



**TANGGUNG JAWAB PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO)  
ATAS PERBUATAN KARYAWANNYA YANG MERUGIKAN NASABAH  
(Studi Putusan PN No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)**

*THE RESPONSIBILITY OF PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) FOR  
THE ACTIONS OF EMPLOYEES WHO HARM COSTUMERS  
(Study of State Court Decision No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)*

**SKRIPSI**

**MIFTAHUL JANNAH**  
**NIM : 140710101298**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2018**

**TANGGUNG JAWAB PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO)  
ATAS PERBUATAN KARYAWANNYA YANG MERUGIKAN NASABAH  
(Studi Putusan PN No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)**

*THE RESPONSIBILITY OF PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) FOR  
THE ACTIONS OF EMPLOYEES WHO HARM CUSTOMERS  
(Study of State Court Decision No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)*

**SKRIPSI**

**MIFTAHUL JANNAH**  
**NIM : 140710101298**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

## MOTTO

*“Satu-satunya hal yang harus kita takuti adalah ketakutan itu sendiri”*<sup>1</sup>

~ Franklin D. Roosevelt ~



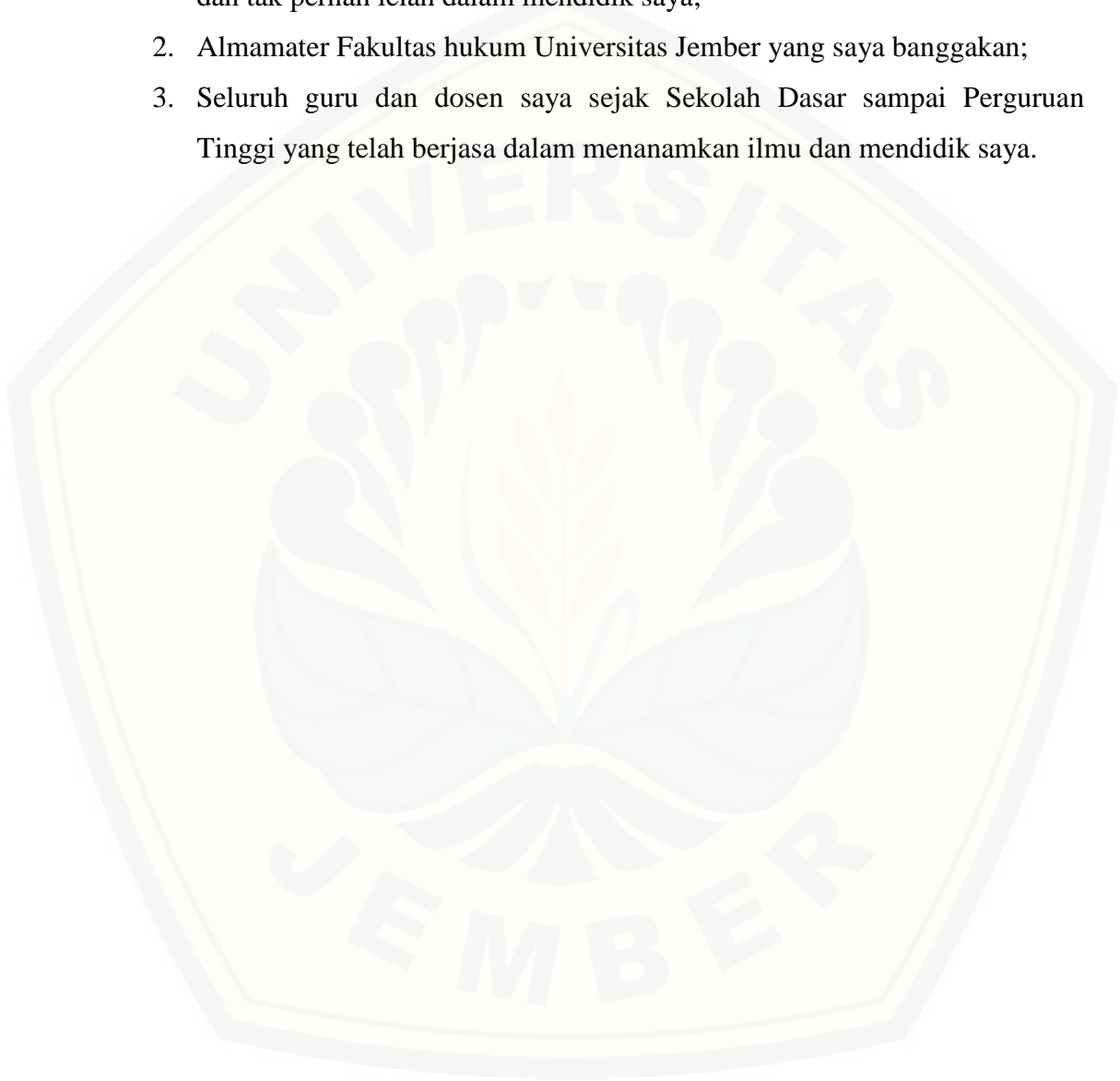
---

<sup>1</sup> <http://oknusantara.com/10-moto-hidup-detail-47478.html>, diakses pada tanggal 2 Maret 2018.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, yang tak pernah berhenti memanjatkan doa-doanya dan tak pernah lelah dalam mendidik saya;
2. Almamater Fakultas hukum Universitas Jember yang saya banggakan;
3. Seluruh guru dan dosen saya sejak Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi yang telah berjasa dalam menanamkan ilmu dan mendidik saya.



**PERSYARATAN GELAR**

**TANGGUNG JAWAB PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO)  
ATAS PERBUATAN KARYAWANNYA YANG MERUGIKAN NASABAH  
(Studi Putusan PN No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)**

*THE RESPONSIBILITY OF PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) FOR  
THE ACTIONS OF EMPLOYEES WHO HARM CUSTOMERS  
(Study of State Court Decision No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**MIFTAHUL JANNAH  
NIM : 140710101298**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

**2018**

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL 08 MEI 2018

Oleh :

Dosen Pembimbing Utama,



I WAYAN YASA, S.H., M.H.  
NIP : 196010061989021001

Dosen Pembimbing Anggota,



NANANG SUPARTO, S.H., M.H.  
NIP : 195711211984031091

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**Tanggung Jawab PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atas Perbuatan  
Karyawannya yang Merugikan Nasabah (Studi Putusan PN No.  
03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)**

*The Responsibility of PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)  
for The Actions of Employees who Harm Costumers  
(Study of State Court Decision No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)*

Oleh:

Miftahul Jannah

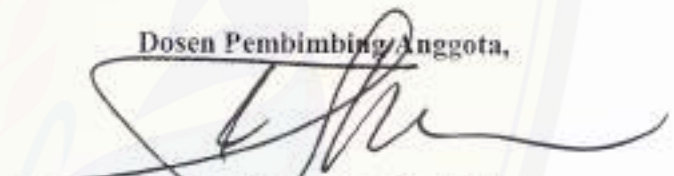
NIM: 140710101298

Dosen Pembimbing Utama,



I Wayan Yasa, S.H., M.H.  
NIP : 196010061989021001

Dosen Pembimbing Anggota,



Nanang Suparto, S.H., M.H.  
NIP : 195711211984031001

Mengesahkan,

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,



M. Nurul Ghufron, S.H., M.H.

NIP. 197409221999031003

## PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertehankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Rabu  
Tanggal : 23  
Bulan : Mei  
Tahun : 2018

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum  
Universitas Jember,

### PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,



IKARINI DANI WIDIYANTI, S.H., M.H.  
NIP: 197306271997022001



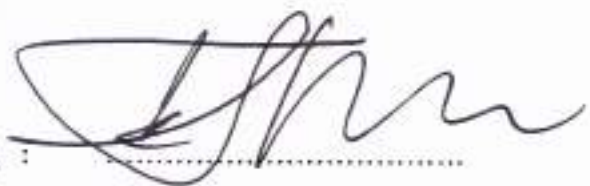
EMI ZULAIKA, S.H., M.H.  
NIP: 197703022000122001

### ANGGOTA PANITIA PENGUJI

1. I WAYAN YASA S.H., M.H. :  
NIP: 196010061989021001



2. NANANG SUPARTO, S.H., M.H. :  
NIP: 195711211984031001





## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftahul Jannah

NIM : 140710101298

Me nyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi dengan judul: "**Tanggung Jawab PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atas Perbuatan Karyawannya yang Merugikan Nasabah (Studi Putusan PN No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)**" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 Mei 2018  
Yang menyatakan,



Miftahul Jannah  
NIM: 140710101298

## UCAPAN TERIMAKASIH

Syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat, hikmat dan hidayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan memperoleh gelar Sarjana Hukum. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan hasil kerja keras, ketekunan, ketelitian dan dorongan semangat dari banyak pihak baik secara materiil dan immaterial sehingga skripsi dengan judul: **Tanggung Jawab PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atas Perbuatan Karyawannya yang Merugikan Nasabah (Studi Putusan PN No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)** dapat terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak I Wayan Yasa, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama saya, yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran-saran serta dukungan kepada saya sehingga memudahkan saya dalam menyusun skripsi ini;
2. Bapak Nanang Suparto, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Anggota saya, yang juga telah memberikan bimbingan, arahan, saran-saran serta dukungan kepada saya;
3. Ibu Ikarini Dani Widiyanti, S.H., M.H. selaku Ketua Penguji skripsi saya, dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan saran dan masukan kepada saya;
4. Ibu Emi Zulaika, S.H., M.H. selaku Sekretaris Penguji skripsi saya yang telah memberikan saran dan masukan kepada saya;
5. Bapak Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Ibu Dr. Dyah Ochtorina S, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan I, Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II, bapak Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III;

7. Kedua orang tua saya, ayah saya Gatot Subroto dan ibu saya Ma'rifah yang tak pernah berhenti memanjatkan doa-doanya dan tak pernah lelah dalam mendidik saya;
8. Kakak saya, Ibnu Wahid Nasrulloh, yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya;
9. Sahabat dan teman-teman terbaik saya di lingkungan kampus, teman-teman sekelas saya di SMAN 1 Gambiran, SMPN 1 Genteng, dan SD 2 Genteng Wetan;
10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Jember serta guru-guru saya yang saya sayangi dan hormati, di SD 2 Genteng Wetan, SMPN 1 Genteng dan SMAN 1 Gambiran.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebajikannya mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, 23 Mei 2018

Penulis

## RINGKASAN

Penulisan skripsi ini pada dasarnya dilatar belakangi oleh sebuah fakta hukum berupa adanya suatu putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi Nomor. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi. yang duduk perkaranya adalah bahwa seorang nasabah (Raminten) telah menggugat PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) beserta karyawannya atas dasar perbuatan melawan hukum. Mulanya perkara tersebut terjadi pada saat salah seorang karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) pada unit Pesanggaran kabupaten Banyuwangi yang bernama Ardian Safendra tengah merealisasikan kredit kepada seorang Nasabah (Raminten) sebesar Rp. 55.000.000,- (lima puluh lima juta rupiah) dengan jaminan Sertifikat Hak Milik atas nama Sulamin. Atas pinjaman tersebut Raminten telah membayar dua kali angsuran pada bulan November 2014 dan Desember 2014. Selanjutnya Raminten merasa tidak memerlukan lagi pinjaman tersebut, oleh karenanya Raminten berkehendak untuk melunasinya. Raminten kemudian membayar pelunasan yang dipungut oleh Ardian Safendra sebanyak dua kali pada bulan Desember 2014 dan Januari 2015. Setelah kurun waktu berjalan Raminten menanyakan terkait roya kepada Ardian Safendra, namun Ardian Safendra selalu menyampaikan alasan yang berbelit-belit. Pada bulan Oktober 2015 Raminten terkejut karena mengetahui bahwa fasilitas pinjamannya belum terbayar lunas dan uang pelunasan tersebut ternyata oleh Ardian Safendra tidak disetorkan kepada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). Berdasarkan hal tersebut karenanya Raminten menggugat PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) dan karyawannya tersebut atas dasar perbuatan melawan hukum.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan tersebut. Rumusan masalah dalam skripsi ini meliputi 3 (tiga) hal yaitu pertama, Apa hak dan kewajiban karyawan dalam merealisasikan kredit pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)?, kedua, Apakah PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah?, ketiga, Apakah Rasio Decidendi Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi. telah sesuai dengan aturan hukum positif yang berlaku?. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian yuridis normatif. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Tinjauan pustaka dalam skripsi ini membahas mengenai pengertian tanggung jawab, pengertian tanggung jawab hukum, pengertian Perseroan Terbatas, macam-macam perseroan terbatas, status hukum dari PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), pengertian karyawan, hubungan kerja karyawan dan pengusaha, hak dan kewajiban karyawan, pengertian nasabah, serta hak dan kewajiban nasabah.

Hasil dari pembahasan dalam skripsi ini adalah yang pertama hak dan kewajiban karyawan (kasir) PT. Permodalan nasional Madani (Persero) dalam merealisasikan kredit pada dasarnya sama dengan hak dan kewajiban karyawan pada umumnya yang tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun secara spesifiknya kewajiban karyawan (kasir) PT.

Permodalan Nasional Madani (Persero) dalam merealisasikan kredit adalah wajib bersikap disiplin, taat dan jujur. Sedangkan hak karyawan (kasir) PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) dalam merealisasikan kredit adalah hanya sebatas hak dalam hal perantara lalu lintas uang dari perusahaan ke nasabah atau dari nasabah ke perusahaan dan karyawan tidak berhak untuk menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya. Kedua, bahwa PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) harus bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah. Hal ini didasarkan pada pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara. Namun pada faktanya PT. Permodalan Nasional Madani tidak sepenuhnya bertanggung jawab terhadap hal tersebut. Penulis menilai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) terhadap Ardian Safendra yang tanpa meminta pertanggung jawaban untuk mengembalikan uang pelunasan tersebut dan malah terus menagih pelunasan kepada Raminten merupakan bukti bahwa PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) tidak sepenuhnya bertanggung jawab atas hal ini. Ketiga, *Rasio Decidendi* Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi telah sesuai dengan aturan hukum formal dan material yang berlaku di Indonesia. Perbuatan Ardian Safendra yang tidak menyetorkan uang pelunasan pinjaman Raminten terbukti telah memenuhi unsur-unsur perbuatan melawan hukum pada pasal 1365 KUHPerdara dan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) memang harus bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara.

Kesimpulan dari pembahasan skripsi ini, yang pertama, Hak dan Kewajiban karyawan (kasir) PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) telah sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kedua, menurut penulis PT. Permodalan nasional Madani (Persero) pada faktanya tidak sepenuhnya bertanggung jawab terhadap perbuatannya karyawannya yang merugikan nasabah. Ketiga, *Rasio Decidendi* Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi telah sesuai dengan aturan hukum formal dan material yang berlaku di Indonesia. Saran dari penulis yang pertama, Para pihak dalam kontrak kerja seharusnya memahami betul hak dan kewajibannya masing-masing dan tidak menyimpangi hak dan kewajiban tersebut. Kedua, PT. Permodalan nasional madani (Persero) seharusnya bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah sesuai dengan pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara. Ketiga, Hakim dalam mengadili dan memutus sengketa dalam persidangan sudah sepatutnya bersikap adil dan bijaksana, serta tidak memihak pada salah satu pihak.

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSYARATAN GELAR</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI</b> .....	viii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ix
<b>HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	x
<b>HALAMAN RINGKASAN</b> .....	xii
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Umum .....	5
1.3.2 Tujuan Khusus .....	5
1.4 Metode Penelitian .....	6
1.4.1 Tipe Penelitian .....	6
1.4.2 Pendekatan Masalah .....	6
1.4.3 Bahan Hukum .....	7
1.4.4 Analisis Bahan Hukum .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tanggung Jawab .....	10
2.1.1 Pengertian Tanggung Jawab .....	10
2.1.2 Tanggung Jawab Hukum .....	11

2.2	Perseroan Terbatas.....	13
2.2.1	Pengertian Perseroan Terbatas.....	13
2.2.2	Macam-macam Perseroan Terbatas.....	16
2.2.3	Status Hukum PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).....	18
2.3	Karyawan.....	20
2.3.1	Pengertian Karyawan.....	20
2.3.2	Hubungan Kerja Karyawan dan Pengusaha.....	22
2.3.3	Hak dan Kewajiban Karyawan.....	23
2.4	Nasabah.....	27
2.4.1	Pengertian Nasabah.....	27
2.4.2	Hak dan Kewajiban Nasabah.....	27

### **BAB III PEMBAHASAN**

3.1	Hak dan Kewajiban Karyawan yang bertugas Merealisasikan Kredit pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).....	29
3.2	Tanggung Jawab PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atas Perbuatan Karyawannya yang Merugikan Nasabah.....	36
3.2.1	Perbuatan Melawan Hukum Oleh Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).....	36
3.2.2	Tanggung Jawab PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atas Perbuatan Melawan Hukum Karyawannya yang Me- rugikan Nasabah.....	41
3.3	Kesesuaian <i>Rasio Decidendi</i> Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi dengan Aturan Hukum yang Berlaku.....	46

### **BAB IV PENUTUP**

4.1	Kesimpulan.....	60
4.2	Saran.....	61

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi.
2. Peraturan Perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Lembaga keuangan sebagai penyedia jasa keuangan menjadi lembaga yang mempunyai peranan sangat penting bagi negara, karena lembaga keuangan khususnya bank merupakan intisari dari sistem keuangan setiap negara. Lembaga keuangan menjadi tempat bagi perusahaan, lembaga pemerintah, swasta maupun perorangan menyimpan dananya, melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan.<sup>1</sup> Dewasa ini, dengan mudah, masyarakat dapat mengajukan pinjaman atau yang sering disebut dengan “kredit” kepada lembaga keuangan. Sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 1 butir 11 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan bahwa yang dimaksud kredit adalah “*Penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga.*”.

Lembaga keuangan terbagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank. Baik lembaga keuangan bank maupun lembaga keuangan bukan bank merupakan suatu lembaga keuangan yang eksistensinya bergantung pada terpeliharanya kepercayaan dari para nasabahnya.<sup>2</sup>

Pelaksanaan pinjaman atau kredit pada Lembaga keuangan umumnya dilakukan dengan perjanjian tertulis atau yang sering disebut dengan Perjanjian Kredit. Debitur di dalam perjanjian tersebut harus memenuhi kewajiban dan menyerahkan jaminan. Jaminan tersebut dapat bersifat kebendaan maupun bukan

---

<sup>1</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Perbankan*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm. 7.

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perbankan (Suatu Tinjauan Pencucian uang, Merger, Likuidasi, dan Kepailitan)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 1.

kebendaan. Perjanjian kredit tersebut dilaksanakan atas kesepakatan kedua belah pihak (kreditur dan Debitur) yang mewajibkan debitur untuk melaksanakan dengan jumlah bunga yang telah ditentukan oleh kreditur sebagai imbalan atas peminjaman dana. Namun untuk mendapatkan kredit dari lembaga keuangan debitur harus memastikan dirinya layak mendapatkan pinjaman sebab sebelum memberikan kredit pihak kreditur akan melakukan analisis kredit terlebih dahulu untuk memastikan bahwa debitur dapat dipercaya untuk bisa mengembalikan dana tersebut.

Adanya masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak (debitur dan kreditur) seringkali dapat menimbulkan permasalahan, seperti wanprestasi. Wanprestasi atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja. Pihak yang tidak sengaja wanprestasi ini dapat terjadi karena memang tidak mampu untuk memenuhi prestasi tersebut atau juga karena terpaksa untuk tidak melakukan prestasi tersebut. Wanprestasi dapat berupa :<sup>3</sup>

1. Sama sekali tidak memenuhi prestasi;
2. Prestasi yang dilakukan tidak sempurna;
3. Terlambat memenuhi prestasi;
4. Melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan.

