 21 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Niaga Tbk., dan Tergugat tapi antara Penggugat dengan Mediator Hubungan Industrial DISNAKER kota Palembang yaitu terkait Anjuran yang dikeluarkan mediator pada Tergugat, Penggugat pada Mediasi yang diminta dan didaftarkan sendiri oleh Penggugat

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi tersebut Majelis Hakim akan memperimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selengkapnya berbunyi:

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas dan setelah majelis hakim meneliti dan menelaah surat gugatan Pengggat pada pokoknya adalah mengenai Penggugat hendak mengajukan pemutusan Hubungan kerja kepada Tergugat dengan alasan bahwa Penggugat telah mendapatkan surat Peringatan I,II dan III karena selama 2 tahun berturut-turut mendapatkan penilaian dibawah target dan hal tersebut telah sesuai sebagaimana dimaksud pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo pasal 14 dan pasal 59 ayat (1) PKB PT CIMB Niaga Tahun 2017-2019, dan meskipun perihal dalam surat gugatan tersebut adalah gugatan Pemutusan hubungan kerja dan yang seharusnya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja namun demikian majelis hakim dapat memahami maksud dan tujuan sebagaimana diuraikan dalam posita gugatan maupun petitum gugatan tersebut adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja, dan format gugatan yang demikian tidaklah membuat gugatan Penggugat menjadi kabur sehingga Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang berwenang memeriksa dan mengadili perkara aquo;

Halaman 22 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Menimbang bahwa berdasarkan pasal 153 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi” dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas, bahwa tindakan Penggugat dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Palembang kelas 1 A khusus dalam perkara aquo menurut Majelis hakim telah sesuai dengan ketentuan, hal ini bertujuan agar Penggugat mendapat kepastian hukum dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus, namun demikian apakah dikabulkan atau ditolak pemutusan hubungan kerja tersebut akan di pertimbangkan dalam pokok perkara ;

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat tidak memahami substansi permasalahan bahkan salah tujuan yang harusnya perihal gugatan Pemutusan Hubungan Kerja bukanlah antara Penggugat atau BANK CIMB Niaga Tbk., dengan Tergugat akan tetapi antara Penggugat dengan Mediator Hubungan Industrial DISNAKER kota Palembang yaitu terkait Anjuran yang dikeluarkan mediator. selanjutnya majelis hakim berkesimpulan bahwa terhadap dalil eksepsi tersebut yaitu terkait hubungan hukum dalam perkara aquo apakah antara Penggugat dengan Tergugat atau Penggugat dengan Disnaker Kota Palembang akan dipertimbangkan bersama dalam pokok perkara;

Menimbang bahwa dengan demikian berdasarkan pertimbangan sebagaimana telah diuraikan di atas majelis hakim berkesimpulan bahwa cukup beralasan hukum untuk menolak seluruh eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara yang pada pokoknya menguraikan dengan dalil-dalil yang telah disebutkan dalam bagian lain dari putusan ini dan untuk singkatnya lagi dimuat disini;