Selain wanprestasi, adanya hak dan kewajiban para pihak juga seringkali menimbulkan perbuatan melawan hukum. Adapula jika seorang karyawan melakukan perbuatan dalam merealisasikan kredit yang dapat merugikan nasabah maupun perusahaan, maka perbuatan tersebut dapat dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum. Dalam pasal 1365 KUHPdt disebutkan bahwa unsur-unsur perbuatan melawan hukum adalah sebagai berikut:

1. Perbuatan yang melawan hukum;
2. Adanya suatu kesalahan;
3. Adanya suatu kerugian;

---

<sup>3</sup> Ahmadi Miru, *hukum kontrak dan perancangan kontrak*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada,2016), hlm. 74.

4. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian yang ditimbulkan.

Adapun kerugian yang dimaksud adalah kerugian-kerugian yang ditimbulkan oleh perbuatan melawan hukum tersebut antara lain: kerugian-kerugian dan perbuatan-perbuatan itu harus ada hubungannya secara langsung, kerugian itu ditimbulkan karena kesalahan pembuat/pelaku.<sup>4</sup>

Berdasarkan pada kerugian tersebut, barulah kemudian dibutuhkan adanya tanggung jawab dari pelaku perbuatan melawan hukum, karena siapa yang membuat kerugian dialah yang harus bertanggung jawab.

Salah satu perkara perbuatan melawan hukum dalam kegiatan pada lembaga keuangan terjadi pada PT. Permodalan Nasional Madani unit Pesanggaran, Banyuwangi (Putusan No. 03/Pdt.G/2016/PN.bwi). PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau disingkat PNM adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan. PT PNM (Persero) di dirikan pada tanggal 1 Juni 1999 dan bertujuan membantu pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi.<sup>5</sup> Pada tanggal 13 januari 2016, PT PNM (Persero) Cq. PT PNM (Persero) cabang Banyuwangi Cq. PT PNM (Persero) unit Pesanggaran digugat oleh nasabahnya (Raminten) ke Pengadilan Negeri Banyuwangi atas dasar perbuatan melawan hukum.

Kronologisnya, Perbuatan melawan hukum tersebut dilakukan oleh salah seorang karyawan PT PNM (Persero) unit Pesanggaran yang merealisasikan pinjaman Raminten yang termuat pada suatu perjanjian/akad kredit Nomor: 111/ULM-PGGN/PK-MMR/x/2014 pada tanggal 14 Oktober 2014 sejumlah Rp 55.000.000,- (lima puluh lima juta rupiah) dengan jaminan berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Sulamin. Pinjaman tersebut kemudian dikabulkan oleh PT. PNM dengan jangka waktu selama 36 (tiga puluh enam) bulan atau 3 (tiga) tahun dengan tanggal jatuh tempo 14 Oktober 2017 dengan besaran suku bunga 18.00 %

---

<sup>4</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), hlm. 294.

<sup>5</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Permodalan\\_Nasional\\_Madani](https://id.wikipedia.org/wiki/Permodalan_Nasional_Madani), diakses pada tanggal 17 November 2017 pukul 11.42 wib

(delapan belas koma nol nol persen) tiap tahun dengan pengembalian secara mengangsur tiap bulan berjalan. Atas pinjaman tersebut Raminten telah membayar dua kali angsuran yaitu yang pertama sebesar Rp. 2.356.000,- (dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah) pada tanggal 15 Nopember 2014 dan yang kedua sebesar Rp. 2.355.000,- (dua juta tiga ratus lima puluh lima ribu rupiah) pada tanggal 15 Desember 2014. Selanjutnya Raminten merasa tidak lagi memerlukan uang pinjaman tersebut, oleh karena itu ia berkehendak untuk melunasinya. Kemudian Raminten membayar pelunasan yang dipungut oleh karyawan (Ardian safendra) sebanyak dua kali yaitu yang pertama pada tanggal 27 Desember 2014 sebesar Rp. 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah) dan yang kedua pada tanggal 12 Januari 2015 sebesar Rp. 17.031.000,- (tujuh belas juta tiga puluh satu ribu rupiah). Setelah kurun waktu berjalan dalam beberapa bulan, Raminten menanyakan terkait “ROYA” kepada karyawan tersebut, namun Raminten selalu menemui kesulitan karena karyawan (Ardian Safendra) tersebut selalu menyampaikan alasan yang berbelit-belit. Pada bulan Oktober 2015 Raminten terkejut karena mengetahui bahwa fasilitas pinjamannya belum terbayar lunas dan uang pelunasan tersebut ternyata oleh karyawan (Ardian Safendra) tidak dibayarkan Kepada PT PNM (Persero) sebagai pelunasan dari fasilitas pinjamannya. Perbuatan Ardian Safendra itulah yang kemudian dinilai melanggar hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan, sehingga digugat atas dasar perbuatan melawan hukum.

Berdasarkan perkara yang telah diuraikan di atas, layak untuk diteliti mengenai tanggung jawab PT Permodalan Nasional Madani (Persero) bilamana karyawannya melakukan perbuatan yang dapat merugikan nasabah. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Tanggung Jawab PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atas Perbuatan Karyawannya yang Merugikan Nasabah (Studi Putusan PN No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi)”**.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Apa hak dan kewajiban karyawan yang bertugas merealisasikan kredit pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ?
2. Apakah PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah ?
3. Apakah *Rasio Decidendi* Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi telah sesuai dengan aturan hukum formal dan material yang berlaku ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Setiap penulisan karya ilmiah tentu memiliki suatu tujuan tertentu. Tujuan penulisan skripsi ini secara umum adalah :

1. Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Jember;
2. Sebagai salah satu bentuk penerapan ilmu hukum yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam praktik kehidupan bermasyarakat;
3. Memberikan kontribusi pemikiran yang diharapkan akan bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya, sehubungan dengan permasalahan yang dibahas.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penulis secara khusus adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami hak dan kewajiban karyawan yang bertugas merealisasikan kredit pada PT. permodalan Nasional Madani (Persero).
2. Untuk mengetahui dan memahami tanggung jawab PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah.
3. Untuk mengetahui dan memahami kesesuaian *Rasio Decidendi* Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi no. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi dengan aturan hukum formal dan material yang berlaku.

## 1.4 Metode Penelitian

### 1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian hukum jenis ini acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>6</sup>

### 1.4.2 Pendekatan Masalah

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba dicari jawabnya.<sup>7</sup> Terkait dengan proposal ini pendekatan yang digunakan oleh penulis yaitu:

#### 1. Pendekatan Undang-Undang

Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan

---

<sup>6</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 118.

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 93.

praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara suatu undang-undang dengan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.<sup>8</sup>

## 2. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.<sup>9</sup>

Berdasarkan pendekatan-pendekatan yang telah diuraikan diatas, maka akan memudahkan penulis dalam menelaah isu hukum dari berbagai pandangan serta mempermudah untuk mencari jawaban dan kesimpulan atas rumusan permasalahan yang akan diteliti.

### 1.4.3 Bahan Hukum

#### 1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>10</sup> Bahan hukum primer yang digunakan penulis adalah:

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 95.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 141.

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
2. Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3790);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
5. Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi.
6. Peraturan Perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).

#### **1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder memberikan tinjauan yang luas tentang pokok persoalan dan mengidentifikasi perundang-undangan (*statutes*), regulasi (*regulations*), ketentuan-ketentuan pokok (*constitutional provision*) dan kasus-kasus penting yang berkaitan dengan topik penelitian.<sup>11</sup>

#### **1.4.3.3 Bahan Non Hukum**

Disamping bahan hukum, penelitian hukum dapat menggunakan bahan non hukum. Penggunaan bahan non hukum hanya meliputi bahan yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan bahan non hukum dalam penelitian hukum adalah bersifat fakultatif. Penelitian hukum tidak harus menggunakan bahan non hukum. Penggunaan bahan non hukum hanya sekedar untuk memperkuat argumentasi peneliti mengenai isu hukum yang diketengahkan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 90.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 109.



#### 1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum digunakan untuk mencari dan menemukan jawaban atas latar belakang dan permasalahan yang dibahas. Dalam melakukan penelitian hukum dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi fakta-fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.<sup>13</sup>

Langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam suatu penelitian hukum adalah melakukan telaah atas isu hukum yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, kemudian menarik kesimpulan berdasarkan bahan-bahan hukum yang telah didapat dan dipelajari. Dengan demikian, maka dapat dicapai tujuan yang diinginkan dalam penulisan skripsi, yaitu untuk menjawab isu hukum yang ada. Sehingga pada akhirnya penulis dapat memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan dapat diterapkan.

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hlm. 171.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tanggung Jawab

##### 2.1.1 Pengertian Tanggung Jawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya dan apabila terjadi sesuatu boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. A Ridwan Halim berpendapat bahwa tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Lebih lanjut A Ridwan Halim dan Purnadi Purbacaraka berpendapat mengenai konsepsi tanggung jawab sebagai berikut.<sup>14</sup>

- a. Tanggung Jawab bersumber atau lahir atas penggunaan fasilitas dalam penerapan kemampuan tiap orang untuk menggunakan hak dan atau melaksanakan kewajibannya. Jadi, dalam hal ini berarti bahwa fasilitas pun memengaruhi beban tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang atau suatu pihak dalam menggunakan hak dan atau melaksanakan kewajibannya itu atau dengan perkataan lain, faktor fasilitas itu pada satu kemungkinan dapat juga memperberat beban tanggung jawab yang harus dipikul oleh orang atau pihak yang bersangkutan.
- b. Setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak, baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai, pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawab. Demikian pula tentunya dengan pelaksanaan kekuasaan. Hanya saja, apakah pertanggung jawab itu diminta atau tidak, itu soal lain. Jadi sebenarnya tanggung jawab itu selalu harus ada menyertai setiap penggunaan hak dan pelaksanaan kewajiban, baik diminta maupun tidak diminta.

Tanggung Jawab memiliki arti yang sangat luas, sebagaimana dikemukakan oleh Peter Salim yang membagi tanggung jawab dalam arti

---

<sup>14</sup> A Ridwan Halim, *Pengantar Ilmu Hukum dalam Tanya Jawab*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hlm. 164-166.

*accountability*, *responsibility*, dan *liability*.<sup>15</sup> Tanggung jawab dalam arti hukum biasanya berkaitan dengan keuangan. Tanggung Jawab dalam arti *responsibility* menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya dan apabila terjadi sesuatu boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Terakhir adalah tanggung jawab dalam arti *liability* berarti menanggung segala sesuatu kerugian yang terjadi akibat perbuatannya atau perbuatan orang lain yang bertindak untuk dan atas nama.

### 2.1.2 Tanggung Jawab Hukum

Setiap orang wajib bertanggung jawab terhadap kerugian, yang timbul dari perbuatan /sikapnya yang *onrechtmatig*. Hal tersebut terjadi atas dasar “kesalahan” orang yang bersangkutan sendiri, maka dapat dikatakan bahwa dasar pembenar untuk adanya tanggung jawab atas kerugian pada orang adalah “kesalahan” si pelaku sendiri. Prinsip yang demikian mendapat dasar yang kuat pada pasal 1365 KUHPdt yang secara tegas memuat unsur “kesalahan” sebagai syarat tuntutan ganti rugi.<sup>16</sup>

Pada peristiwa-peristiwa tertentu, sekalipun tak ada unsur kesalahan, ada kalanya orang tetap harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh perbuatan/sikap orang lain. Pada peristiwa-peristiwa seperti itu Teori Resiko memberikan dasar yang lebih bisa diterima. Teori resiko mendasarkan tanggung jawab pada pendirian, bahwa tidak tertutup kemungkinan, bahwa suatu perilaku meskipun tidak terlarang bisa menimbulkan kerugian pada orang lain. Dengan itu hendak dikatakan, bahwa demi lancarnya pergaulan hidup dalam masyarakat, orang ada kalanya demi untuk menyelenggarakan kepentingannya melakukan perbuatan-perbuatan, yang sekalipun dibenarkan, tetapi tidak dapat dihindarkan menimbulkan risiko kerugian pada orang lain. Orang-orang seperti itu layak untuk

---

<sup>15</sup> Peter Salim, *Contemporary English-Indonesian dictionary*. (Jakarta: Modern English Press, 1985), hlm. 22.

<sup>16</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan (perikatan yang lahir dari undang undang ) bagian kedua*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 1.

menanggung risiko tuntutan ganti rugi dari korban tindakannya, sekalipun mungkin tak ada unsur salah pada dirinya.<sup>17</sup>

Rouscoe Pound dalam bukunya *An Introduction to the Philosophy Law* sebagaimana dikutip A Ridwan Halim, pada dasarnya mengajarkan bahwa tanggung jawab bersumber atau timbul dari/berdasarkan hal-hal berikut.<sup>18</sup>

- a. Perjanjian (*ex contractu*), dimana para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut masing-masing dituntut untuk bertanggung jawab atas pemenuhan atau penataan isi perjanjian yang mereka buat sendiri itu.
- b. Perbuatan melanggar atau melawan hukum (*ex delicto*), yang dalam kenyataannya dapat dibagi lagi atas hal-hal berikut ini.
  1. Perbuatan diri sendiri, baik yang disengaja (*dolus*) maupun yang tidak disengaja (*culpa*);
  2. a. Perbuatan orang lain, tetapi orang lain yang dimaksudkan disini ialah orang yang masih langsung berada di bawah tanggungan si penanggung jawab yang bersangkutan. Akibatnya, setiap kesalahan yang ditimbulkan oleh perbuatan orang lain tersebut tetap harus ditanggung oleh si penanggung jawab sehingga seakan-akan penanggung jawab sendiri yang melakukan kesalahan, baik orang lain itu melakukannya dengan kesengajaan maupun tidak dengan kesengajaan;
  - b. kejadian-kejadian lain yang bukan merupakan perbuatan, tetapi menimbulkan akibat yang tetap harus dipertanggungjawabkan oleh orang yang oleh hukum dianggap sebagai penanggung jawabnya.

Sejalan dengan uraian mengenai tanggung jawab di atas, dapat ditegaskan bahwa adanya tanggung jawab harus mempunyai dasar, yaitu hal

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 2-3.

<sup>18</sup> A Ridwan Halim, *Op.Cit*, hlm. 163.

yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seseorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya.

## 2.2 Perseroan Terbatas

### 2.2.1 Pengertian Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas merupakan persekutuan yang berbentuk Badan Hukum. Sebelum lebih lanjut dijelaskan mengenai pengertian Perseroan terbatas ada baiknya kita memahami dulu mengenai badan hukum. Pada dasarnya yang disebut dengan subjek hukum adalah orang atau manusia. Manusia mempunyai kepentingan individu yang mana untuk melindungi kepentingannya manusia memerlukan hak. Namun disamping itu manusia seringkali juga mempunyai kepentingan bersama. Dalam menjalankan kepentingan bersama manusia-manusia perlu berkumpul untuk melakukan kerjasama dan membentuk satu kesatuan yang baru dengan satu tujuan yang sama. Satu kesatuan tersebut yang kemudian akan menjadi subjek hukum baru yang disebut dengan Badan Hukum. Oleh karena itu selain manusia (*natuurlijk person*), Badan Hukum (*rechtspersoon*) juga merupakan pendukung hak-hak dan Kewajiban-kewajiban serta dapat disebut dengan “subjek hukum”.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) pasal 1329 menyebutkan bahwa: “*setiap orang berwenang untuk membuat suatu perikatan, kecuali ia dinyatakan ‘tidak cakap’ untuk itu*”. Demikian pula halnya dengan badan hukum, bahwa suatu badan hukum bisa membuat suatu perikatan atau bisa melakukan suatu tindakan hukum atau hubungan hukum, seperti lazimnya manusia atau orang. Badan hukum bisa mempunyai harta dan juga bisa mempunyai piutang maupun utang seperti halnya manusia atau orang.<sup>19</sup> Apabila suatu perusahaan berbentuk badan hukum dalam hal ini adalah Perseroan

---

<sup>19</sup> I.G Rai Widjaja, *Pedoman Dasar Perseroan Terbatas (PT)*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1994 ), hlm. 2.

Terbatas, maka perusahaan tersebut dapat melakukan suatu tindakan hukum dan hubungan hukum pula.

Istilah Perseroan Terbatas (selanjutnya disingkat PT) berasal dari istilah Hukum Dagang belanda *Wetboek van Koophandel* (WvK) yaitu *Naamloze Vennotschaap* dengan singkatan NV.<sup>20</sup> Perseroan Terbatas merupakan badan hukum yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Dalam Pasal 1 Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dijelaskan bahwa “*Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya*”.

Adapun definisi mengenai Perseroan Terbatas pada kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) tidak diberikan. Namun demikian, dari ketentuan-ketentuan pasal 36, 40, 42, dan 45 KUHD akan didapat pengertian perseroan terbatas. Dalam pasal-pasal tersebut mengandung unsur-unsur yang dapat membentuk badan usaha menjadi perseroan terbatas. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut :<sup>21</sup>

- a. Adanya kekayaan yang terpisah dari kekayaan pribadi masing-masing pesero (pemegang saham), dengan tujuan untuk membentuk sejumlah dana sebagai jaminan bagi semua perikatan perseroan;
- b. Adanya pesero yang tanggung jawabnya terbatas pada jumlah nominal saham yang dimilikinya. Sedangkan mereka semua dalam rapat umum pemegang saham (RUPS) merupakan kekuasaan tertinggi dalam organisasi perseroan, yang berwenang mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Komisaris, berhak menetapkan garis-garis besar kebijaksanaan menjalankan perusahaan, menetapkan hal-hal yang belum ditetapkan dalam Anggaran dasar dan lain-lain;

---

<sup>20</sup> Kurniawan, *Hukum Perusahaan*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2014), hlm. 57.

<sup>21</sup> C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, *Seluk Beluk Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2007*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 2.

- c. Adanya pengurus (Direksi) dan Komisaris yang merupakan satu kesatuan pengurusan dan pengawasan terhadap perseroan dan tanggung jawabnya terbatas pada tugasnya, yang harus sesuai dengan Anggaran Dasar/atau keputusan RUPS.

Adapun untuk mendirikan suatu PT diperlukan 2 (dua) syarat, yaitu (1) syarat umum dan (2) syarat formal. Syarat umum untuk mendirikan suatu PT adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

1. Fotokopi KTP para pemegang saham dan pengurus minimal 2 orang;
2. Fotokopi KK penanggung jawab atau direktur;
3. Nomor NPWP penanggung jawab;
4. Pas foto penanggung jawab ukuran 3x4 (2 lembar berwarna);
5. Fotokopi PBB tahun terakhir sesuai domisili perusahaan;
6. Fotokopi surat kontrak / sewa kantor atau bukti kepemilikan tempat usaha;
7. Surat keterangan domisili dari pengelola gedung jika berdomisili di gedung perkantoran;
8. Surat keterangan RT/RW (jika dibutuhkan untuk perusahaan yang berdomisili di lingkungan perumahan) khusus luar Jakarta.
9. Kantor berada di wilayah perkantoran/plaza, atau ruko, atau tidak berada di wilayah pemukiman;
10. Siap disurvei.

Dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan bahwa syarat-syarat formal untuk mendirikan PT adalah sebagai berikut :

1. Didirikan oleh minimal 2 (dua) orang atau lebih (pasal 7 ayat (1) UUPT);
2. Dibuat dengan akta notaris yang berbahasa Indonesia (pasal 7 ayat (1) UUPT)
3. Setiap pendiri harus mengambil bagian atas saham, kecuali dalam rangka peleburan perseroan. (pasal 7 ayat (2) dan ayat (3)UUPT);
4. Akta pendirian harus disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (BNRI) (pasal 7 ayat (4) UUPT);
5. Modal dasar minimal sejumlah Rp. 50.000.000,- dan modal disetor minimal 25% dari modal dasar (pasal 32 dan pasal 33 UUPT);
6. Struktur kepengurusan perseroan adalah adanya direktur minimal 1 (satu) orang dan 1 (satu) orang komisaris (pasal 92 ayat (3) dan pasal 108 ayat (3) UUPT).

---

<sup>22</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Perseroan\\_terbatas](https://id.wikipedia.org/wiki/Perseroan_terbatas), diakses pada tanggal 28 November 2017 pukul 12.23 wib.

Berdasarkan uraian mengenai perseroan terbatas yang telah dibahas diatas dapat ditegaskan bahwa pada umumnya orang berpendapat bahwa perseroan terbatas adalah suatu bentuk perseroan yang didirikan untuk menjalankan suatu perusahaan dengan modal tertentu yang terbagi atas saham-saham, dalam mana para pemegang saham (pesero) ikut serta mengambil satu saham atau lebih dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum dibuat oleh nama bersama, dengan tidak bertanggung jawab secara individu untuk persetujuan-persetujuan perseroan itu (dengan tanggung jawab yang semata-mata terbatas pada modal yang mereka setorkan).

### **2.2.2 Macam-macam Perseroan Terbatas**

Perseroan Terbatas yang menjalankan usahanya saat ini pada dasarnya ada bermacam-macam, baik dilihat dari dasar hukumnya maupun dari segi permodalannya. I.G Rai Widjaja dalam bukunya Pedoman Dasar Perseroan Terbatas (PT) menyebutkan macam-macam PT yang dikelompokkan berdasarkan jenis Undang-Undang atau peraturan yang dijadikan dasar atau mendasari masing-masing PT tersebut, yaitu :<sup>23</sup>

1. PT biasa, yang berdasarkan KUHD;
2. PT PMDN dalam rangka penanaman modal dalam negeri yang berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal;
3. PT PMA, dalam rangka penanaman modal asing yang berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal;
4. PT PERSERO yang berdasarkan Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

---

<sup>23</sup> I.G Rai Widjaja, *Op. Cit.*, hlm. 6.



Sedangkan menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, Bahwa ditinjau dari cara menghimpun modal perseroan, maka Perseroan Terbatas (PT) dapat dibedakan menjadi:<sup>24</sup>

- a. PT Terbuka;  
PT Terbuka adalah suatu PT di mana masyarakat luas dapat ikut serta menanamkan modalnya dengan cara membeli saham yang ditawarkan oleh PT Terbuka melalui bursa dalam rangka memupuk modal untuk investasi PT, atau dewasa ini biasa disebut “PT yang go-public”.
- b. PT Tertutup;  
PT Tertutup adalah PT yang didirikan dengan tidak menjual sahamnya kepada masyarakat luas, yang berarti tidak setiap orang dapat ikut menanamkan modalnya.
- c. PT Perseorangan.  
PT Perseorangan berarti bahwa saham-saham pada PT tersebut dikuasai oleh seorang pemegang saham, hal ini terjadi setelah melalui proses pendirian PT itu sendiri. Pada waktu pendirian PT, terdapat lebih dari seorang pemegang saham, yang kemudian beralih menjadi berada pada seorang pemegang saham.

Berdasarkan macam-macam perseroan terbatas yang telah disebutkan diatas perlu digarisbawahi mengenai PT Perseorangan, bahwa PT perseorangan tidak mungkin dapat diadakan lagi, mengingat UUPT melarang hal yang demikian. Pada pasal 7 ayat (5) UUPT disebutkan bahwa *“setelah perseroan memperoleh status badan hukum dan pemegang saham menjadi kurang dari 2 (dua) orang, dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak keadaan tersebut pemegang saham yang bersangkutan wajib mengendalikan sahamnya kepada orang lain atau perseroan mengeluarkan saham baru kepada orang lain”*. Tidak dimungkinkan pemegang saham tunggal sebagaimana yang tertuang dalam pasal diatas, namun terdapat pengecualian yaitu terhadap perseroan yang merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dimana saham-sahamnya berada pada satu tangan yaitu berada pada tangan pemerintah melalui Menteri Keuangan sebagai satu-satunya pemegang saham. Dikecualikan juga terhadap perseroan yang mengelola bursa efek. Hal ini dijelaskan dalam pasal 7 ayat (7) UUPT.

---

<sup>24</sup> C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Op. Cit.*, hlm. 4-5.

### 2.2.3 Status Hukum PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau disingkat PNM adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), atau “PNM”, didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp1,2 triliun dan modal disetor Rp300 miliar.<sup>25</sup> PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM, didirikan sebagai bagian dari solusi strategis pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan ekonomi masyarakat melalui pengembangan akses permodalan dan program peningkatan kapasitas bagi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKMK). Setelah sebelas tahun beroperasi, seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada perusahaan, Hingga kini, perusahaan tetap fokus menyalurkan pembiayaan UMKMK kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati oleh lebih dari satu juta kepala keluarga dan 1.500 lembaga keuangan mikro di seluruh penjuru tanah air.<sup>26</sup>

Seperti perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan pada umumnya, PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) juga memiliki beberapa produk dan layanan bisnis, diantaranya yaitu:<sup>27</sup>

#### 1. Jasa Pembiayaan

PNM menyediakan permodalan yang dibutuhkan oleh Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk mengembangkan usahanya dan menjadi *role model* pembiayaan UMK yang berbasis lokal. PNM memberikan jasa pembiayaan secara langsung kepada usaha mikro kecil (UMK) melalui kantor-kantor Unit Layanan Modal Mikro (ULaMM) dengan besaran pinjaman dari Rp1 juta hingga Rp200 juta.

Sedangkan layanan pembiayaan tidak langsung disalurkan Perseroan melalui Bank Perkreditan Rakyat/Syariah (BPR/S), Koperasi,

---

<sup>25</sup> <http://pnm.co.id/about/sejarah> diakses pada tanggal 24 Januari 2018 pukul 20.00 WIB.

<sup>26</sup> <http://bumn.go.id/pnm/halaman/41/tentang-perusahaan.html> diakses pada tanggal 24 Januari 2018 pukul 20.45 WIB

<sup>27</sup> *Ibid.*

dan Lembaga Keuangan Mikro/Syariah (LKM/S) lainnya, termasuk pembiayaan *Channeling* melalui LKM/S. Kinerja pembiayaan ULaMM terus tumbuh dan meningkat pesat sehingga pembiayaan langsung melalui ULaMM saat ini menjadi kontributor utama terhadap pendapatan perusahaan. Secara akumulatif, sejak tahun 2008 hingga akhir 2013 PNM telah menyalurkan pembiayaan langsung melalui ULaMM lebih dari Rp9,8 triliun kepada sekitar 170 ribu nasabah PNM.

## **2. Jasa Manajemen**

PNM memberikan layanan non-finansial berupa jasa manajemen atau *capacity building* sebagai salah satu tugasnya sejak didirikan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah RI No. 38 tahun 1999. Jasa Manajemen memiliki kegiatan berupa pelatihan, konsultasi dan pendampingan usaha yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja dan nilai tambah bagi para pelaku UMKM serta LKM/S yang dikelolanya.

## **3. Pengembangan Kapasitas Usaha**

Program Pengembangan Kapasitas Usaha (PKU) merupakan bentuk tanggung jawab sosial Peseroan dalam rangka pemberdayaan usaha mikro kecil (UMK) sehingga diharapkan dapat meningkatkan daya saing dan nilai tambah bagi UMK. Cakupan aktivitas PKU berupa pelatihan reguler kepada nasabah ULaMM, pembentukan kelompok-kelompok UMK pasca pelatihan, *knowledge sharing*, pendampingan klaster industri UMK, dll. Kegiatan PKU dimulai sejak tahun 2010, dan sampai sekarang PNM telah melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendampingan usaha seluruh wilayah operasional PNM di Indonesia. Sementara itu untuk program pendampingan klaster usaha, sebagian besar sudah diserahkan kepada pemerintah daerah.

## **4. Program kemitraan**

Guna menopang pemberdayaan sektor UMKM, PNM juga meningkatkan kemampuan usaha pelaku UMKM melalui program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL). Penyaluran dana Program Kemitraan dapat dilakukan dengan pola pembiayaan konvensional maupun

syariah. Dana kemitraan PNM disalurkan kepada mitra binaan, baik yang berbadan hukum maupun yang bersifat individual atau kelompok, termasuk di dalamnya lembaga keuangan mikro dan koperasi. Penerima manfaat dana kemitraan diprioritaskan bagi mitra binaan yang belum memenuhi persyaratan perbankan (*non-bankable*) dan memiliki usaha prospektif yang sudah berjalan minimal 1 tahun.

Selain menjalankan PKBL internal perusahaan, PNM juga telah mendapat kepercayaan untuk menyelenggarakan Program Kemitraan dari perusahaan lain seperti PT Garuda Indonesia Tbk, PT Perusahaan Listrik Negara (PLN), PT Hutama Karya dan lainnya. Selain itu, PNM juga telah berhasil menyelenggarakan kerja sama pengelolaan *trust fund* dari Bank Pembangunan Asia (ADB), Bank Dunia, GIZ (Deutsche Gesellschaft Fur Internationale Zusammenarbeit) maupun dari perusahaan-perusahaan multinasional seperti Chevron, Newmont dan lainnya.

Keberhasilan dalam pemberdayaan sektor UMKM itu membuat PNM mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk menjalankan pengelolaan dana Program Kemitraan yang dialihkan dari BUMN lain. Proses bisnis pengelolaan dana Program Kemitraan dari BUMN-BUMN dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha UKM ini dilakukan dengan prinsip kehati-hatian dan mengacu prosedur mutu dan ketentuan regulasi dari pemerintah.

## **2.3 Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Karyawan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) istilah Karyawan dipersamakan dengan istilah pegawai, buruh dan pekerja maupun tenaga kerja. Dimana Karyawan diterjemahkan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb.) dengan mendapat gaji (upah). Namun dalam kehidupan sehari-hari yang telah membudaya di Indonesia, buruh dikonotasikan sebagai pekerja kelas rendah dan kasaran, sementara karyawan dikonotasikan sebagai pekerja kelas menengah ke atas.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karna peraturan perundang-undangan yang lama (Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-Undang No.25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah “pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.<sup>28</sup>

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja.<sup>29</sup> Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa “*Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*”.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak yang dikutip oleh Lalu husni bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>30</sup>

Berdasarkan uraian diatas, didapat pengertian bahwa istilah buruh telah digantikan dengan istilah pekerja/karyawan yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/karyawan adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja/karyawan adalah orang yang

---

<sup>28</sup> Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi pekerja dan pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hlm. 20.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 21

<sup>30</sup> Lalu husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 17.

sudah mendapat pekerjaan tetap, hal ini karena tenaga kerja meliputi pula orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap.<sup>31</sup>

Istilah “pemberi kerja” yang pada saat ini lebih lazim digunakan dibandingkan istilah “majikan”, menunjuk pada orang-perorang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah orang-perorang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri maupun yang bukan miliknya, baik yang ada di Indonesia maupun yang mewakili perusahaan berkedudukan di luar Indonesia. Adapun yang disebut sebagai perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum ataupun tidak yang merupakan milik perorangan, persekutuan, badan hukum swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.<sup>32</sup>

Karyawan sebagai seseorang yang diberi pekerjaan oleh si pemberi kerja atau pengusaha memiliki kewajiban untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah disepakati. Karyawan juga harus menghindari segala sesuatu yang menurut perjanjian kerjanya dilarang untuk dilakukan. Apabila karyawan melakukan hal yang menurut perjanjian kerjanya dilarang atau terlebih lagi melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka karyawan tersebut dapat dikenakan sanksi. Sanksi tersebut dapat berupa teguran hingga pemutusan hubungan kerja, tergantung dengan besarnya kesalahan yang dilakukan.

### 2.3.2 Hubungan Kerja Karyawan dan Pengusaha

Asri Wijayanti menjelaskan bahwa Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah

---

<sup>31</sup> Danang Sunyoto, *Op. Cit*, hlm. 22.

<sup>32</sup> Sri Hariyani Dwiyatmi, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), hlm. 100-101.

pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.<sup>33</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”.

Menurut Andrean Sutedi<sup>34</sup>, hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Adanya perjanjian kerja tersebut menimbulkan ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dapat juga dikatakan bahwa ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Berbekal pemahaman mengenai hubungan kerja yang telah dibahas di atas, dapat diketahui bahwa baik pekerja maupun pengusaha sesungguhnya dalam hubungan tersebut mempunyai hak dan kewajiban masing-masing berdasarkan ikatan perjanjian kerja yang harus dijalankan. Keduanya mempunyai hak menolak maupun menerima hal-hal yang akan dituangkan dalam perjanjian kerja. Barulah hubungan kerja bisa terjalin setelah melalui kesepakatan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.

### **2.3.3 Hak dan Kewajiban Karyawan**

Dalam pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban dari dua pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Oleh karena itu hak dan kewajiban karyawan dapat berbeda-beda sesuai dengan perjanjian kerjanya. Namun secara umum hak-hak karyawan dapat diuraikan sebagai berikut.<sup>35</sup>

1. Mendapatkan upah setelah melaksanakan kewajiban.
2. Mendapatkan fasilitas tunjangan dan dana bantuan lainnya.

---

<sup>33</sup> Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 36.

<sup>34</sup> Adrean sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 45

<sup>35</sup> Eka sumiati dan Tini K, *Tahukan Anda? Tentang PHK dan Pesangon*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), hlm. 8.

3. Mendapatkan perlindungan dari pengusaha, seperti keselamatan kerja, dan penghargaan yang layak sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Mendapatkan jaminan yang layak serta kejelasan status waktu dan cara kerjanya pada pengusaha.

Seorang pekerja dalam hubungan kerja dengan majikannya menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain memperoleh hak-hak sebagai berikut:<sup>36</sup>

1. Upah  
Merupakan sejumlah uang atau imbalan yang disepakati dan jumlahnya tidak boleh dibawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Upah minimum ini ditetapkan secara regional, karenanya disebut sebagai UMR (upah minimum regional pada tingkat provinsi) atau UMK (upah minimum kabupaten/kota)
2. Tunjangan  
Tunjangan adalah penerimaan di luar upah yang menjadi hak dari pekerja. Tunjangan ini ada beberapa macam, yaitu sebagai berikut.
  - a. Tunjangan pemeliharaan kesehatan  
Tunjangan ini perlu diberikan agar kesehatan pekerja terpelihara sehingga mempunyai stamina yang baik dan produktif.
  - b. Tunjangan hari tua  
Tunjangan hari tua berupa kumpulan upah yang diterima pada masa akhir tugas pekerja atau pada masa pensiun.
  - c. Tunjangan kecelakaan kerja  
Tunjangan ini diberikan dalam rangka memberikan perlindungan berupa pembiayaan pada saat pekerja mengalami kecelakaan kerja dalam hubungan kerja. Tunjangan ini menjadi tanggung jawab pemberi kerja.

Selain upah dan tunjangan, masih ada hak-hak lain karyawan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, berdasarkan Pasal 6;
2. Hak memperoleh pelatihan kerja, berdasarkan Pasal 11;

---

<sup>36</sup> Sri Harini Dwiayami, *Op.Cit.*, hlm. 101-102.



3. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja, berdasarkan Pasal 18.

Selain adanya hak-hak pekerja yang sudah dibahas diatas, tentu saja ada kewajiban-kewajiban pekerja yang wajib dipenuhi, yaitu:<sup>37</sup>

1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian dan kemampuannya.
2. Menaati segala peraturan perusahaan.
3. Menaati Perjanjian Kerja.
4. Menaati Perjanjian Perburuhan.
5. Menjaga rahasia perusahaan.
6. Menaati perintah pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

Disamping kewajiban-kewajiban di atas, dalam melakukan kegiatan operasional sehari-hari, karyawan memiliki kewajiban-kewajiban lainnya terhadap perusahaan, yaitu:<sup>38</sup>

1. Tiga kewajiban karyawan yang penting.

Ada tiga kewajiban karyawan yang penting, yaitu kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas.

- a. Kewajiban ketaatan

Seseorang karyawan yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan.

- b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja ditempat itu lagi.

---

<sup>37</sup> Eka sumiati dan Tini K, *Op.Cit.*, hlm. 8.

<sup>38</sup> Danang Sunyoto, *Op. Cit*, hal. 46.

c. Kewajiban loyalitas

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut.

2. Melaporkan kesalahan perusahaan.

Apabila kita bekerja di dalam sebuah perusahaan, kita memiliki akses untuk membuka informasi-informasi di dalam perusahaan yang tidak diketahui oleh masyarakat luas. Apabila karyawan mengetahui bahwa hal-hal yang dilakukan perusahaan tersebut tidak etis, bolehkah dia melaporkannya terhadap pihak-pihak diluar perusahaan? Mengingat hal itu akan sangat bertentangan dengan tiga kewajiban karyawan yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun hal itu sah-sah saja dilakukan selama karyawan tersebut mengikuti persyaratan sebagai berikut:<sup>39</sup>

- a. Kesalahan perusahaan haruslah kesalahan yang besar.
- b. Pelaporan harus didukung oleh bukti-bukti dan fakta yang kuat, jelas, dan benar.
- c. Pelaporan dilakukan semata-mata untuk mencegah terjadinya kerugian yang akan diderita oleh pihak ketiga, bukan karena motif lain.
- d. Utamakan penyelesaian secara internal terlebih dahulu.
- e. Harus ada kemungkinan riil bahwa pelaporan kesalahan akan mencatat sukses.

Hak dan Kewajiban karyawan sebagaimana telah diuraikan diatas harus dijalankan secara seimbang. Hak dan kewajiban karyawan tersebut tentunya juga tidak boleh bertentangan dan menyalahi hak dari pengusaha sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak.

---

<sup>39</sup> Danang Sunyoto, *Op. Cit*, hal. 48.

## 2.4 Nasabah

### 2.4.1 Pengertian Nasabah

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan disebutkan bahwa pengertian nasabah ialah “*pihak yang menggunakan jasa bank*”. Nasabah dalam Undang-Undang Perbankan dibedakan menjadi dua yaitu nasabah penyimpan dan nasabah debitur. Nasabah penyimpan adalah “*nasabah yang menempatkan dananya di bank dalam bentuk simpanan berdasarkan perjanjian bank dengan nasabah yang bersangkutan*”. Nasabah debitur adalah “*nasabah yang memperoleh fasilitas kredit atau pembiayaan berdasarkan prinsip syariah atau yang dipersamakan dengan itu berdasarkan perjanjian bank dengan nasabah yang bersangkutan*”.

Lebih lanjut, Peraturan Bank Indonesia No. 7/6/PBI/2005 tentang Transparansi Informasi Produk Bank dan Penggunaan Data Pribadi, juga memberikan pengertian mengenai nasabah. Dimana dalam pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa yang dimaksud nasabah adalah “*pihak yang menggunakan jasa bank, termasuk pihak yang tidak memiliki rekening namun memanfaatkan jasa bank untuk melakukan transaksi keuangan (walk-in customer)*”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa nasabah adalah setiap orang maupun perusahaan yang bertransaksi dengan bank yang menjadikan bank tersebut untuk menempatkan dananya atau memanfaatkan jasa-jasa/layanan yang dimiliki oleh bank.

### 2.4.2 Hak dan Kewajiban Nasabah

Hak dan kewajiban nasabah diwujudkan dalam suatu bentuk prestasi, prestasi yang harus dipenuhi oleh bank dan nasabah adalah prestasi yang ditentukan dalam perjanjian antara bank dan nasabah terhadap produk perbankan.<sup>40</sup> Menjadi suatu hal yang tidak adil bagi nasabah apabila hak-hak

---

<sup>40</sup> Ronny Sautama Hotma Bako, *Hubungan Bank dan Nasabah terhadap Produk Tabungan dan Deposito*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 52.

nasabah tidak seimbang dan tidak dihargai oleh pihak perbankan. Dalam konteks ini nasabah mempunyai hak yang lebih spesifik, yaitu : <sup>41</sup>

- a. Untuk mengetahui secara terperinci tentang produk-produk perbankan yang ditawarkan;
- b. Untuk mendapatkan bunga atas produk tabungan dan deposito yang telah diperjanjikan terlebih dahulu.