Halaman 23 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalil-dalil bantahan/penolakan dari Tergugat dalam pokok perkara yang pada pokoknya menguraikan dengan dalil-dalil yang telah disebutkan dalam bagian lain dari putusan ini dan untuk singkatnya tidak lagi dimuat disini;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum-fakta hukum tersebut diatas dan bukti-bukti Penggugat maupun Tergugat juga berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Majelis Hakim akan mempertimbangkan tuntutan-tuntutan Penggugat, apakah akan dikabulkan sesuai dengan dalil-dalil gugatannya atau akan ditolak sesuai dengan dalil-dalil bantahan dan penolakan Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini agar berdasarkan hukum dan berkeadilan, tentunya Majelis hakim terlebih dahulu harus memperjelas kedudukan hukum masing-masing pihak, baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat, apakah ada hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Tergugat adalah Pekerja dengan status Pekerja dengan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diangkat sesuai dengan Perjanjian Pengalihan Karyawan pada tanggal 01 Juni 2012 dan berdasarkan Surat Keputusan Manajemen Penggugat, Tergugat ditempatkan pada Kantor Cabang Palembang Sudirman dengan jabatan terakhir sebagai Funding Business Manager dengan Upah sebesar Rp. 17.731.517,- terbilang (Tujuh Belas Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Satu Ribu Lima Ratus Tujuh Belas Rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat, yang pada pokoknya Tergugat tidak membantah terkait hubungan kerja, maka majelis hakim memberikan penilaian bahwa hal tersebut dianggap telah diakui oleh Tergugat dan hal-hal yang diakui oleh Tergugat adalah merupakan bukti yang paling sempurna sehingga tidak perlu pembuktian lebih lanjut, untuk itu Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terbukti antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja atau hubungan Hukum, hal mana telah memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dengan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 24 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dengan demikian tindakan Tergugat yang telah menarik Penggugat sebagai pihak dan bukan Disnaker Kota Palembang dalam perkara aquo sudah tepat dan dapat dibenarkan menurut hukum;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara aquo adalah selama bekerja dengan Penggugat, Tergugat memiliki riwayat pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama 2017-2019 Juncto Peraturan Internal Perusahaan yaitu Surat Pemberitahuan Kinerja di Bawah Standar (Surat Teguran) Tanggal 23 Maret 2018 Perihal tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target, sesuai harapan/ekspektasi (Unperformance) di tahun 2017, kemudian Surat Peringatan 1 tertanggal 29 Agustus 2018 Perihal tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target sesuai harapan/ekspektasi (Unperformance), kemudian Surat Peringatan 2 tertanggal 08 November 2018 Perihal tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target sesuai harapan/ekspektasi (Unperformance), kemudian surat Peringatan 3 tertanggal 25 Maret 2019 Perihal tidak berhasil mencapai sasaran kinerja / target sesuai harapan/ekspektasi dengan Penilaian dibawah 3.0 selama 2 tahun secara berturut-turut, dan terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan Tergugat, Penggugat telah melakukan upaya pembinaan dengan mewajibkan Tergugat untuk mengikuti program Performance Improvement Plan (PIP) atau Rencana Perbaikan Kerja (Perjanjian Kerja Bersama Pasal 14).

Bahwa Penggugat sangat menyalahkan sikap Tergugat yang tidak mampu memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh Penggugat. Padahal segala upaya telah dilakukan mulai dari pembinaan Performance Improvement Plan hingga pemberian sanksi Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III agar dapat mengembalikan performance Tergugat seperti semula. Namun hal tersebut tidak serta merta membuat Tergugat mampu mematuhi aturan tentang pencapaian target yang telah ditetapkan. Dengan demikian berdasarkan pada fakta dan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, maka patutlah jika Penggugat memberikan Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat;

Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan Pelanggaran Indisipliner terhadap ketentuan yang diatur di dalam PKB maupun Peraturan Internal Perusahaan yang mana telah dilakukan upaya pembinaan, Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III, Maka perbuatan Tergugat tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Halaman 25 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir atau putus dan diberikan hak-hak berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat 3 "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar (1) ketentuan pasal 156 ayat (3) Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)" atau sebesar RP 219.072.700,- (Dua Ratus Sembilan Belas Juta Tujuh Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Rupiah)

Menimbang bahwa Tergugat membantahnya sebagaimana dalil Jawaban Tergugat yang pada pokoknya menyatakan agar dalam proses PHK mematuhi Pasal 151 ayat (1). (2) dan (3) UU No.13 Tahun 2003, kemudian bahwa Pihak Tergugat menghormati salah satu Hak Perusahaan adalah untuk PHK karyawan tapi tentunya tidak dibenarkan dalam PHK melanggar UU Tenagakerja, PKB dan aturan Internal dan prosesnya sudah dilakukan dengan benar tanpa Diskriminasi, Tergugat sangat siap dan akan memberikan Hak jawab terkait perselisihan Terkait Surat Peringatan yang telah Kadulwarsa ,Terbitnya SP yang sudah Kadulwarsa dan Kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat terkait Target dan pekerjaan yang dilakukan dengan proses yang telah dilakukan Penggugat dan Tergugat minta kepada para hakim yang terhormat memintakan kepada Penggugat agar Tergugat di Perkerjakan kembali sesuai Anjuran karena sebelumnya sudah ada kesepakatan internal antara Serikat Pekerja dan Penggugat yang dikomunikasikan kepada Tergugat bahwa kami dapat bekerja kembali dengan Catatan tidak dibawah unit atasan Tergugat kembali;