Disamping mempunyai hak yang harus didapatkan, nasabah juga tidak boleh mengabaikan kewajibannya. dan kewajiban-kewajiban nasabah secara spesifik adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a. Menilai kewajaran terhadap suku bunga produk tabungan dan deposito, yang terkait dengan tingkat suku bunga pasar yang umumnya berlaku;
- b. Menilai akan kemampuan bank tersebut dalam mencetak laba setelah kena pajak selama 2 (dua) tahun berturut-turut;
- c. Memperhatikan ekspansi kredit yang dilakukan bank tersebut, harus sesuai dengan *Net Interest Margin*;
- d. Memperhatikan *Loan Deposit Ratio* (Perbandingan antara pinjaman yang diberikan sebelum dikurangi penyisihan piutang ragu-ragu dengan sumber dana pihak ketiga);
- e. Melihat apakah dana pihak ketiga yang ditempatkan oleh bank tersebut, ditempatkan dalam aktiva produktif;
- f. Memperhatikan rasio antar modal bank tersebut dengan asset bank tersebut

Hak dan kewajiban nasabah diatas harus seimbang pula dengan hak dan kewajiban lembaga perbankan. Hak dan kewajiban inilah yang sering menimbulkan peluang terjadinya penyimpangan. Penyimpangan tersebut dapat dilakukan oleh nasabah maupun dari pihak perbankan sendiri. Lembaga Perbankan adalah lembaga yang mengandalkan kepercayaan masyarakat terhadap bank. Dengan demikian guna tetap mengekalkan kepercayaan masyarakat terhadap bank, pemerintah harus berusaha melindungi masyarakat dari tindakan lembaga ataupun oknum pegawai bank yang tidak bertanggung jawab dan merusak sendi kepercayaan masyarakat.

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, hal. 57.

<sup>42</sup> Ronny Sautama Hotma Bako, *Op. Cit.* hlm. 58-59

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah penulis uraikan pada bab pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Kewajiban karyawan (kasir) PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) dalam merealisasikan kredit adalah wajib bersikap disiplin, taat dan jujur. Ketika nasabah membayar uang angsuran maka karyawan harus benar-benar menyetorkannya pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), serta mencatatnya pada buku yang telah disediakan dan juga memberikan bukti pembayaran uang angsuran kepada nasabah. Sedangkan hak karyawan (kasir) PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) dalam merealisasikan kredit adalah hanya sebatas hak dalam hal perantara lalu lintas uang dari perusahaan ke nasabah atau dari nasabah ke perusahaan dan karyawan tidak berhak untuk menggunakan uang tersebut untuk keperluan pribadinya.
2. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) kurang bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah. Karena PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawannya (Ardian Safendra) yang telah melakukan perbuatan melawan hukum tanpa meminta tanggung jawab untuk mengembalikan uang yang disalahgunakannya tersebut terlebih dahulu dan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) malah terus menagih pelunasan kepada nasabah (Raminten).
3. *Rasio Decidendi* terkait perkara perbuatan melawan hukum dalam Putusan Pengadilan Negeri banyuwangi No. 03/Pdt.G/2016/PN.Bwi menurut penulis telah sesuai dengan aturan hukum formal sehingga sah

menurut hukum. Putusan ini juga telah sesuai dengan hukum material yang berlaku. Perbuatan Ardian Safendra telah memenuhi unsur-unsur perbuatan melawan hukum pada pasal 1365 KUHPerdara dan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) memang harus bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang merugikan nasabah tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara.

#### 4.2 Saran

1. Para pihak dalam kontrak kerja seharusnya memahami betul hak dan kewajibannya masing-masing dan tidak menyimpangi hak dan kewajiban tersebut. Alangkah baiknya jika masing-masing pihak selalu beri'tikad baik dalam melakukan hubungan kerja, sehingga dapat mengambil manfaat dari hubungan kerja tersebut yang berupa saling menguntungkan satu sama lain.
2. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) seharusnya bertanggung jawab atas perbuatan karyawannya yang telah merugikan nasabah, karena hal ini telah jelas didasari oleh pasal 1367 ayat (3) KUH Perdata.
3. Hakim dalam pertimbangan hukumnya seharusnya lebih memperinci lagi tentang terpenuhi tidaknya unsur-unsur pasal yang dilanggar, yang dalam hal ini adalah pasal 1365 KUHPerdara. Karena hal itulah yang paling mendasari terbukti atau tidaknya bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asikin, Zainal. 2015. *Hukum Acara Perdata di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Asnawi, M. Natsir. 2014. *Hermeneutika Putusan Hakim*. Yogyakarta: UII Press.
- Bako, Ronny Sautama Hotma. 1995. *Hubungan Bank dan Nasabah terhadap Produk Tabungan dan Deposito*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djumhana, Muhamad. 2006. *Hukum Perbankan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djumialdji, Fx. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dwiyatmi, Sri Hariyani. 2006. *Pengantar Hukum Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fuady, Munir. 2010. *Perbuatan Melawan Hukum Pendekatan Kontemporer*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Halim, A Ridwan. 2005. *Pengantar Ilmu Hukum dalam Tanya Jawab*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Kansil, C.S.T. dan Christine S.T. Kansil. 2009. *Seluk Beluk Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2007*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Makarao, Moh. Taufik. 2004. *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Miru, Ahmadi. 2016. *Hukum kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Miru, Ahmadi dan Sutarman Yodo. 2004. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Rahman, Hasanuddin. 1998. *Aspek-Aspek Dasar Pemberian Kredit Perbankan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Salim, Peter. 1985. *Contemporary English-Indonesian dictionary*. Jakarta: Modern English Press.
- Satrio, J. 1994. *Hukum Perikatan (perikatan yang lahir dari undang-undang ) bagian kedua*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sembiring, Sentosa. 2008. *Hukum Perbankan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinaga, V. Harlen. 2015. *Hukum Acara Perdata dengan Pemahaman Hukum Materiil*. Jakarta: Erlangga.
- Soeroso, R. 1992. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sumiati, Eka dan Tini K. 2013. *Tahukan Anda? Tentang PHK dan Pesangon*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi pekerja dan pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Susanti, Dyah Ochtorina dan A'an Efendi. 2015. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutedi, Adrean. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutedi, Adrian. 2014. *Hukum Perbankan (Suatu Tinjauan Pencucian uang, Merger, Likuidasi, dan kepailitan)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Widjaja, I.G Rai. 1994. *Pedoman Dasar Perseroan Terbatas (PT)*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Bank Indonesia Nomor 7/6/PBI/2005 tentang Transparansi Informasi Produk Bank dan Penggunaan Data Pribadi

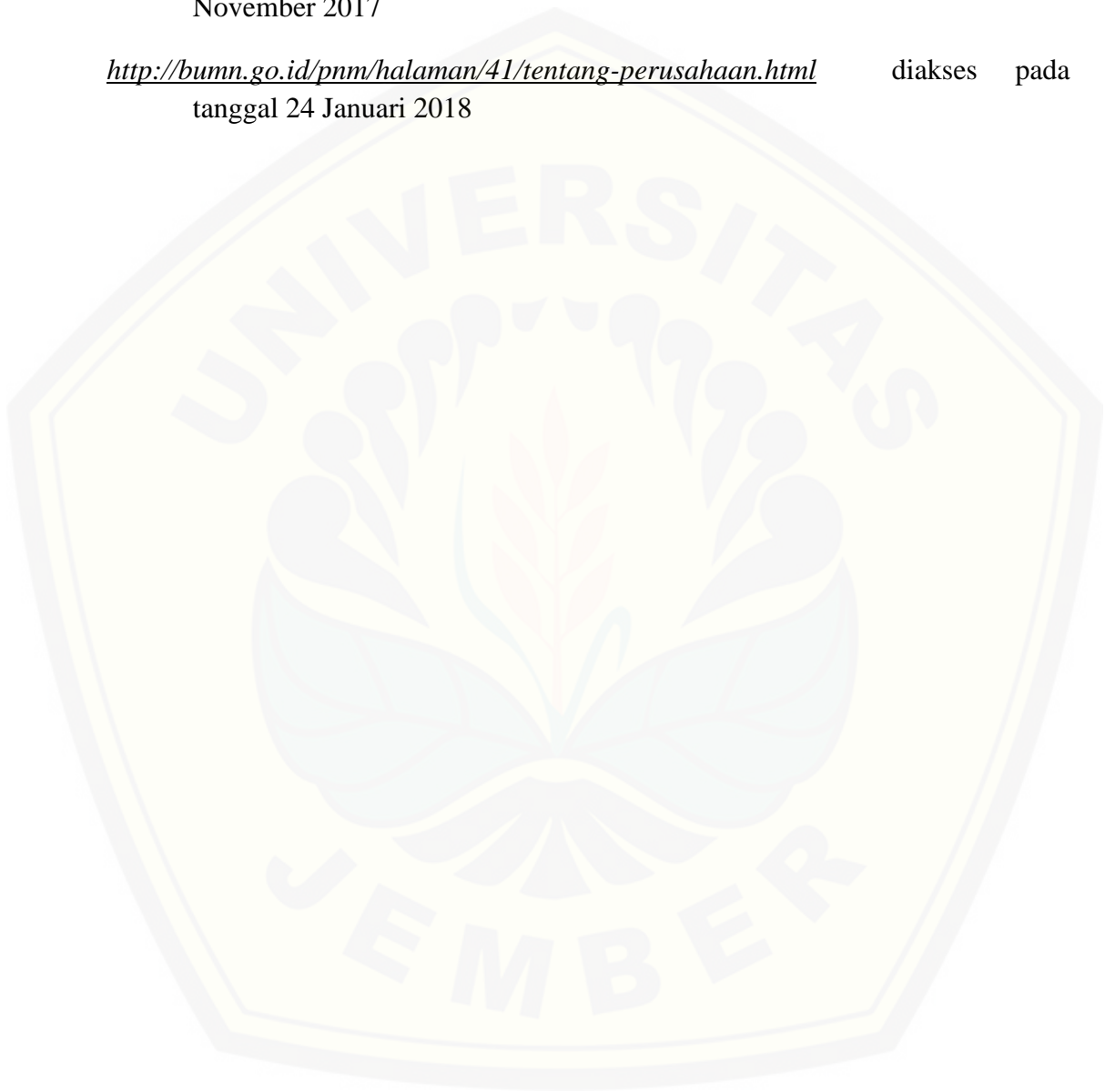


**Website :**

[https://id.wikipedia.org/wiki/Permodalan\\_Nasional\\_Madani](https://id.wikipedia.org/wiki/Permodalan_Nasional_Madani), diakses pada tanggal 17 November 2017

[https://id.wikipedia.org/wiki/Perseroan\\_terbatas](https://id.wikipedia.org/wiki/Perseroan_terbatas), diakses pada tanggal 28 November 2017

<http://bumn.go.id/pnm/halaman/41/tentang-perusahaan.html> diakses pada tanggal 24 Januari 2018





**PUTUSAN**

**Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi**

**DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa**

Pengadilan Negeri Banyuwangi yang memeriksa dan memutus perkara perdata pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

1. **RAMINTEN**, lahir di Banyuwangi, 30 Juni 1957, Agama Islam, Pekerjaan Petani/Pekebun, bertempat tinggal di Dusun Ringin Anom RT.12, RW.003, Desa Wringinpitu, Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat I;
  2. **SULAMIN**, lahir Banyuwangi, 02 Agustus 1948, Agama Islam, Pekerjaan Petani/Pekebun, bertempat tinggal di Dusun Ringin Anom RT.12, RW.003, Desa Wringinpitu, Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, selanjutnya disebut sebagai Penggugat II;
- Keduanya dalam hal ini memberikan kuasa kepada : AHMAD BADAWI, SH. Advokat pada kantor "BADAWI & PARTNERS" beralamat di Perum Brawijaya Cefila Indah Blok N.11, Rt.02, Rw.02, Kelurahan Kebalenan, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 09 Januari 2016, selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat;

Lawan:

1. **PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) Pusat di Jakarta, Cq. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Banyuwangi di Banyuwangi, Cq. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Pesanggaran**, yang beralamat kantor di Jalan Subprabo No.24, Dusun Ringinmulyo RT.01, RW.03, Desa Pesanggaran, Kecamatan Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi, selanjutnya disebut sebagai Tergugat I;



2. **ARDIAN SAFENDRA**, yang beralamat di Dusun Wringinasri RT.22, RW.05, Desa Wringinputih, Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, selanjutnya disebut sebagai Tergugat II;

Pengadilan Negeri Tersebut:

Telah membaca berkas perkara ini;

Telah memeriksa bukti surat yang di ajukan oleh kedua belah pihak di persidangan;

#### **TENTANG DUDUK PERKARANYA**

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 13 Januari 2016 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banyuwangi pada tanggal 14 Januari 2016 dalam Register Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi, telah mengajukan gugatan dengan dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa pada tanggal 14 Oktober 2014, antara Penggugat I dengan Tergugat I telah terjadi realisasi pinjaman/pembiayaan yang termuat pada perjanjian/akad kredit Nomor:111/ULM-PGGN/PK-MMR/X/2014 atau Riwayat Transaksi Pembiayaan Unit Pesanggaran dengan Nomor Rekening QN.009.000030 berjumlah Rp 55.000.000,-(lima puluh lima juta rupiah) atas nama debitur Raminten (Penggugat I) yang pada waktu itu pengajuannya dibantu oleh Tergugat II selaku karyawan/pegawai dari Tergugat I dengan jaminan berupa SHM Nomor: 01734 atas nama SULAMIN (IPenggugat II), yang selanjutnya dikabulkan oleh Tergugat I dengan jangka waktu selama 36 (tiga puluh enam) bulan atau selama 3 (tiga) tahun dengan tanggal jatuh tempo 14 Oktober 2017 dengan besaran suku bunga 18.00 % (delapan belas koma no/ nol persen) tiap tahun dengan pengembalian secara mengangsur tiap bulan berjalan;
2. Bahwa atas pinjaman/pembiayaan tersebut, Penggugat I telah membayar angsuran kepada Tergugat I yang pertama untuk bulan Nopember 2014 sebesar Rp 2.356.000,-(dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah) tertanggal 15 Nopember 2014 dan angsuran kedua sebesar Rp 2.355.000,- (dua juta tiga ratus lima puluh lima ribu rupiah) tertanggal 15 Desember 2014 yang kesemuanya itu di pungut oleh Tergugat II;
3. Bahwa selanjutnya Penggugat I merasa tidak memerlukan uang pinjaman/pembiayaan tersebut, kemudian berkehendak untuk melunasinya, lalu Penggugat I membayar pelunasan yang dipungut oleh Tergugat II untuk pertama sebesar Rp 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah) pada tanggal

Halaman 2 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



27 Desember 2014 dan untuk kedua sebesar Rp 17.031.000,- (tujuh belas juta tiga puluh satu ribu rupiah) tanggal 12 Januari 2015, yang selanjutnya dari pembayaran tersebut Tergugat II meminta buku tabungan dan surat-surat lainnya yang berkaitan dengan fasilitas pinjaman kepada Penggugat I untuk penyelesaian "ROYA" terhadap jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II;

4. Bahwa setelah kurun waktu berjalan dalam beberapa bulan, Para Penggugat menanyakan terkait dengan penyelesaian "ROYA" oleh Tergugat II, namun Para Penggugat mengalami kesulitan dan Tergugat II selalu memberikan berbagai alasan yang disampaikan secara berbelit-belit dengan berbagai macam hal dan juga tidak masuk akal;
5. Bahwa Penggugat I mulai dari penerimaan atas realisasi fasilitas pinjaman dari Tergugat I sebesar Rp 55.000.000,- dipotong dengan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk itu dan kemudian pinjaman tersebut telah dilunasinya dengan rincian sebagai berikut:

NO	URAIAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Angsuran pertama	Rp 2.356.000,-	dipungut Tergugat II
2	Angsuran kedua	Rp 2.355.000,-	dipungut Tergugat II
3	Pelunasan untuk Pertama	Rp 35.000.000,-	dipungut Tergugat II
4	Pelunasan untuk Kedua	Rp 17.031.000,-	dipungut Tergugat II
JUMLAH		Rp 56.742.000,-	

6. Bahwa sekira bulan Oktober 2015, Para Penggugat terkejut terhadap fasilitas pinjamannya belum terbayar lunas dan uang pelunasan tersebut pada posita angka (3) oleh Tergugat II tidak dibayarkan kepada Tergugat I sebagai pelunasan terhadap fasilitas pinjamannya, sehingga kemudian Para Penggugat kecewa dan keberatan atas tidak lunasnya fasilitas pinjamannya;
7. Bahwa kemudian atas permasalahan yang muncul pada posita angka (6), Tergugat I melakukan Mediasi antara Penggugat I dengan Tergugat II, dimana Tergugat I meminta Tergugat II bertanggungjawab atas perbuatannya sehingga kemudian terbitlah surat perjanjian antara Penggugat I dengan Tergugat II tanggal 10 Oktober 2015 yang pada pokoknya terhadap segala tagihan dan hal-hal yang timbul atas fasilitas



pinjaman yang diterima Penggugat I dari menjadi tanggungjawab Tergugat II sampai dengan dikembalikannya jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II kepada Para Penggugat;

8. Bahwa sekira akhir bulan Oktober 2015, Tergugat I melalui juru pungutnya, menagih Penggugat I kembali untuk membayar angsuran atas fasilitas pinjamannya, dimana Tergugat I menjelaskan untuk bulan Oktober 2015 belum ada pembayaran angsuran dan apabila angsuran tersebut tidak dibayar, maka jaminan Penggugat I atas nama Penggugat II akan dilelang sebagai pelunasan atas fasilitas pinjaman/pembiayaan, sedangkan untuk Tergugat II dijelaskan oleh Tergugat I telah mengundurkan diri selaku karyawan/pegawai dari Tergugat I, sehingga Tergugat I tetap menagih kepada Penggugat I selaku nasabah dari Tergugat I;
9. Bahwa atas tagihan pada posita angka (8), Para Penggugat merasa panik bila jaminannya dilelang untuk pelunasan, sehingga atas adanya tagihan dari Tergugat I melalui juru pungutnya, Penggugat I membayar angsuran pada tanggal 29 Oktober 2015 sebesar Rp 2.383.000,- (dua juta tiga ratus delapan puluh tiga rupiah) dan pada tanggal 17 Nopember 2015 sebesar 2.360.000,- (dua juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah);
10. Bahwa hubungan hukum antara Para Penggugat dan Tergugat I adalah hubungan antara lembaga keuangan dalam hal pembiayaan dengan nasabahnya, sehingga seharusnya dimaknai tidak hanya sekedar hubungan kontraktual biasa antara Tergugat I dengan Para Penggugat yang diliputi azas-azas umum dari hukum perjanjian tetapi juga hubungan kepercayaan yang diliputi azas kepercayaan sehingga membawa konsekwensi bahwa Tergugat I tidak boleh hanya memperhatikan kepentingannya sendiri semata-mata, tetapi juga harus memperhatikan kepentingan nasabah yang menikmati fasilitas pinjamannya, yakni kepentingan hukum Para Penggugat;
11. Bahwa tindakan Tergugat I yang mengetahui tindakan Tergugat II yang tidak menyetorkan uang pelunasan yang dipungutnya dari Penggugat I untuk pertama sebesar Rp 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah) pada tanggal 27 Desember 2014 dan untuk kedua sebesar Rp 17.031.000,- (tujuh belas juta tiga puluh satu ribu rupiah) tanggal 12 Januari 2015, yang kemudian Tergugat I mengadakan Mediasi antara Penggugat I dengan Tergugat II dengan selanjutnya terbitlah yang namanya surat perjanjian dibawah tangan antara Penggugat I dengan Tergugat II adalah merupakan suatu bentuk tindakan dimana Tergugat I hanya mengutamakan

Halaman 4 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



kepentingannya sendiri dengan tanpa mempertimbangkan kepentingannya Para Penggugat;

12. Bahwa tindakan Tergugat II yang tidak menyetorkan pelunasan dari Penggugat I kedalam bentuk setoran keuangan kepada Tergugat I merupakan suatu Perbuatan Melawan Hukum, dimana perbuatan melawan hukum Tergugat II selaku karyawan/pegawai dari Tergugat I dan merupakan pihak yang berada dibawah kekuasaan atau dibawah tanggungjawab dari Tergugat I telah mengakibatkan kerugian terhadap Para Penggugat, yakni tidak lunasnya pinjaman/pembiayaan yang disertai pula dengan tidak dikembalikannya jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II;
13. Bahwa dengan demikian, seharusnya perbuatan melawan hukum Tergugat II tersebut terhadap tanggungjawab pinjaman/pembiayaan Penggugat I kepada Tergugat I menjadi tanggungjawabnya Tergugat II dan Surat Perjanjian dibawah tangan antara Tergugat II dengan Penggugat I yang dibuat pada tanggal 10 Oktober 2015 secara hukum tetap mengikat terhadap Tergugat II dengan penerapan hukum Tergugat II menerima alih kewajiban Penggugat I, yang kemudian menjadi ikatan/tanggungan antara Tergugat II dengan Tergugat I;
14. Bahwa Penggugat I telah melunasi fasilitas pinjaman/pembiayaannya, maka seharusnya Penggugat I sudah tidak berkewajiban lagi untuk membayar angsuran setiap bulan berjalannya serta Para Penggugat berhak untuk menerima pengembalian jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II, oleh karena keadaannya tidak demikian, maka Para Penggugat mengajukan perkara ini di Pengadilan Negeri Banyuwangi guna memperoleh putusannya;
15. Bahwa oleh karena Tergugat II melakukan perbuatan melawan hukum dan Tergugat I secara hukum harus bertanggungjawab atas perbuatan melawan hukum Tergugat II terhadap Para Penggugat, maka patut sekiranya untuk di hukum secara tanggung-rentang terhadap Para Tergugat atas kerugian yang diderita oleh Para Penggugat dengan putusan Pengadilan yang menyatakan pinjaman/pembiayaan atas nama Penggugat I telah terbayar lunas dan mengembalikan jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II kepada Para Penggugat tanpa beban apapun serta mengembalikan pula angsuran yang telah dibayar Penggugat I kepada Tergugat I sebagaimana yang termuat dalam posita angka (9) berjumlah

Halaman 5 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



sebesar Rp 4.743.000,- (empat juta tujuh ratus empat puluh tiga ribu rupiah) secara tunai dan sekaligus;

16. Bahwa Para Penggugat sangat khawatir terhadap kemungkinan adanya peristiwa penggantian, pengalihan atas jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain, karena pihak Tergugat I telah melayangkan somasi (teguran) kepada Penggugat I tertanggal 07 Januari 2016 yang diterima oleh Penggugat I pada tanggal 08 Januari 2016, dimana Somasi itu merupakan salah satu jalan bagi Tergugat I untuk melelang jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 sebagai pelunasannya, maka cukup alasan bagi Para Penggugat mohon agar Pengadilan Negeri Banyuwangi meletakkan sita jaminan terhadap SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II sebelum Majelis Hakim memeriksa pokok perkaranya;
17. Bahwa Para Penggugat tetap berkehendak agar Tergugat II bertanggungjawab atas perbuatannya, maka Para Penggugat mengajukan sita jaminan terhadap tanah kepunyaannya Tergugat II sebagai pelunasan dari alih kewajiban Penggugat I menjadi kewajibannya Tergugat II guna melunasi atas fasilitas pinjaman/pembiayaannya, sehingga terhadap tanah kepunyaan Tergugat II tidak ada kemungkinan penggantian atau pengalihan baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak lain, maka cukup alasan bagi Para Penggugat mohon kepada Pengadilan Negeri Banyuwangi untuk meletakkan sita jaminan terhadap tanahnya Tergugat II yang terletak di Dusun Wringinasri RT 022 RW 05 Desa Wringinpitu Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, seluas ± 900 M<sup>2</sup> dengan batas-batas sebagai berikut: Utara: Jalan, Timur: Balai Dusun, Selatan: Tanah Pak Beroyono, Barat: Tanah Pak Beroyono sebelum Majelis Hakim memeriksa pokok perkaranya;
18. Bahwa gugatan Para Penggugat berdasarkan bukti-bukti yang benar, sehingga cukup beralasan dalam memeriksa perkara ini berkenan memberikan putusan serta merta (*uitvoorbij Voorrad*) ataupun putusan yang dapat dijalankan lebih dahulu kendatipun ada upaya hukum lainnya dari Para Tergugat;
19. Bahwa untuk menjaga agar Para Tergugat tidak menunda-nunda pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*), maka mohon Pengadilan Negeri Banyuwangi untuk menghukum



Para Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan;

20. Bahwa atas pemeriksaan perkara ini terhadap biaya yang timbul dibebankan menurut hukum yang berlaku;

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, Penggugat melalui kuasanya mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Negeri Banyuwangi yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut;

PRIMER:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum bahwa sah dan berharga sita jaminan yang diletakan oleh Pengadilan Negeri Banyuwangi terhadap:
  - a. SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II;
  - b. Tanahnya Tergugat II yang terletak di Dusun Wringinasri RT 022 RW 05 Desa Wringinpitu Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, seluas ± 900 M<sup>2</sup> dengan batas-batas sebagai berikut: Utara: Jalan, Timur: Balai Dusun, Selatan: Tanah Pak Beroyono, Barat: Tanah Pak Beroyono;
3. Menyatakan sebagai hukum, Pinjaman antara Penggugat I dengan Tergugat I yang terrealisasi dalam perjanjian/akad kredit Nomor: 111/ULM-PGGN/PK-MMR/X/2014 atau Riwayat Transaksi Pembiayaan Unit Pesanggaran dengan Nomor Rekening QN.009.000030 berjumlah Rp 55.000.000,- (*lima puluh lima juta rupiah*) atas nama debitur RAMINTEN (*penggugat I*) dengan jaminan berupa SHM Nomor: 01734 atas nama SULAMIN (*Penggugat II*), dengan jangka waktu selama 36 (*tiga puluh enam*) bulan atau selama 3 (*tiga*) tahun dengan tanggal jatuh tempo 14 Oktober 2017 dengan besaran suku bunga 18.00 % (*delapan belas koma nol nol persen*) tiap tahun dengan pengembalian secara mengangsur tiap bulan berjalan telah dibayar lunas oleh Penggugat I semenjak bulan Januari 2015;
4. Menyatakan sebagai hukum, tindakan Tergugat II yang tidak menyetorkan pelunasan dari Penggugat I kedalam bentuk setoran keuangan kepada Tergugat I merupakan suatu Perbuatan Melawan Hukum;
5. Menyatakan sebagai hukum, Tergugat I bertanggungjawab atas perbuatan Melawan Hukum Tergugat II dalam mengakibatkan kerugian terhadap Para Penggugat;





6. Menyatakan sebagai hukum, Surat Perjanjian dibawah tangan antara Penggugat I dengan Tergugat II tanggal 10 Oktober 2015 secara hukum tetap mengikat terhadap Tergugat I dengan penerapan hukum Tergugat II menerima alih kewajiban Penggugat I, yang kemudian menjadi ikatan/tanggungan antara Tergugat II dengan Tergugat I;
7. Menghukum Tergugat II untuk membayar hingga lunas atas kewajiban pinjaman/pembiayaan Penggugat I kepada Tergugat I, apabila tidak dilakukan, maka tanah kepunyaan atau siapa saja yang menguasai Tanahnya Tergugat II yang terletak di Dusun Wringinasri RT 022 RW 05 Desa Wringinpitu Kecamatan Tegaldimo, Kabupaten Banyuwangi, seluas  $\pm 900 \text{ M}^2$  dengan batas-batas sebagai berikut: Utara: Jalan, Timur: Balai Dusun, Selatan: Tanah Pak Beroyono, Barat: Tanah Pak Beroyono, untuk dikosongkan dan membebaskan tanah tersebut dari segala beban apapun, apabila perlu dengan bantuan alat negara, yang kemudian dijual lelang dan hasilnya digunakan untuk memenuhi alih kewajiban dalam pelunasan pinjaman Penggugat I kepada Tergugat I setelah dikurangi dari biaya-biaya yang perlu dikeluarkan;
8. Menghukum Tergugat I untuk mengembalikan jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II kepada Para Penggugat tanpa beban apapun;
9. Menghukum Tergugat I untuk mengembalikan tagihan angsuran bulan Oktober dan Nopember 2015 berjumlah sebesar Rp 4.743.000,- (empat juta tujuh ratus empat puluh tiga ribu rupiah) kepada Penggugat I secara tunai dan sekaligus;
10. Menghukum Para Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar sebesar Rp 200.000,-(dua ratus ribu rupiah) kepada Para Penggugat untuk setiap hari keterlambatan, lalai dan atau menghalang-halangi dalam pelaksanaan putusan ini;
11. Menyatakan sebagai hukum, Putusan ini dapat di dijalankan lebih dahulu (*uiet voerbaar bij voorad*) meskipun ada upaya hukum lainnya dari Para Tergugat;
12. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini;

**SUBSIDAIR:**

Apabila Pengadilan Negeri Banyuwangi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

Halaman 8 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Para Penggugat hadir kuasanya tersebut diatas, Tergugat I hadir kuasanya yaitu: MUHAMMAD MAHBUB IBRAHIM. selaku karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Banyuwangi, berdasarkan surat kusa khusus Nomor S-026/PNM-BWI/I/2016, tanggal 26 Januari 2016, yang telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Banyuwangi, Nomor 53/HK/2016/PN Bwi tanggal 24 Pebruari 2016, sedangkan Tergugat II tidak pernah hadir dipersidangan meskipun kepadanya telah dipanggil secara sah dan patut oleh Jurusita Pengganti pada Pengadilan Negeri Banyuwangi;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian antara Para Penggugat dengan Tergugat I melalui mediasi sebagaimana diatur dalam Perma Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan dengan menunjuk SAPTONO, SH, Hakim pada Pengadilan Negeri Banyuwangi sebagai Mediator;

Menimbang, bahwa berdasarkan Laporan Mediator tanggal 4 Maret 2016, upaya perdamaian tersebut tidak berhasil;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Kuasa Para Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut, Kuasa Tergugat I memberikan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. Eksepsi Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*);

1. Bahwa gugatannya Para Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat I telah melakukan perbuatan melawan hukum, namun demikian, Para Penggugat tidak menyebutkan peraturan perundang-undangan yang mana yang telah dilanggar oleh Tergugat I;
2. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, mohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk menolak gugatan Para Penggugat atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

II. Dalam Pokok Perkara;

1. Bahwa Tergugat I menolak secara tegas keseluruhan dalil yang diajukan Para Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat I;
2. Bahwa Para Penggugat telah mengakui menerima fasilitas kredit dari Tergugat I sebagaimana disebutkan dalam angka 1 gugatannya dengan berdasarkan Perjanjian Kredit Nomor 111/ULM-PGGN/PK-MMR/X/2014

Halaman 9 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



tanggal 14 Oktober 2014 dengan agunan berupa sebidang tanah perumahan berdasarkan Sertipikat Hak Milik Nomor 01734 luas 2.585 M2, berdasarkan Surat Ukur tanggal 17 Januari 2014 Nomor 0009/Wringinpitu/2014, terletak di Desa/Kelurahan Wringinpitu, Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur, tercatat atas nama Sulamin ("SHM 01734");

3. Selanjutnya Tergugat I dengan Penggugat I telah menandatangani Akta Surat Kuasa Membebaskan Hak Tanggungan tertanggal 14 Oktober 2014 Nomor 872/2014 yang kemudian menjadi Akta Pemberian Hak Tanggungan tanggal 24 Oktober 2014 Nomor 911/2014 ("APHT 911") yang dibuat di hadapan Maria Ulfah, Sarjana Hukum, Notaris, PPAT di Kabupaten Banyuwangi;
4. Bahwa APHT 911 telah ditingkatkan menjadi Sertifikat Hak Tanggungan Nomor 5106/2014 yang diterbitkan oleh Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyuwangi tertanggal 5 November 2014 ("SHT 5106"). Dengan demikian berdasarkan SHT No. 5106, maka SHM No. 01734 telah menjadi objek Hak Tanggungan dimana Tergugat I bertindak sebagai Pemegang Hak Tanggungan dan Penggugat I sebagai Pemberi Hak Tanggungan;
5. Bahwa Tergugat I menolak secara tegas dalil gugatan Para Penggugat pada Posita angka 3 sampai dengan 6 gugatannya dikarenakan pada faktanya Tergugat I tidak menerima uang pembayaran kewajiban atau justru uang pelunasan yang didalilkan oleh Penggugat;
6. Bahwa Tergugat I menolak secara tegas dalil gugatan Penggugat I pada Posita angka 7 gugatannya dikarenakan Tergugat I tidak mengetahui perihal perjanjian yang dimaksud dan tidak ada kaitannya sama sekali dengan Tergugat I;
7. Bahwa sesuai dengan posita angka 8 dan 9 gugatannya, Tergugat I melakukan penagihan atas keterlambatan Penggugat I dalam membayar angsurannya. Dan bahwa atas tindakan Penggugat I yang tidak melakukan pembayaran angsuran sesuai jadwal yang telah disepakati, Tergugat I telah mengirimkan surat peringatan sebagai berikut:
  - a. Surat Peringatan I Nomor 004/SP-I/I/2016 tertanggal 7 Januari 2016;
  - b. Surat Peringatan II Nomor 009/SP-II/I/2016 tertanggal 15 Januari 2016;



- c. Surat Peringatan III Nomor 015/SP-III/I/2016 tertanggal 25 Januari 2016;
  8. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat I pada Posita angka 10 dan 13 gugatannya dan kembali Tergugat I tegaskan bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat II sama sekali tidak diketahui oleh Tergugat I dan bukan dalam tanggung jawab Tergugat I dikarenakan Tergugat I tidak pernah memberikan kuasa apapun kepada Tergugat II untuk melakukan kesepakatan, membuat dan/atau menandatangani perjanjian apapun dengan Penggugat I atau Pihak Ketiga manapun;
  9. Bahwa apabila Para Penggugat merasa dirugikan oleh Tergugat II sebagaimana dinyatakan dalam angka 15 gugatan a quo maka seharusnya Penggugat tidak melibatkan Tergugat I dalam gugatannya dikarenakan Tergugat I hanya memberikan pembiayaan sehingga hubungan hukum antara Tergugat I dengan Penggugat I adalah sebagaimana perjanjian kredit yang Tergugat I sampaikan diatas;
  10. Bahwa walaupun apabila Para Penggugat merasa tertipu dan dirugikan maka Para Penggugat seharusnya melaporkan kepada yang berwajib bukan kepada Pengadilan;
  11. Bahwa disatu sisi Penggugat I menyatakan telah membayar kepada Tergugat I melalui Tergugat II namun disisi lain petitum Para Penggugat pada angka 7 pada pokoknya menyatakan Para Penggugat setuju untuk nantinya dilakukan penjualan atas jaminan yang dijaminan kepada Tergugat I melalui pelelangan umum;
  12. Bahwa terlihat terjadi inkonsistensi antara posita dan Petitum Para Penggugat, sebenarnya fakta hukum yang terjadi seperti apa, sangat jelas dapat disimpulkan gugatan yang diajukan Para Penggugat kabur dan tidak berdasar sehingga Tergugat I mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Para Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ovenkelijke Verklaard*);
- A Tergugat I berhak melakukan penjualan dikarenakan wanprestasinya Penggugat I atas kredit yang telah di tandatangani antara Tergugat I dengan Penggugat I;
1. Bahwa dengan wanprestasinya Penggugat I selaku debitur, maka Tergugat I selaku Kreditur berhak untuk melakukan penjualan agunan baik secara sukarela maupun melalui lelang, sebagaimana diatur pada



Pasal 6 dan Pasal 14 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No.4 Tahun 1996  
Tentang Hak Tanggungan (selanjutnya disebut sebagai "UU HT");

*Pasal 6 UUHT;*

"Apabila debitur cidera janji, pemegang hak tanggungan pertama mempunyai hak untuk menjual obyek Hak Tanggungan atas kekuasaan sendiri melalui pelelangan umum serta mengambil pelunasan piutangnya dari hasil penjualan tersebut";

Pasal 14 ayat (2) dan (3) UUHT;

Sertipikat Hak Tanggungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat irah-irah dengan kata-kata "DEMI Keadilan BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA;

Sertipikat Hak Tanggungan sebagaimana dimaksud pada a/at (2) mempunyai kekuatan eksekutorial yang sama dengan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan berlaku sebagai pengganti grosse akte hypothik sepanjang mengenai hak atas tanah";

2. Dari uraian di atas, jelas terbukti bahwa Penggugat I telah melakukan perbuatan wanprestasi terhadap perjanjian yang dibuat bersama Tergugat I sebagaimana yang dituangkan dalam Perjanjian Kredit Nomor 111/Ulm-PGGN/PK-MMR/X/2014 tanggal 14 Oktober 2014. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prof. R. Subekti, S.H., dalam bukunya "Hukum Perjanjian", PT Intermasa, Jakarta, 2008, cetakan ke 22, halaman 45, yang menyebutkan bahwa yang dimaksud Wanprestasi adalah:

*"Apabila si berutang (debitur) tidak melakukan apa yang diperjanjikannya, maka dikatakan ia melakukan wanprestasi. Ia alpa atau "lalai" atau ingkar janji.....";*

3. Bahwa dalil Tergugat I di atas didasarkan pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) huruf a Perjanjian Kredit Nomor 111/Ulm-PGGN/PK-MMR/X/2014 tanggal 14 Oktober 2014, yang menyebutkan bahwa:

*1."Menyimpang dari ketentuan dalam pasal-pasal diatas, Debitur dinyatakan Wanprestasi dan dinyatakan telah jatuh tempo apabila: DEBITUR tidak membayar angsuran selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam jangka waktu pembiayaan dan tidak memenuhi salah satu kewajibannya yang ditetapkan dalam Perjanjian....."*



4. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan pada Pasal 6 Undang-Undang No.4 Tahun 1996 Tentang Hak Tanggungan (selanjutnya disebut sebagai "UU HT"), ditegaskan bahwa:

*"Apabila debitur cidera janji, pemegang Hak Tanggungan pertama mempunyai hak untuk menjual obyek Hak Tanggungan atas kekuasaan sendiri melalui pelelangan umum serta mengambil pelunasan piutangnya dari hasil penjualan tersebut."*

5. Bahwa isi ketentuan Pasal 6 UU HT tersebut, sangat jelas menyatakan bahwa apabila Penggugat I telah Wanprestasi, maka Tergugat I selaku pemegang hak tanggungan mempunyai hak untuk menjual obyek hak tanggungan atas kekuasaannya sendiri melalui pelelangan umum serta mengambil pelunasan piutangnya dari hasil pelelangan tersebut;

Berdasarkan uraian diatas sangat jelas terbukti bahwa gugatan aquo diajukan atas dasar itikad tidak baik dari Penggugat dikarenakan Penggugat telah terbukti melakukan perbuatan wanprestasi karena telah melanggar perjanjian kredit No III oleh karenanya sangat beralasan bagi Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak seluruh gugatan Penggugat;

Berdasarkan uraian diatas sangat jelas terbukti dikarenakan Penggugat I telah melakukan wanprestasi maka SHM 01734 yang telah diikat hak tanggungan (SHT) berhak untuk dilelang oleh Tergugat I;

- B. Perbuatan Tergugat I sama sekali tidak memenuhi unsur - unsur melawan hukum;

1. Bahwa sebagaimana Tergugat I sampaikan Para Penggugat selalu mengatakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat I namun Para Penggugat tidak bisa menyebutkan perbuatan melawan hukum seperti apa yang dilakukan oleh Tergugat I;

2. Berdasarkan uraian di atas dan untuk lebih jelasnya, dapat Tergugat I sampaikan bahwa Tergugat I tidak melakukan suatu perbuatan melawan hukum, karena tindakan Tergugat I tersebut tidak memenuhi unsur-unsur perbuatan melawan hukum, berdasarkan uraian sebagai berikut:

- a. Unsur adanya suatu perbuatan:

1. Bahwa antara Tergugat I dengan Penggugat I telah melakukan Perjanjian Kredit Nomor 111/ULM-PGGN/PK-MMR/X/2014 tanggal 14 Oktober 2014;



2. Selanjutnya oleh Tergugat I memberikan jaminan SHM No. 01734 untuk dijadikan jaminan atau agunan kepada Tergugat I atas fasilitas kredit yang diberikan oleh Tergugat I kepada Penggugat I;
- b. Adanya kesalahan dari pihak pelaku:

Bahwa tidak ada unsur kesalahan dalam tindakan yang dilakukan oleh Tergugat I yang melakukan pembiayaan sehingga sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdata dan telah sesuai dengan ketentuan perundang - undangan yang berlaku, sebagaimana yang telah Tergugat I;
- c. Unsur adanya kerugian bagi korban;
  1. Bahwa menurut Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M., dalam bukunya Perbuatan Melawan Hukum, hal. 140, persyaratan ganti rugi menurut KUHPerdata, khususnya ganti rugi karena perbuatan melawan hukum adalah sebagai berikut:
    - 4) *Saat Terjadinya Kerugian;*

*Suatu ganti rugi hanya dapat diberikan terhadap kerugian sebagai berikut:*

      - Kerugian mana telah benar-benar dideritanya;
      - *Kerugian karena kehilangan keuntungan atau pendapatan yang sedianya dapat dinikmati oleh korban;*
    - 2) Bahwa dari penjelasan Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M. tersebut, untuk menentukan ganti rugi, Para Penggugat terlebih dahulu harus menentukan kapan Para Penggugat telah benar-benar menderita kerugian, sedangkan dalam gugatan *a quo* Para Penggugat sendiri tidak dapat menentukan kapan pastinya Para Penggugat telah benar-benar mengalami kerugian; Dengan demikian unsur kerugian sebagaimana yang didalilkan oleh Para Penggugat dalam perkara *a quo* tidak terpenuhi;
  - d. Unsur adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian:

Bahwa hubungan sebab akibat merupakan faktor yang mengkaitkan antara kerugian Para Penggugat dengan perbuatan Tergugat I. Sebagaimana yang telah Tergugat I uraikan pada butir (b) di atas mengenai unsur adanya suatu perbuatan, yang mana pada uraian tersebut Tergugat I menegaskan bahwa Para Penggugat tidak mampu memberikan bukti yang cukup perihal perbuatan melawan



hukum mana yang telah dilakukan oleh Tergugat I yang telah menimbulkan kerugian bagi Para Penggugat;

3. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, maka terbukti demi hukum bahwa pemenuhan unsur-unsur perbuatan melanggar hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata tidak terpenuhi terhadap Tergugat I lebih lanjut, dengan tidak terpenuhi unsur-unsur perbuatan melanggar hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata tersebut, maka hal tersebut membuktikan bahwa Para Penggugat bukanlah pihak yang beritikad baik dalam mengajukan gugatan *aquo* karena nyata-nyata Penggugat tidak dapat membuktikan secara terang dan jelas dalil-dalil gugatannya (*vide* Pasal 163 HIR io 1865 KUHPerdata);

Bahwa karena Para Penggugat tidak mampu menguraikan secara cermat dan jelas perihal dan tindakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat I dan berdasarkan uraian diatas bahwa tidak terpenuhinya seluruh unsur perbuatan melawan hukum sebagaimana dimaksud pada pasal 1365 KUHPerdata terhadap Tergugat I maka Tergugat I mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat;

- C. Kerugian materiil yang didalilkan Para Penggugat dalam gugatannya untuk dibayar kepada Para Penggugat adalah rekayasa Para Penggugat;

1. Bahwa pada posita angka 15 dalam perkara *a quo*, Penggugat mendalilkan perihal tuntutan ganti rugi mengembalikan SHM Nomor 01734 dan mengembalikan sejumlah Rp. 4.743.000 (empat juta tujuh ratus empat puluh tiga ribu rupiah), yang menurut Para Penggugat hal tersebut didasarkan pada akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat II maka Tergugat I harus bertanggung jawab;
2. Bahwa tuntutan ganti rugi baik yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut sama sekali tidak berdasar dan tidak didukung oleh alat bukti yang sah. Satu dan lain hal mengacu pada butir B di atas terbukti bahwa Tergugat I sama sekali tidak melakukan perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan kerugian pada diri Para Penggugat;
3. Bahkan justru perbuatan wanprestasi yang dilakukan Penggugat I lah yang membuat kerugian bagi Tergugat I karena Penggugat I lah yang telah menikmati pembiayaan yang diberikan oleh Tergugat I namun

Halaman 15 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi





tidak mau mengembalikan lagi, oleh karenanya sudah sepatutnya tuntutan ganti kerugian tersebut haruslah ditolak oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *quo*;

Hal tersebut senada dengan bunyi ketentuan yang tertuang dalam Pasal 163 HIR jo. Pasal 1865 KUH Perdata yang isinya sama-sama menyebutkan bahwa:

*"Barangsiapa yang mengatakan mempunyai barang sesuatu hak, atau menyebutkan sesuatu kejadian untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu";*

4. Selanjutnya dalam beberapa Yurisprudensi telah ditegaskan sebagai berikut:

a. Putusan Mahkamah Agung R.I No.558.K/SIP/1983 tanggal 28 Mei 1984, menegaskan:

*"Tuntutan Penggugat mengenai ganti rugi, karena tidak disertai dengan bukti, harus ditolak";*

b. Putusan Pengadilan Tinggi Bandung No.219/1970/Perd/PTB tanggal 18 Maret 1970 (Yurisprudensi Jawa Barat tahun 1969-1972, Buku I Hukum Perdata, 1974, Halaman 87), menegaskan:

*"Apabila jumlah kerugian yang diderita tidak dapat dibuktikan dengan jelas, maka permohonan atas ganti rugi/kerugian harus ditolak";*

c. Putusan Mahkamah Agung R.I No.117 K/Sip/1971 tanggal 2 Juni 1971 dan No.459 K/Sip/1975 tanggal 18 September 1975, menegaskan:

*"Ganti rugi yang tidak dirinci berdasarkan fakta harus dinyatakan tidak mempunyai dasar hukum dan harus ditolak";*

d. Putusan Mahkamah Agung R.I No.598 K/SIP/1971 tanggal 18 Desember 1971, dengan tegas menyebutkan:

*"Apabila besarnya kerugian yang diderita oleh Penggugat tidak dapat dibuktikan secara terperinci, maka gugatan untuk ganti kerugian yang telah diajukan oleh Tergugat, harus ditolak oleh Pengadilan";*

e. Putusan Mahkamah Agung R.I. No. 550 K/Sip/1979 pada intinya menyatakan bahwa suatu tuntutan ganti kerugian immaterial haruslah dirinci. Apabila tuntutan ganti kerugian immaterial



tersebut tidak dirinci, maka tuntutan tersebut haruslah ditolak dan dikesampingkan;

Berdasarkan uraian tersebut diatas, sangat jelas terlihat bahwa Penggugat tidak mampu menguraikan perihal angka rugi dalam perkara aquo serta tidak mampu membuktikan bahwa Tergugat I telah melakukan perbuatan melawan hukum sehingga tuntutan ganti rugi yang diajukan oleh Penggugat tidak berdasar. Dengan demikian mohon kepada Majelis yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat;

D. Tergugat I menolak dalil Tentang sita jaminan atas obyek sengketa;

1. Bahwa Tergugat I dengan tegas menolak dalil Para Penggugat pada angka 16 dan 17 Posita Penggugat vide gugatan yang mengajukan permohonan sita jaminan sangatlah mengada-ada dan tidak melihat fakta yang ada. Jelas terhadap agunan kredit Penggugat telah diikat dan dibebankan hak tanggungan sesuai dengan hukum yang mengatur diantaranya Undang-undang hak tanggungan Pasal 6 dan Pasal 14 ayat (2) dan (3), dengan demikian jelas bahwa apabila Para Penggugat selaku debitur melanggar ketentuan Pasal 6 tentang wanprestasi yang telah disetujui dan disepakati oleh Para Pihak (i.e. Para Penggugat dengan Tergugat) dan kepada Para Penggugat telah disampaikan dan diterima dengan baik surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut, maka Tergugat dapat melaksanakan haknya untuk melakukan penjualan agunan dimana hasil penjualannya akan digunakan untuk menutup pelunasan kewajiban Para Penggugat kepada Tergugat;

2. Bahwa mengacu pada Pasal 227 ayat (1) HIR jelas dinyatakan:

*"Jika ada persangkaan yang beralasan, bahwa seorang yang berhutang, selagi belum dijatuhkan keputusan atasnya atau selagi putusan yang mengalahkannya belum dapat dijalankan, mencari akal akan menggelapkan atau membawa barangnya baik yang tidak tetap maupun yang tetap dengan maksud akan menjauhkan barang itu dan penagih hutang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan Ketua Pengadilan Negeri dapat memberi perintah, supaya disita barang itu untuk menjaga hak orang yang memasukan permintaan itu...";*

3. Jelas bahwa berdasarkan Pasal 227 ayat (1) KUHPerdara diatas, pihak yang berhak mengajukan permohonan Sita adalah orang yang memberikan hutang yang khawatir apabila yang diberi hutang sebelum ada suatu keputusan hakim menggelapkan atau mengangkut barangnya



supaya menjauhkan barang tersebut dari orang memberikan hutang / yang mengutangkan;

4. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat I uraikan di atas, mengingat gugatan a quo hanyalah upaya Para Penggugat untuk menghindari dari kewajiban pembayaran atas pembiayaan yang telah diterima dan dinikmatinya maka Tergugat I mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

Dengan demikian Tergugat I menolak sita jaminan atas tanah obyek sengketa karena tanah yang dimohonkan Penggugat, karena tanah dan bangunan tersebut merupakan jaminan atas utang yang dimiliki oleh Penggugat I yang telah melakukan wanprestasi terhadap Tergugat I;

- E. Tuntutan mengenai putusan serta merta (uit Voerbaar Bij Voraad) dari Penggugat I dan Penggugat II sangat mengada-ada dan tidak berdasar hukum;

1. Bahwa Tergugat I menolak dalil Para Penggugat pada petitum No. 11 gugatan a quo, mengenai permohonan Putusan Serta Merta (*uit voerbaar bij voorraad*), karena sangat bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung ("SEMA") R.I. No.Um/282/VI/1136/III/69 tertanggal 2 Juli 1969 Jo SEMA No.3 Tahun 2000 tertanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil Jo SEMA No.4 tahun 2001 tertanggal 20 Agustus 2001 tentang Permohonan Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) Dan Provisionil yang ditujukan kepada Ketua/Hakim Pengadilan Negeri dan Ketua/Hakim Pengadilan Agama di seluruh Indonesia, yang menyatakan bahwa:

*"Setiap kali akan melaksanakan putusan serta merta (uit voerbaar bij voorraad) harus disertai penetapan sebagaimana diatur dalam butir 7 SEMA No. 3 Tahun 2000 yang menyebutkan:*

*agar setiap kali akan melaksanakan putusan serta merta (uit voerbaar bij voorraad) harus disertai adanya pemberian Jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/obyek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata di kemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama. Tanpa jaminan tersebut, tidak boleh ada pelaksanaan putusan serta merta";*



2. Bahwa terhadap permohonan *uit voerbaar bij voorraad* ini, Mahkamah Agung Republik Indonesia telah mengeluarkan beberapa Surat Edaran yang isinya, antara lain sebagai berikut:

- a. Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 02 tahun 1975: agar Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi untuk sangat berhati-hati dalam mempergunakan lembaga *uitvoerbaar bij voorraad*;
- b. Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 06 tahun 1975: kepada Ketua/Hakim Pengadilan Negeri agar tidak menjatuhkan putusan *uit voerbaar bij voorraad* walaupun syarat-syarat dalam Pasal 180 ayat 1 H.I.R./Pasal 191 ayat 1 RBG telah dipenuhi;
- c. Surat Edaran Mahkamah Agung R.I No.03/2000 tertanggal 21 Juni 2000: menegaskan kepada Ketua/Hakim Pengadilan Negeri dan Ketua/Hakim Pengadilan Agama di seluruh Indonesia agar mempertimbangkan, memperhatikan dan mentaati dengan sungguh-sungguh syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum mengabulkan tuntutan Putusan Serta Merta (*uit voerbaar bij voorraad*) dan tuntutan Provisionil sebagaimana diuraikan dalam Pasal 180 ayat (1) HIR dan Pasal 191 ayat (1) RBG serta Pasal 332 RV;
- d. Surat Edaran Mahkamah Agung R.I No.4/2001 tertanggal 20 Agustus 2001: menegaskan kepada Ketua/Hakim Pengadilan Negeri dan Ketua/Hakim Pengadilan Agama di seluruh Indonesia agar setiap kali akan melaksanakan Putusan Serta Merta (*uit voerbaar bij voorraad*) harus disertai adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/obyek eksekusi sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain apabila ternyata di kemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan Pengadilan Tingkat Pertama.

Berdasarkan uraian diatas, telah terbukti bahwa tuntutan putusan *uit voerbaar bij voorraad* dalam petitum no II gugatan a quo tidak layak untuk dipertimbangkan karena tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

F. Tentang tuntutan *dwangsom*;

1. Bahwa Tergugat I menolak dalil-dalil Para Penggugat pada No.11, dalam pokok perkara mengenai tuntutan *dwangsom* untutan tersebut semakin membuktikan itikad buruk dari Para Penggugat dalam mengajukan gugatan dalam perkara aquo, dimana Para Penggugat terkesan ingin

Halaman 19 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



memanfaatkan Pengadilan guna mencari keuntungan dengan seketika dari Tergugat I. Apalagi jelas-jelas sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa Tergugat I sama sekali tidak terbukti telah metakukan perbuatan melawan hukum;

2. Bahwa untuk mempertegas alasan Tergugat I menolak tuntutan dwangsom yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut, karena hal tersebut menurut Tergugat I semakin membuktikan itikad buruk dari Para Penggugat dalam mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*, maka Tergugat I tetap berpegang teguh pada Yurisprudensi-yurisprudensi perihal tuntutan *dwangsom* yang telah Tergugat I sampaikan dalam butir F dalam pokok perkara pada jawaban terdahulu;

Berdasarkan uraian diatas, sangat jelas bahwa dalil Para Penggugat tentang permintaan dwangsom tidak mempunyai dasar hukum. Dengan demikian mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak seluruh gugatan Penggugat;

Berdasarkan uraian dan alasan-alasan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, maka Tergugat I memohon dengan kerendahan hati kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar memutus Perkara No.3/Pdt.G/2016/PN.Bwi dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Menerima eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);

Dalam Pokok Perkara:

1. Menyatakan Tergugat I adalah pihak yang benar dan beritikad baik;
2. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
3. Menghukum Penggugat I untuk membayar seluruh kewajibannya kepada Tergugat I;
4. Menghukum Para Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo*;

ATAU:

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

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Kuasa Tergugat I tersebut, selanjutnya Kuasa Para Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 28 Maret



2016 dan atas Replik tersebut, Kuasa Tergugat I mengajukan Duplik tanggal 4 April 2016 sebagaimana terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Kuasa Para Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yaitu berupa:

1. Foto copy Laporan Transaksi Pembiayaan Unit Pesanggaran dari PT. Permodalan Nasional Madani, diberi tanda P.I.II- 1;
2. Foto copy Sertifikat Hak Milik No.01734, atas nama Sulaiman, diberi tanda P.I.II – 2;
3. Foto copy Bukti Setoran ULaMM atas nama Raminten, tanggal 27 Desember 2014, sebesar Rp. 35.000.000,-, diberi tanda P.I.II – 3;
4. Foto copy Bukti Setoran ULaMM atas nama Raminten, tanggal 12 Januari 2015, sebesar Rp. 17.031.000,-, diberi tanda P.I.II – 4;
5. Foto copy Surat Perjanjian tanggal 10 Oktober 2015, antara Ardian Safendra dengan Raminten, diberi tanda P.I.II – 5;
6. Foto copy Bukti Setoran ULaMM atas nama Raminten, tanggal 29 Oktober 2015, sebesar Rp. 2.383.000,-, diberi tanda P.I.II – 6;
7. Foto copy Bukti Setoran ULaMM atas nama Raminten, tanggal 17 Nopember 2015, sebesar Rp. 2.360.000,-, diberi tanda P.I.II – 7;
8. Foto copy Surat Peringatan I tanggal 7 Januari 2016, kepada Raminten, diberi tanda P.I.II – 8;
9. Foto copy Surat Peringatan II tanggal 15 Januari 2016, kepada Raminten, diberi tanda P.I.II – 9;
10. Foto copy Surat Peringatan III tanggal 25 Januari 2016, kepada Raminten, diberi tanda P.I.II – 10;
11. Foto copy Surat Peringatan I tanggal 7 Maret 2016, kepada Raminten, diberi tanda P.I.II – 11;
12. Foto copy Surat Peringatan II tanggal 12 Maret 2016, kepada Raminten, diberi tanda P.I.II – 12;
13. Foto copy Surat Peringatan III tanggal 21 Maret 2016, kepada Raminten, diberi tanda P.I.II – 13;

Foto copy surat bukti P.I.II-1 sampai dengan P.I.II-13 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya dan setelah dicocokkan, ternyata sesuai dengan aslinya, kecuali P-1, P-2 tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa dipersidangan Kuasa Para Penggugat tidak mengajukan saksi-saksi;



Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil sangkalannya Kuasa Tergugat I telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Foto copy Aplikasi Permohonan Pembiayaan Mikro ULaMM tanggal 10 Desember 2014, diberi tanda *T.I -1*;
2. Foto copy Perihal Surat Persetujuan Prinsip Pembiayaan Mikro (SP3M), tanggal 14 Oktober 2014, kepada Raminten, diberi tanda *T.I -2*;
3. Foto copy Perjanjian Kredit pada tanggal 14 Oktober 2014, diberi tanda *T.I -3*;
4. Foto copy Daftar Hadir Pengikatan Pembiayaan, pada tanggal 14 Oktober 2014, diberi tanda *T.I -4*;
5. Foto copy Tanda Terima Pencairan Pembiayaan tanggal 14 Oktober 2014, sebesar Rp. 50.094.579,-, diberi tanda *T.I -5*;
6. Foto copy Sertifikat Hak Milik No.01734, diberi tanda *T.I -6*;
7. Foto copy Sertifikat Hak Tanggungan No. 5106/2014, diberi tanda *T.I -7*;
8. Foto copy Akta Pemberian Hak Tanggungan Nomor.211/2014, diberi tanda *T.I -8*;
9. Foto copy Surat Peringatan I tanggal 7 Januari 2016, kepada Raminten, diberi tanda *T.I -9*;
10. Foto copy Surat Peringatan II tanggal 15 Januari 2016, kepada Raminten, diberi tanda *T.I -10*;
11. Foto copy Surat Peringatan III tanggal 25 Januari 2016, kepada Raminten, diberi tanda *T.I -11*;
12. Foto copy Bukti Setoran-setoran ULaMM, diberi tanda *T.I -12*;
13. Foto copy Nota Pelunasan Fasilitas Pembiayaan Unit Pesanggaran tanggal 18 April 2016, diberi tanda *T.I -13*;
14. Foto copy Laporan Riwayat Transaksi Pembiayaan Unit Pesanggaran, kepada Raminten, diberi tanda *T.I -14*;

Foto copy surat bukti T.I-1 sampai dengan T.I-14 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya dan setelah dicocokkan ternyata sesuai dengan aslinya, kecuali T.I-14 tidak ada aslinya;

Menimbang, bahwa dipersidangan Kuasa Tergugat I tidak mengajukan saksi-saksi;

Menimbang, bahwa Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat I, masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 25 April 2016;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Penggugat dan Tergugat I menyatakan tidak akan mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;



Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang terjadi dipersidangan dianggap telah termuat dalam berita acara persidangan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Dalam eksepsi:

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat I telah mengajukan eksepsi, sehingganya sebelum mempertimbangkan pokok perkaranya Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat I tersebut;

Menimbang, bahwa adapun eksepsi Tergugat I yaitu mengenai gugatan Para Penggugat kabur (obscuur Libel) dimana dalam gugatannya Para Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat I telah melakukan perbuatan melawan hukum, karena Para Penggugat tidak menyebutkan peraturan perundang-undangan yang mana yang telah dilanggar oleh Tergugat I;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam repliknya telah menanggapi eksepsi Tergugat I tersebut dengan menyatakan bahwa gugatan Para Penggugat sudah jelas dan terang baik mengenai subyek hukum maupun obyeknya serta ketentuan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku atas perkara ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bahwa apakah eksepsi Tergugat I beralasan ataukah tidak;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati jawab menjawab antara Para Penggugat dengan Tergugat I Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat sudah sangat jelas dan tidak mengandung kekaburan, dimana yang menjadi dasar gugatan Para Penggugat adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat II sebagai karyawan dari Tergugat I, jadi Para Penggugat tidak perlu harus menyebut peraturan perundang-undangan yang mana yang telah dilanggar oleh Tergugat I, karena untuk menentukan peraturan perundang-undangan mana yang dilanggar adalah kewenangan Hakim dan bukan kewenangan dari para pihak;