Menimbang bahwa terhadap pokok perselisihan perkara aquo Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-19 yang identik dengan bukti T-1 yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Bank CIMB Niaga tahun 2017-2019, dan berdasarkan bukti tersebut majelis mendapatkan fakta bahwa pada pasal 14 menyatakan:

14.1. Adalah Hak dan Kewajiban perusahaan sepenuhnya untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja pekerja secara berkalah sekurang-kurangnya satu kali dalam satu tahun, selambat-lambatnya bulan desember yang dilakukan secara obyektif, jujur, dan terbuka kepada pekerja. Perusahaan menjelaskan sistem penilaian prestasi kerja kepada seluruh pekerja dan melakukan kontrol atas pelaksanaannya;

Halaman 26 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

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)



14.2. Perusahaan melalui atasan langsung berkewajiban mengkomunikasikan hasil penilaian kepada pekerja dengan azas keterbukaan;

14.3. Perusahaan akan melakukan pembinaan kepada pekerja yang berkinerja rendah termasuk namun tidak terbatas program performance improvement plant (PIP)

14.4. Tata cara penilaian prestasi kerja, penetapan pekerja yang berkinerja rendah serta mekanisme pelaksanaan program pembinaan termasuk program PIP akan diatur lebih lanjut dalam peraturan perusahaan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-21 yaitu berupa berupa peraturan internal perusahaan tentang kebijakan kepegawaian A.05.02 didapat fakta bahwa kinerja dibawah standar adalah kinerja yang tidak memenuhi ekspektasi atasab/organisasi dengan nilai/rating kinerja <3.0 (needs imprvement / perlu perbaikan) serta jenis sanksi sebagai berikut;

Perbaikan kinerja sesuai ekspektasi secara berturut-turut maka sanksi yang diberikan kepada karyawan akan meningkat sebagai berikut;

Surat pemberitahuan kinerja dibawah standar	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja dibawah standar untuk pertama kalinya. <input type="checkbox"/> Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan proses perbaikan kinerja dengan PIP selama 3 bulan
Surat peringatan 1	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan PIP sebelumnya dengan melakukan evaluasi "unsucessful" dan sebelumnya telah mendapatkan surat pemberitahuan kinerja dibawah standar. <input type="checkbox"/> Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan proses perbaikan kinerja dengan PIP kembali selama 3 bulan.
Surat peringatan ke 2	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan PIP sebelumnya dengan melakukan evaluasi "unsucessful" dan sebelumnya telah mendapatkan surat peringatan 1. <input type="checkbox"/> Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan proses perbaikan kinerja dengan PIP kembali selama 3 bulan.



Surat peringatan 3	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan PIP sebelumnya dengan melakukan evaluasi “unsucsessful” dan sebelumnya telah mendapatkan surat peringatan 2 atau <input type="checkbox"/> Karyawan yang mendapatkan nilai/rating <3.0 selama 2 tahun secara berturut-turut. <input type="checkbox"/> Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan proses perbaikan kinerja dengan PIP kembali selama 3 bulan.
Pengakhiran hubungan kerja	Bagi karyawan yang sebelumnya telah mendapat surat peringatan 3 dan telah melaksanakan PIP dengan hasil unsucsessful akan ditindaklanjuti dengan pengakhiran hubungan kerja.

Menimbang bahwa berdasarkan bukti tersebut majelis hakim berkesimpulan bahwa bahwa ketentuan batas minimal nilai kinerja adalah dengan nilai minimal 3.0 dan terhadap penilaian kinerja pekerja dan pembinaan terhadap pekerja yang berkinerja rendah < 3.0 di atur di peraturan Internal Perusahaan dengan sanksi surat peringatan 1,2 dan 3 secara berurutan maupun sanksi surat peringatan 3 secara langsung untuk selanjutnya dapat diakhiri hubungan kerjanya ;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-16 yaitu berupa surat pemberitahuan penilaian didapat fakta bahwa Tergugat pada tahun 2017 mendapat penilaian 2,8 dan majelis mendapatkan bahwa Tergugat mendapatkan nilai dibawah standar perusahaan yaitu minimal 3.0;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-1 yaitu surat nomor 223//HR/PIMEMLOYEE/III/2018 perihal penyusunan perencanaan Performance Improvement Palnt (PIP) dan bukti T-14 yaitu berupa hasil program PIP periode April 2018 sampai dengan Juli 2018 didapat fakta bahwa Tergugat unsuccssesful dalam program PIP.