Dengan demikian eksepsi Tergugat I dinilai tidak beralasan dan haruslah ditolak;

#### **Dalam Pokok Perkara:**

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan Para Penggugat sebagaimana teruraikan diatas;





Menimbang, bahwa adapun pokok gugatan Para Penggugat adalah bahwa pada tanggal 14 Oktober 2014, antara Penggugat I dengan Tergugat I telah terjadi realisasi pinjaman/pembiayaan yang termuat pada perjanjian/akad kredit Nomor:111/ULM-PGGN/PK-MMR/X/2014 atau Riwayat Transaksi Pembiayaan Unit Pesanggaran dengan Nomor Rekening QN.009.000030 berjumlah Rp 55.000.000,-(lima puluh lima juta rupiah) atas nama debitur Raminten (Penggugat I) yang pada waktu itu pengajuannya dibantu oleh Tergugat II selaku karyawan/pegawai dari Tergugat I dengan jaminan berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Sulamin (Penggugat II); yang selanjutnya dikabulkan oleh Tergugat I dengan jangka waktu selama 36 (tiga puluh enam) bulan atau selama 3 (tiga) tahun dengan tanggal jatuh tempo 14 Oktober 2017 dengan besaran suku bunga 18.00 % (delapan belas koma no/ nol persen) tiap tahun dengan pengembalian secara mengangsur tiap bulan berjalan, kemudian atas pinjaman tersebut Penggugat I telah membayar angsuran kepada Tergugat I yang pertama untuk bulan Nopember 2014 sebesar Rp 2.356.000,-(dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah) tertanggal 15 Nopember 2014 dan angsuran kedua sebesar Rp 2.355.000,- (dua juta tiga ratus lima puluh lima ribu rupiah) tertanggal 15 Desember 2014 yang kesemuanya itu dipungut oleh Tergugat II, selanjutnya Penggugat I merasa tidak memerlukan uang pinjaman/pembiayaan tersebut, lalu Penggugat I melunasinya melalui Tergugat II untuk pertama tanggal 27 Desember 2014 sebesar Rp 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah) dan untuk kedua tanggal 12 Januari 2015 sebesar Rp 17.031.000,- (tujuh belas juta tiga puluh satu ribu rupiah) , akan tetapi Tergugat II tidak menyetorkan uang pelunasan Penggugat I tersebut kepada Tergugat I sehingga Penggugat I merasa dirugikan atas perbuatan Tergugat II yang saat itu selaku karyawan/pegawai yang berada dibawah kekuasaan atau dibawah tanggungjawab dari Tergugat I;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat I menyatakan dalil-dalil gugatan Para Penggugat yang mengaku telah melunasi pinjamannya kepada Tergugat I adalah dalil yang tidak benar, yang benar menurut Tergugat I bahwa sesuai catatan pembukuan dikantor Tergugat I ternyata Penggugat I tidak membayar angsurannya dan terhadap hal itu Tergugat I telah memberikan surat peringatan berkali-kali kepada Penggugat I dan Tergugat I menganggap Penggugat I telah melakukan wanprestasi;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab yang dilakukan antara Para Penggugat dengan Tergugat I, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa ada hal-hal

Halaman 24 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



yang telah diakui oleh keduanya atau setidaknya tidak dibantah dan hal tersebut merupakan dalil tetap yang tidak perlu dibuktikan yaitu:

- Bahwa benar Penggugat I telah meminjam uang kepada Tergugat I sebesar Rp 55.000.000,-(lima puluh lima juta rupiah) sebagaimana termuat pada perjanjian/akad kredit Nomor:111/Ulm-PGGN/PK-MMR/X/2014, dengan jangka waktu selama 36 (tiga puluh enam) bulan atau selama 3 (tiga) tahun dengan tanggal jatuh tempo 14 Oktober 2017 dengan besaran suku bunga 18.00 % (delapan belas koma nol persen) tiap tahun dengan pengembalian secara mengangsur tiap bulan berjalan dengan jaminan berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Sulamin (Penggugat II);
- Bahwa benar Penggugat I telah menerima surat peringatan untuk membayar dari Tergugat I;
- Bahwa benar Tergugat II adalah karyawan dari Tergugat I dan telah diberhentikan oleh Tergugat I;

Menimbang, bahwa dengan telah diakuinya hal tersebut diatas oleh Para Penggugat dengan Tergugat I, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa segala bukti-bukti surat yang diajukan oleh Para Penggugat dan oleh Tergugat I yang ada hubungannya dengan hal yang telah diakuinya tersebut, tidak perlu dipertimbangkan lagi dan dianggap telah dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya oleh karena ada hal-hal yang masih dibantah oleh Tergugat I maka menurut hukum Para Penggugat dibebani untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya terutama mengenai apakah benar Penggugat I telah melunasi pinjamannya kepada Tergugat I melalui Tergugat II dan apakah benar Tergugat II telah melakukan perbuatan melawan hukum karena tidak menyetorkan pelunasan pinjaman yang diterimanya dari Penggugat I kepada Tergugat I, sedangkan karena Tergugat I membantah dalil-dalil gugatan Para Penggugat maka Tergugat I juga dibebani untuk membuktikan dalil bantahannya, apakah benar Penggugat I telah melakukan perbuatan wanprestasi;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Para Penggugat dipersidangan telah mengajukan bukti surat berupa P-1 sampai dengan P-13 sedangkan untuk mendukung dalil-dalil bantahannya Tergugat I telah mengajukan bukti surat berupa T.1-1 sampai dengan T.1-14;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati bukti - bukti Para Penggugat berupa P-1,2,8,9,10,11,12,13 dan bukti - bukti Tergugat I yaitu T.1-1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11, dihubungkan dengan pengakuan dari Para Penggugat



dan Tergugat I yang telah menjadi dalil tetap sebagaimana teruraikan diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa bukti-bukti tersebut tidak perlu lagi dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan bahwa Penggugat I telah melakukan pembayaran pelunasan kepada Tergugat I, Penggugat I telah mengajukan bukti surat yaitu P-6, berupa pembayaran angsuran tertanggal 29 Oktober 2014 sebesar Rp. 2.383.000,00 (dua juta tiga ratus delapan puluh tiga ribu rupiah), P-7 berupa pembayaran angsuran tertanggal 17 Nopember 2014 sebesar Rp. 2.360.000,00 (dua juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah), bukti P-3 berupa pelunasan pertama tertanggal 27 Desember 2014 sebesar Rp.35.000.000,00,(tiga puluh lima juta rupiah), P-4 berupa pelunasan kedua tanggal 12 Januari 2015 sebesar Rp. 17.031.000,00 dan P-5, berupa surat perjanjian antara Penggugat I dengan Tergugat II yang dibuat tanggal 10 Oktober 2015;

Menimbang, bahwa dari bukti- bukti P-3,P-4,P-5,P-6,P-7, P-8 tersebut jika dihubungkan dengan ketidakhadiran Tergugat II yang dipandang tidak membantah dan dinilai telah membenarkan gugatan Para Penggugat, maka diperoleh fakta hukum bahwa benar Penggugat I telah membayar angsuran bulanan kepada Tergugat I sebanyak 2 (dua) kali yaitu sebesar Rp.4.743.000,00- (empat juta tujuh ratus empat puluh tiga ribu rupiah) dan telah melunasi pinjamannya kepada Tergugat I melalui Tergugat II yang saat itu Tergugat II masih sebagai karyawan Tergugat I yaitu sebesar Rp. 52.030.000,00 (lima puluh dua juta tiga puluh ribu rupiah), namun Tergugat II tidak menyetorkan uang pelunasan tersebut kepada Tergugat I dan Tergugat II telah mengakui bahwa uang tersebut telah dipergunakan untuk keperluan pribadinya, sebagaimana bukti P-5 berupa surat perjanjian dibawah tangan yang dibuat oleh Penggugat I dengan Tergugat II;

Menimbang, bahwa dalam bantahannya Tergugat I menyatakan bahwa surat perjanjian dibawah tangan sebagai bukti P-5 tersebut, tidak ada kaitannya dengan Tergugat I karena Tergugat II membuatnya untuk dan atas nama pribadinya, namun demikian Tergugat I tidak membantah bahwa Tergugat II adalah karyawannya sendiri yang atas perbuatannya yang telah tidak menyetorkan pelunasan pinjaman dari Penggugat I, Tergugat I telah memberhentikan Tergugat II sebelum permasalahan Tergugat II yang mempergunakan uang pelunasan Penggugat I terselesaikan, itu artinya Tergugat I sesungguhnya sudah mengetahui bahwa ada pelunasan pinjaman



dari Penggugat I yang disalahgunakan oleh Tergugat II namun Tergugat I sebagai atasan hanya memberikan sanksi pemberhentian tanpa meminta pertanggungjawaban pengembalian uang yang disalahgunakannya tersebut, padahal hal tersebut sudah jelas-jelas merupakan pelanggaran hukum yang dapat diproses secara hukum yang berlaku. Dengan demikian Tergugat I sebagai atasan dari Tergugat II harus pula bertanggungjawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat II yang telah tidak menyetorkan pelunasan pinjaman yang diterimanya dari Penggugat I;

Menimbang, bahwa selain itu, dipersidangan terungkap fakta hukum bahwa berdasarkan pengakuan Para Penggugat dan Tergugat I yang sama-sama mengakui bahwa setelah Tergugat II diberhentikan bekerja oleh Tergugat I tanpa dimintai pertanggungjawaban apapun mengenai penyalahgunaan uang pelunasan dari Penggugat I, bahwa kini Tergugat II tidak diketahui keberadaannya, akan tetapi diakui oleh Tergugat I bahwa Tergugat II melalui perantara orang lain ada beberapa kali telah melakukan pembayaran angsuran atas nama Penggugat I yaitu tanggal 13 Januari 2015, tanggal 14 Pebruari 2015, tanggal 18 Maret 2015, tanggal 14 April 2015, tanggal 15 Mei 2015, tanggal 17 Juni 2015, tanggal 14 Agustus 2015, tanggal 15 September 2015, tanggal 29 Oktober 2015, tanggal 17 Nopember 2015 dan tanggal 16 Januari 2016, yang semuanya diterima oleh Tergugat I, (vide bukti T.1-12), hal ini membuktikan bahwa ada niatan dari Tergugat II untuk menyelesaikan urusan pelunasan yang diterimanya dari Penggugat I kepada Tergugat I;

Menimbang, bahwa atas dasar pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka perbuatan Tergugat II yang tidak menyetorkan uang pelunasan pinjaman Penggugat I kepada Tergugat I adalah perbuatan melawan hukum yang telah merugikan Para Penggugat dan tidak ada unsur wanprestasi yang dilakukan oleh Penggugat I atas perjanjian yang telah dibuatnya dengan Tergugat I sesuai bantahan dari Tergugat I;

Menimbang, bahwa berdasarkan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka Para Penggugat dinilai telah berhasil membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat I dinilai tidak berhasil membuktikan dalil-dalil sangkalannya, sehingganya gugatan Para Penggugat patutlah untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat dinilai telah berhasil membuktikan dalil-dalil gugatannya, maka selanjutnya akan dipertimbangkan



satu persatu dari petitum gugatan Para Penggugat, apakah gugatan Para Penggugat dikabulkan seluruhnya ataukah sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 1, apakah gugatan Para Penggugat dapat dikabulkan seluruhnya atau tidak hal ini baru dapat di kabulkan setelah Majelis mempertimbangkan petitum-petitum lainnya;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 2, oleh karena selama persidangan berlangsung sampai pada putusan ini diucapkan, Majelis Hakim tidak pernah mengeluarkan penetapan sita yang dimohonkan oleh Para Penggugat terhadap : a. SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II; b. Tanahnya Tergugat II yang terletak di Dusun Wringinasri RT 022 RW 05 Desa Wringinpitu Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, seluas ± 900 M<sup>2</sup> dengan batas-batas sebagai berikut: Utara: Jalan, Timur: Balai Dusun, Selatan: Tanah Pak Beroyono, Barat: Tanah Pak Beroyono, maka petitum ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 3, bahwa oleh karena Para Penggugat telah dapat membuktikan bahwa Penggugat I telah melunasi pinjamannya kepada Tergugat I melalui Tergugat II dan tidak ada unsur wanprestasi yang dilakukan oleh Penggugat I, maka petitum ini patutlah untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4,5,6,7,8, oleh karena Para Penggugat dapat membuktikan bahwa perbuatan Tergugat II yang tidak menyetorkan pelunasan pengembalian Penggugat I kepada Tergugat I merupakan perbuatan melawan hukum yang dapat merugikan Penggugat I maka petitum angka 4,5,6,7,8 ini dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 9, yang memohon agar Tergugat I dihukum untuk mengembalikan tagihan angsuran bulan Oktober dan Nopember 2015 berjumlah sebesar Rp 4.743.000,- (empat juta tujuh ratus empat puluh tiga ribu rupiah) kepada Penggugat I secara tunai dan sekaligus, Majelis Hakim tidak dapat mengabulkannya karena uang tersebut telah diperhitungkan sebagai pelunasan pinjaman Penggugat I kepada Tergugat I, sehingganya petitum ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 10, oleh karena pemenuhan putusan ini dikemudian hari dapat dilakukan dengan jalan permohonan eksekusi, maka permohonan dwangsom oleh Para Penggugat tidak dapat dikabulkan;



Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 11, oleh karena permohonan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu (uit voerbaar bij voorraad) yang dimohonkan oleh Para Penggugat tidak sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000 maka petitum ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 12, oleh karena dalam perkara ini Tergugat I dan Tergugat II berada di pihak yang kalah maka menurut hukum Tergugat I dan Tergugat II dihukum untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini secara tanggung renteng yang besarnya sebagaimana dalam amar putusan ini, sehingga dengan demikian petitum ini haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian dan selebihnya ditolak;

Mengingat dan memperhatikan Pasal 1365 KUHPerdara, Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000, serta peraturan-peraturan lainnya yang bersangkutan;

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

- I. Dalam Eksepsi
  - Menolak eksepsi Tergugat I;
- II. Dalam Pokok Perkara
  1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
  2. Menyatakan sebagai hukum, pinjaman antara Penggugat I dengan Tergugat I yang terrealisasi dalam perjanjian/akad kredit Nomor: 111/ULM-PGGN/PK-MMR/X/2014 atau Riwayat Transaksi Pembiayaan Unit Pesanggaran dengan Nomor Rekening QN.009.000030 berjumlah Rp 55.000.000,- (lima puluh lima juta rupiah) atas nama debitur Raminten (Penggugat I) dengan jaminan berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Sulamin (Penggugat II), dengan jangka waktu selama 36 (tiga puluh enam) bulan atau selama 3 (*tiga*) tahun dengan tanggal jatuh tempo 14 Oktober 2017 dengan besaran suku bunga 18.00 % (delapan belas koma nol nol persen) tiap tahun dengan pengembalian secara mengangsur tiap bulan berjalan telah dibayar lunas oleh Penggugat I semenjak bulan Januari 2015;
  3. Menyatakan sebagai hukum, tindakan Tergugat II yang tidak menyetorkan pelunasan dari Penggugat I kedalam bentuk setoran keuangan kepada Tergugat I merupakan perbuatan melawan hukum;

Halaman 29 dari 31 Putusan Nomor 3/Pdt.G/2016/PN Bwi



4. Menyatakan sebagai hukum, Tergugat I bertanggungjawab atas perbuatan Melawan Hukum Tergugat II dalam mengakibatkan kerugian terhadap Para Penggugat;
5. Menyatakan sebagai hukum, Surat Perjanjian dibawah tangan antara Penggugat I dengan Tergugat II tanggal 10 Oktober 2015 secara hukum tetap mengikat terhadap Tergugat I dengan penerapan hukum Tergugat II menerima alih kewajiban Penggugat I, yang kemudian menjadi ikatan/tanggungan antara Tergugat II dengan Tergugat I;
6. Menghukum Tergugat II untuk membayar hingga lunas atas kewajiban pinjaman/pembiayaan Penggugat I kepada Tergugat I, apabila tidak dilakukan, maka tanah kepunyaan atau siapa saja yang menguasai tanahnya Tergugat II yang terletak di Dusun Wringinasri RT 022 RW 05 Desa Wringinpitu, Kecamatan Tegaldlimo, Kabupaten Banyuwangi, seluas ± 900 M<sup>2</sup> dengan batas-batas sebagai berikut: Utara: Jalan, Timur: Balai Dusun, Selatan: Tanah Pak Beroyono, Barat: Tanah Pak Beroyono, untuk dikosongkan dan membebaskan tanah tersebut dari segala beban apapun, apabila perlu dengan bantuan alat negara, yang kemudian dijual lelang dan hasilnya digunakan untuk memenuhi alih kewajiban dalam pelunasan pinjaman Penggugat I kepada Tergugat I setelah dikurangi dari biaya-biaya yang perlu dikeluarkan;
7. Menghukum Tergugat I untuk mengembalikan jaminan yang berupa SHM Nomor: 01734 atas nama Penggugat II kepada Para Penggugat tanpa beban apapun;
8. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini secara tanggung renteng sebesar Rp. 891.000,00 (delapan ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);
9. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam Sidang Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Banyuwangi, pada hari Selasa, 26 April 2016 oleh Kami I KETUT SOMANASA, SH.MH., selaku Hakim Ketua Majelis, REDITE IKA SEPTINA, SH.MH dan SUBAI, SH.MH. masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari **Selasa tanggal 3 Mei 2016**, diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum, oleh Hakim Ketua Majelis dengan didampingi Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh SOEPRIJADI, SH,



Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri tersebut, dengan dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat I, tanpa hadirnya Tergugat II;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ttd.

ttd.

Redite Ika Septina, S.H.,M.H.

I Ketut Somanasa, S.H.,M.H.

Ttd.

Subai S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Soeprijadi, S.H.

Rincian biaya perkara:

Leges	: Rp3.000,-
Redaksi	: Rp5.000,-
Meterai	: Rp6.000,-
Pendaftaran	: Rp30.000,-
Biaya Proses	: Rp50.000,-
Panggilan	: Rp800.000,-
Jumlah	: Rp891.000,-

(delapan ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);



**PERATURAN PERUSAHAAN  
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO)**

**PENDAHULUAN**

Perusahaan menyadari perlunya hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang dilandasi Prinsip Hubungan Industrial Pancasila, maka perlu dibuatkan suatu tatanan hubungan yang harmonis, adil, serasi, selaras dan seimbang. Dengan adanya tatanan hubungan tersebut akan tercipta rasa saling menghormati, saling mempercayai, sehingga melahirkan rasa nyaman, tentram dan kepuasan kerja masing-masing pihak sebagai salah satu syarat tercipta ketenangan bekerja bagi karyawan dan kelancaran usaha bagi perusahaan. Tatanan hubungan kerja ini tertuang dalam suatu pedoman karyawan perusahaan yang disebut dengan Peraturan Perusahaan.

Peraturan Perusahaan dibuat untuk menjadi pegangan bagi perusahaan maupun karyawan, yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan untuk memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara perusahaan dan karyawan dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha perusahaan.

**BAB I  
GAMBARAN UMUM DAN DEFINISI ISTILAH**

Gambaran umum dan Definisi Istilah digunakan untuk:

1. Menjelaskan isi dari Peraturan Perusahaan, Maksud dan tujuan dibuatnya Peraturan Perusahaan untuk menjabarkan hak dan kewajiban karyawan, yang disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 dan Permenakertrans No. 16/Men/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja.
2. Menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam Peraturan Perusahaan ini.