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-2 yang identik dengan bukti T-8 pada lembar ke 1 yaitu berupa surat Peringatan 1 tertanggal 29 Agustus 2019 Majelis Hakim mendapatkan fakta bahwa Tergugat telah mendapat hukuman surat Peringatan 1 yang berlaku dari tanggal 29 agustus 2018 sampai dengan tanggal 28 Februari 2019;



Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-15 yaitu berupa hasil program PIP periode Juli 2018 sampai dengan Oktober 2018 didapat fakta bahwa Tergugat unsuccessful dalam program PIP.

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-3 yang identik dengan bukti T-8 pada lembar ke 2 yaitu berupa surat peringatan ke 2 di dapat fakta bahwa Tergugat telah mendapatkan surat peringatan ke 2 yang berlaku sejak tanggal 29 Agustus 2018 sampai dengan tanggal 28 Februari 2018 dengan alasan hasil evaluasi PIP Penggugat tidak berhasil mencapai sasaran kinerja sesuai harapan/ekspektasi;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-17 yaitu berupa surat performance rating tahunan tahun 2018 didapat fakta bahwa Tergugat mendapat nilai 2.1 hal tersebut kurang dari standar yang ditetapkan Penggugat yaitu nilai 3.0;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-18 yaitu berupa hasil program PIP periode Maret 2019 sampai dengan Mei 2019 didapat fakta bahwa Tergugat unsuccessful dalam program PIP.

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-11 pada lembar ke dua yaitu berupa surat peringatan ke 3 didapat fakta bahwa Tergugat telah mendapatkan surat peringatan ke 3 yang berlaku mulai tanggal 12 Februari 2019 sampai dengan tanggal 12 Mei 2019 dengan alasan hasil evaluasi PIP Penggugat tidak berhasil mencapai sasaran kinerja sesuai harapan/ekspektasi;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-5 dan P-7 yaitu berupa berita acara pertemuan bipartit tertanggal 02-9-2019 dan tanggal 5 November 2019 didapat fakta bahwa tindak lanjut dari kinerja Tergugat yang tidak mencapai target maka Penggugat mengenakan sanksi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-8 dan T-9 yaitu berupa surat scorsing didapat fakta bahwa Tergugat telah di scorsing selama 6 bulan kedepan sejak tanggal 06 november 2019 atau sampai dengan adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kemudian tanggal 05 Mei 2020 di perpanjang lagi selama 6 bulan kedepan sampai dengan adanya kesepakatan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta hukum dan ketentuan-ketentuan sebagaimana telah diuraikan diatas majelis berkesimpulan bahwa terbukti Tergugat telah mendapatkan penilaian dibawah standar kurang dari 3.0 selama 2 tahun berturut-turut dan Tergugat juga telah diberikan pembinaan serta sanksi berupa surat peringatan 1,2 dan 3, dan tindakan Penggugat tersebut telah

Halaman 29 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



sesuai dengan ketentuan PKB PT CIMB Niaga Tbk tahun 2017-2019 jo peraturan internal perusahaan berupa kebijakan kepegawaian No. A.05.02.;

Menimbang bahwa namun demikian terkait proses pengajuan pemutusan hubungan kerja Penggugat kepada Tergugat yaitu pada tanggal 02-9-2019 pada saat perundingan bipartit 1 (vide bukti P-5) yang mana pada saat itu Tergugat sudah selesai menjalankan hukuman berupa surat peringatan 3 yang berakhir pada tanggal 12 Mei 2019 dan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PT CIMB Niaga Tbk tahun 2017-2019 pasal 61 tentang Tindakan Disiplin pada ayat 61.3 huruf b romawi iv selengkapnya berbunyi “ Apabila sebuah SP telah kadaluwarsa maka SP tersebut tidak berlaku lagi”;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis hakim berkesimpulan Pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat kepada Tergugat dengan melandaskan pada pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dikabulkan atau haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat sebagaimana petitum pada angka 3, 4 dan 5 haruslah dinyatakan ditolak pula;

Menimbang bahwa oleh karena pengajuan pemutusan hubungan kerja Penggugat kepada Tergugat ditolak maka sebagai konsekwensinya Tergugat tetap dipekerjakan kembali pada posisi dan jabatan semula;

Menimbang bahwa oleh karena tuntutan pokok telah dinyatakan di tolak maka terhadap tuntutan lain pada petitum gugatan Penggugat konsekwensinya haruslah dinyatakan ditolak pula;

Menimbang bahwa terhadap bukti P-4 yaitu berupa surat Peringatan 3 yang berlaku dari tanggal 25 Maret 2019 sampai dengan 24 September 2019 dengan alasan berdasarkan hasil kinerja tahun 2017 dan tahun 2018 Tergugat tidak mencapai sasaran kinerja sesuai harapan/ekspektasi yang ditunjukkan oleh nilai/rating kinerja kurang dari 3.0 selama 2 tahun berturut-turut, dan terhadap bukti tersebut majelis hakim memberikan penilaian bahwa Penggugat dapat dibenarkan memberikan surat Peringatan 3 tersebut karena sesuai dengan ketentuan peraturan internal No. A.50.02 perihal pengelolaan kinerja dibawah standar pada pasal 5 ayat 3 selengkapnya berbunyi “surat peringatan 3 diberikan kepada karyawan : - Karyawan yang mendapatkan nilai/rating <3.0 selama 2 tahun secara berturut-turut. - Karyawan diwajibkan untuk melaksanakan proses perbaikan kinerja dengan PIP kembali selama 3 bulan. namun demikian bila merujuk dari ketentuan tersebut majelis berpendapat bahwa surat peringatan 3 ini juga tidak dapat di jadikan landasan sebagai

Halaman 30 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



alasan untuk memutus hubungan kerja Tergugat, karena pada faktanya setelah terbitnya surat peringatan 3 ini Penggugat sudah tidak melakukan lagi pembinaan selama 3 bulan melalui program PIP kepada Tergugat sebagaimana perintah ketentuan Peraturan internal tersebut akan tetapi langsung diproses pemutusan hubungan kerjanya, maka dengan demikian majelis hakim berkesimpulan terhadap bukti ini dianggap tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan maka dikesampingkan;

Menimbang, bahwa tentang bukti surat dan saksi selain yang telah dipertimbangkan di atas, tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, maka dikesampingkan pula;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara a-quo lebih dari dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya yang timbul dari perkara a-quo di bebankan kepada pihak yang kalah dalam hal ini pihak Penggugat, yang besaran nilainya akan di tentukan kemudian;

Menimbang bahwa dengan demikian majelis hakim berkesimpulan tuntutan Penggugat pada petitum angka (7) haruslah dinyatakan ditolak;

Mengingat akan pasal-pasal dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan yang berkaitan:

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat tersebut

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah terputus dan tetap berlanjut;
3. Memerintahkan Penggugat untuk memperkerjakan kembali Tergugat pada posisi dan jabatan semula sejak putusan aquo dibacakan;
4. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada

Halaman 31 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sebesar Rp.490.000,00 (Empat Ratus Sembilan Puluh Ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Senin tanggal 31 Agustus 2020 oleh Kami Achmad syaripudin ,S.H.,M.H., sebagai Ketua Majelis, Sarjono, S.H.,M.H., dan Agus Triawan, S.H.,M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plg., putusan tersebut diucapkan pada hari Senin tanggal 7 September 2020 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Darmawan,S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Sarjono, S.H.,M.H.

Achmad Syaripudin, S.H.,M.H.

AgusTriawan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Darmawan, S.H.

Perincian biaya:

1. Materai	: Rp 6.000,00;
2. ATK	: Rp.50.000,00;
3. PNBP	: Rp.10.000,00;
4. Panggilan	: Rp,384.000,00;
5. Redaksi	: Rp.10.000,00
Jumlah	: Rp.490.000,00
	(Empat Ratus Sembilan Puluh Ribu rupiah)

Halaman 32 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

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)



Halaman 33 dari 34, Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.