**Pasal 1  
GAMBARAN UMUM**

1. Peraturan Perusahaan ini secara garis besar berisi syarat-syarat kerja, kesejahteraan atau jaminan sosial, peraturan tata tertib karyawan yang berlaku bagi seluruh karyawan dan pengembangannya yang berlaku pada umumnya, dan khususnya bagi seluruh karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).
2. Maksud dan tujuan dibuatnya Peraturan Perusahaan ini adalah untuk mengatur dan mempertegas hak dan kewajiban serta menjadi pedoman bagi karyawan dan Perusahaan, sehingga diharapkan terciptanya hubungan yang serasi dan harmonis antara karyawan dan Perusahaan.

## **Pasal 2** **DEFINISI ISTILAH**

### **1. PERUSAHAAN**

Adalah PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), Badan Usaha Milik Negara, berkantor pusat di Jakarta dengan cabang-cabang di wilayah Indonesia, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perseroan (Anggaran Dasar) Nomor 1, Tanggal 1 Juni 1999, yang dibuat dihadapan Ida Sofia, SH, Notaris di Jakarta, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 73 tanggal 10 September 1999, Tambahan Nomor 5681 tahun 1999, diubah dengan Akta Nomor 71, tanggal 15 Agustus 2008 yang dibuat dihadapan Icku Sugiarto, SH, M.Kn selaku Notaris Pengganti dari Otty Hari Chandra Ubayani, SH, Notaris di Jakarta, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 56 tanggal 14 Juli 2009, Tambahan Nomor 18222 tahun 2009, dan diubah kembali dengan Akta Nomor 20 tanggal 15 Oktober 2009 dibuat dihadapan Hadijah, SH, Notaris di Jakarta, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 71 tanggal 3 September 2010, Tambahan Nomor 1178 tahun 2010. Adapun susunan Direksi dan Komisaris sebagaimana termuat di dalam Akta Nomor 25 tanggal 19 Desember 2013 yang dibuat oleh Hadijah, SH, Notaris di Jakarta, yang pelaporannya telah diterima dan dicatat dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana ternyata dalam surat penerimaannya tertanggal 14 Februari 2014 Nomor AHU-AH.01.10.04670.

### **2. LINGKUNGAN PERUSAHAAN**

Adalah keseluruhan tempat yang secara sah berada dibawah penguasaan Perusahaan dan digunakan untuk menunjang kegiatan Perusahaan.

### **3. KARYAWAN**

#### **a. KARYAWAN TETAP**

Adalah tenaga kerja pria dan wanita yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Direksi bekerja secara tetap dan memperoleh upah secara bulanan dari Perusahaan.

#### **b. KARYAWAN TIDAK TETAP**

Adalah tenaga kerja pria dan wanita yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, dan memperoleh upah untuk pekerjaan tertentu dan masa tertentu, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **c. KARYAWAN DALAM MASA PERCOBAAN**

Adalah tenaga kerja pria dan wanita yang bekerja tetapi masih dalam status masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dengan pemberitahuan secara tertulis.

**4. KELUARGA KARYAWAN**

Bagi karyawan pria : Dengan seorang istri dan maksimum 3 (tiga) orang anak yang berumur sampai dengan 21 (dua puluh satu) tahun pada saat tanggal ulang tahun dan atau belum bekerja dan atau belum menikah serta terdaftar dalam administrasi Perusahaan.

Bagi karyawan wanita : Dengan anggota keluarga karyawan maksimum 3 (tiga) orang anak yang berumur sampai dengan 21 (dua puluh satu) tahun pada saat tanggal ulang tahun dan atau belum bekerja dan atau belum menikah selama mereka tidak ditanggung oleh Perusahaan tempat suami bekerja serta terdaftar pada administrasi Perusahaan.

**5. UPAH**

Adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan tetap, karyawan tidak tetap, dan karyawan dalam masa percobaan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan atas suatu pekerjaan/ dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

**6. JAM KERJA**

Adalah suatu periode waktu dimana setiap karyawan harus menjalaninya secara tertib dan melakukan berbagai kegiatannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**7. LINGKUP GEOGRAFIS**

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) berkedudukan di Jakarta dengan ruang lingkup operasional di seluruh wilayah Indonesia.

**8. USIA PENSIUN**

Adalah usia dimana berakhirnya masa kerja karyawan tetap, yaitu pada saat usia 56 (lima puluh enam) tahun berdasarkan dari tanggal, bulan dan tahun kelahiran karyawan yang bersangkutan.

**9. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban karyawan dengan perusahaan, kecuali hak dan kewajiban yang belum dilaksanakan dalam rangka pemutusan hubungan kerja dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**10. KETENTUAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**

Mengikuti ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia dan mengatur masalah perburuhan/ketenagakerjaan.

## **BAB II**

### **TENAGA KERJA DAN PERSYARATANNYA**

#### **Pasal 3**

#### **KEBIJAKAN TENAGA KERJA**

1. Hak dan kewajiban setiap individu yang akan bekerja di Perusahaan sebagai karyawan untuk pertama kali diatur melalui Surat Perjanjian Kerja yang menjelaskan jabatan, pangkat, gaji, tunjangan, dan penerimaan lainnya, yang ditandatangani oleh Perusahaan dan calon karyawan.
2. Penempatan tenaga kerja sebagai karyawan didasarkan pada kebutuhan dan persyaratan yang ditetapkan Perusahaan, sesuai dengan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan yang berlaku di Perusahaan.
3. Sebelum memulai hubungan kerja dengan Perusahaan setiap karyawan akan diberitahukan tentang Peraturan Perusahaan yang berlaku. Untuk itu karyawan wajib menyetujui dan menandatangani tanda terima buku Peraturan Perusahaan.

#### **Pasal 4**

#### **SYARAT-SYARAT PENERIMAAN KARYAWAN**

Calon karyawan wajib mengikuti tahapan proses seleksi dan rekrutmen karyawan serta harus memenuhi persyaratan umum yang ditetapkan Perusahaan, namun tidak terbatas pada:

- a. Warga Negara Indonesia.
- b. Telah mencapai usia kerja (di atas 18 tahun).
- c. Berkelakuan baik atau tidak pernah tersangkut perbuatan kriminal.
- d. Tidak pernah diberhentikan karena tindakan indisipliner atau fraud di perusahaan sebelumnya (bagi yang sudah pernah bekerja).
- e. Tidak termasuk sebagai ketua atau anggota dari organisasi terlarang.
- f. Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- g. Tidak memiliki hubungan keluarga (sedarah ataupun yang timbul akibat ikatan perkawinan) dengan karyawan dan atau Direksi/Komisaris Perusahaan, dimana hubungan keluarga yang dimaksud meliputi:
  - 1) Suami atau istri;
  - 2) Anak kandung/tiri/angkat;
  - 3) Saudara kandung/tiri/angkat
- h. Tidak sedang mempunyai pembiayaan bermasalah di lembaga keuangan.
- i. Surat keterangan bebas narkoba, psikotropika dan zat adiktif.
- j. Tidak terikat hubungan kerja dengan perusahaan lain.

- k. Belum pernah bekerja di Grup Perusahaan. Karyawan yang pernah bekerja di Grup Perusahaan dan kemudian hubungan kerjanya berakhir dilarang diterima kembali bekerja sebagai karyawan Grup Perusahaan.

**Pasal 5**

**PENGANGKATAN KARYAWAN**

1. Perusahaan dapat mengangkat karyawan sebagai karyawan tetap dari calon karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
2. Sebelum diangkat menjadi karyawan tetap, calon karyawan tetap akan melewati masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Perusahaan akan melakukan penilaian *performance* calon karyawan sesuai ketentuan yang berlaku untuk menentukan apakah calon karyawan tersebut dapat diterima dan diangkat sebagai karyawan tetap atau tidak.
3. Dalam hal calon karyawan tetap tidak lulus masa percobaan, Perusahaan dapat memberikan kesempatan dengan menawarkan perjanjian baru kepada calon karyawan tersebut sebagai karyawan tidak tetap.
4. Pengangkatan karyawan tetap dari karyawan tidak tetap dapat dilaksanakan setelah karyawan tidak tetap menyelesaikan periode kerja waktu tertentu yang telah disepakati.

**Pasal 6**

**PERKAWINAN SESAMA KARYAWAN**

Perkawinan diantara sesama karyawan diatur dalam ketentuan perusahaan tersendiri dengan mengindahkan peraturan perundangan yang berlaku.

**BAB III PERATURAN  
TATA KERJA**

**Pasal 7**

**HARI DAN JAM KERJA**

1. Penentuan hari dan jam kerja didasarkan kepada kebutuhan Perusahaan dengan mentaati ketentuan pada peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
2. Berdasarkan ketentuan diatas, waktu kerja dalam perusahaan diatur sebagai berikut :
  - a. 7(tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu
  - b. 8 (delapan) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu

- c. Waktu istirahat tidak diperhitungkan sebagai waktu kerja

Pengaturan waktu kerja dan istirahat :

Kantor	Hari Kerja	Jam Kerja	Waktu Istirahat
Kantor Pusat, Kantor Cabang, dan Kantor Pembantu	Senin – Jumat	08.30 – 17.30	12.00 – 13.00
Klaster & Unit	Senin – Jumat	08.00 – 16.00	12.00 – 13.00
	Sabtu	08.00 – 14.00	12.00 – 13.00

- Untuk keperluan operasional perusahaan berhak menugaskan kepada karyawan yang bekerja dengan jadwal hari dan jam kerja normal untuk pindah bekerja dengan jadwal hari dan jam kerja bergilir dan sebaliknya. Perusahaan akan memberitahukan perubahan jadwal tersebut 5 (lima) hari kerja sebelum pemindahan berlaku, kecuali dalam keadaan darurat dan kepentingan yang memaksa.
- Hari libur adalah hari-hari yang dinyatakan sebagai hari libur oleh Pemerintah Republik Indonesia di Pusat maupun Daerah.

### **Pasal 8 TATA TERTIB UMUM**

- Hadir ditempat kerja sesuai Pasal 7 di atas.
- Berpenampilan baik dengan berpakaian sopan dan rapi serta menggunakan pakaian seragam pada hari-hari yang telah ditentukan.
- Bertindak dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas/pekerjaan.
- Taat menjalankan tugas/pekerjaan rutin maupun tugas lainnya yang diperintahkan atasan kepadanya.
- Bekerja secara sungguh-sungguh dengan mencurahkan segenap perhatian, waktu, tenaga dan pikiran kepada tugas/pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
- Mengutamakan kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan petunjuk-petunjuk cara kerja.

7. Memperlihatkan sikap patuh terhadap atasan dan loyalitas terhadap Perusahaan.
8. Menjaga rahasia Perusahaan.
9. Menjaga alat-alat kerja dan memelihara kekayaan Perusahaan lainnya, serta menjaga agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
10. Tanggap terhadap hal-hal yang kurang wajar, kesalahan, kekeliruan pada tata cara kerja yang telah ditentukan.
11. Wajib memelihara lingkungan kerja agar selalu bersih dan teratur guna memelihara citra Perusahaan.
12. Tidak melakukan tindakan-tindakan yang akan/dapat merugikan Perusahaan, baik material/financial, yuridis maupun nama baik Perusahaan.
13. Wajib melaporkan hal-hal yang akan/dapat merugikan Perusahaan sebagaimana butir 12 diatas.
14. Wajib melaporkan ke Divisi SDM/SDM Cabang setiap perubahan mengenai data/informasi pribadinya terutama perubahan terbaru terkait status keluarga, alamat tempat tinggalnya atau alamat yang harus dihubungi dalam keadaan darurat.

### **Pasal 9**

#### **TATA TERTIB KEHADIRAN**

1. Semua Karyawan wajib mencatatkan diri atas kehadirannya dan harus sudah siap melakukan pekerjaan pada permulaan jam kerja yang telah ditentukan.
2. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan atau memberikan alasan yang tidak dapat diterima perusahaan dianggap tidak hadir/absen.
3. Keterlambatan masuk kerja karena alasan-alasan tertentu harus secepatnya memberitahukan kepada Atasannya, dan mendapatkan persetujuan tertulis untuk disampaikan kepada Divisi SDM/SDM Cabang.
4. Bagi karyawan yang akan meninggalkan tugas sebelum waktunya, wajib meminta ijin secara lisan dan tertulis terlebih dahulu kepada atasannya.
5. Daftar ketidakhadiran karyawan dan alasannya serta jumlah keterlambatan dalam satu periode penilaian merupakan salah satu pertimbangan tambahan dalam penilaian prestasi karyawan.

**Pasal 10**  
**TANDA PENGENAL, PAKAIAN KERJA DAN ABSENSI**

1. Setiap karyawan wajib menggunakan Kartu Tanda Pengenal yang telah disediakan Perusahaan di lingkungan tempat kerja selama jam kerja.
2. Karyawan wajib berpakaian sopan dan rapi serta menggunakan pakaian seragam pada hari-hari yang telah ditentukan, sesuai ketentuan Perusahaan.
3. Karyawan wajib mencatatkan waktu kedatangan dan kepulangan pada alat pencatat kehadiran yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

**Pasal 11**  
**SANKSI PELANGGARAN TATA TERTIB**

1. Setiap pelanggaran terhadap tata tertib Perusahaan, akan dikenakan sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Secara terperinci diatur dalam Pasal 12.
2. Jenis-jenis sanksi atas pelanggaran tata tertib :
  - a. Teguran lisan dan tertulis, dilakukan oleh atasan langsung.
  - b. Surat Peringatan diberikan oleh Divisi SDM atas rekomendasi dari atasan langsung/Divisi SDM bilamana teguran lisan dan tertulis tidak diindahkan oleh karyawan.
  - c. Surat Peringatan yang diberikan dapat bersifat pertama dan terakhir, tergantung dari besar kecilnya atau macamnya/jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan.
  - d. Karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan dapat diberikan sanksi skorsing sebagai suatu langkah pengamanan selama proses pemeriksaan dugaan pelanggaran karyawan berlangsung.
  - e. Pemutusan Hubungan Kerja yang pelaksanaannya berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Atasan langsung wajib memberikan pembinaan dan konseling terhadap karyawan yang memiliki permasalahan (mendapatkan teguran lisan atau surat peringatan)

**Pasal 12**  
**KRITERIA PELANGGARAN**

Jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan dan sanksi yang diberikan sehubungan pelanggaran dibedakan menjadi :

**PELANGGARAN RINGAN**



**1. Teguran Lisan atau Tertulis :**

Diberikan kepada karyawan bilamana melanggar ketentuan Tata Tertib, yang tergolong sebagai pelanggaran ringan, antara lain:

- a. Datang terlambat atau pulang lebih awal tanpa keterangan/alasan yang dapat diterima /disetujui oleh atasan, atau tanpa sepengetahuan atasan.
  - b. Bekerja sering tidak efisien.
  - c. 1 (satu) kali mangkir / absen dalam sebulan.
  - d. 3 (tiga) kali tidak melaksanakan pencatatan kehadirannya di tempat kerja
  - e. Sering meninggalkan tempat kerja bukan untuk keperluan Perusahaan tanpa sepengetahuan / ijin atasan.
  - f. Menunjukkan sikap malas tanpa adanya usaha untuk mengatasinya.
  - g. Tidak memelihara dengan baik perlengkapan kerja yang diserahkan kepadanya, sehingga mengakibatkan kerusakan/kehilangan perlengkapan kerja tersebut.
  - h. Tindakan lain yang merupakan pelanggaran terhadap tata tertib, tugas dan tanggung jawab Karyawan seperti tertuang pada ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
2. **Surat Peringatan Pertama** diberikan apabila karyawan melakukan kembali pelanggaran ringan yang tertuang dalam pelanggaran teguran lisan atau tertulis. Surat peringatan pertama diikuti dengan tindakan:
- a. Surat Peringatan Pertama mengurangi nilai kinerja sebesar 0.25 (nol koma dua puluh lima);
  - b. Masa berlakunya surat peringatan pertama adalah 6 (enam) bulan.
3. **Surat Peringatan Kedua** diberikan apabila karyawan melakukan kembali pelanggaran ringan pada saat menjalani sanksi Surat Peringatan Pertama, atau karyawan melakukan pelanggaran berat yang peranannya dalam hal pelanggaran tersebut tidak sebagai pelaku utama. Surat Peringatan Kedua diikuti dengan tindakan:
- a. Surat Peringatan Kedua mengurangi nilai kinerja sebesar 0.5 (nol koma lima);
  - b. Masa berlakunya Surat Peringatan Kedua adalah selama 6 (enam) bulan
4. **Surat Peringatan Ketiga** merupakan peringatan terakhir, diberikan apabila karyawan melakukan kembali pelanggaran ketika sedang menjalani Sanksi Surat Peringatan Kedua. Surat Peringatan Ketiga diikuti dengan tindakan:
- a. Mengurangi nilai kinerja sebesar 1 (satu) angka, berlaku selama 6 (enam) bulan; dan/atau
  - b. Tidak mengikuti Job Opening selama 1 (satu) tahun; dan/atau
  - c. Penundaan kenaikan upah selama 1 (satu) tahun; dan/atau
  - d. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu); dan/atau
  - e. Penurunan jabatan 1 (satu) grade; dan/atau
  - f. Penurunan pangkat 1 (satu) grade; dan/atau
  - g. Penurunan upah disesuaikan setelah Down Grade; dan/atau
  - h. Pembebastugasan dari Jabatan; dan/atau
  - i. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

### **PELANGGARAN BERAT**

Apabila karyawan melakukan pelanggaran berat, maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung dengan alasan mendesak yang pelaksanaannya tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk dapat mengadukan atau melaporkan karyawan yang bersangkutan kepada pihak yang berwajib.

Pelanggaran-pelanggaran yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat yaitu:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan obat narkotika, psicotropika dan zat aditif lainnya, di tempat kerja atau lingkungan Perusahaan.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian ditempat kerja atau dilingkungan Perusahaan.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Karyawan yang tidak melaksanakan tugas tanggung jawab sesuai dengan azas kepatuhan Peraturan Perusahaan dan Peraturan Perundangan yang berlaku.
- k. Melakukan pelanggaran berat lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- l. Tindakan lain yang merupakan pelanggaran berat seperti yang tertuang pada ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

### **Pasal 13 GRATIFIKASI**

1. Semua karyawan Perusahaan karena pekerjaan/jabatannya dan atau anggota keluarganya dilarang menerima atau memberikan baik secara langsung atau tidak langsung berupa gratifikasi dari pihak yang memiliki hubungan bisnis atau pesaing Perusahaan yang bertujuan untuk

mendapatkan informasi, atau sesuatu hal yang tidak dibenarkan oleh ketentuan perundang-undangan serta ketentuan Perusahaan.

2. Ketentuan terkait gratifikasi ini diatur tersendiri dalam surat keputusan Perusahaan.

## **BAB IV REMUNERASI KARYAWAN**

### **Pasal 14 REMUNERASI**

1. Setiap karyawan berhak memperoleh remunerasi/pengupahan guna memenuhi kehidupan yang layak dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan kesejahteraan karyawan.
2. Penyusunan kebijakan remunerasi berdasarkan Level dan Jabatan Karyawan.
3. Skala remunerasi bagi suatu jabatan / pangkat didasarkan kepada tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
4. Setiap karyawan Perusahaan akan menerima remunerasi yang diperhitungkan secara lumpsum, sesuai dengan level dan jabatannya.

### **Pasal 15 WAKTU PEMBAYARAN REMUNERASI**

1. Masa perhitungan pembayaran remunerasi adalah dari tanggal 1 sampai dengan tanggal akhir bulan pada bulan berjalan.
2. Pembayaran dilaksanakan pada tanggal 25 (dua puluh lima) setiap bulan berjalan. Apabila jatuh pada hari Sabtu atau libur, pembayarannya dilakukan satu hari kerja sebelumnya.

### **Pasal 16 KERJA LEMBUR**

1. Untuk karyawan Pusat, Cabang dan Cabang Pembantu, setiap pekerjaan yang dilakukan lebih dari 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu berdasarkan perintah atasan langsung dihitung sebagai kerja lembur.
2. Untuk karyawan Klaster dan Unit, setiap pekerjaan yang dilakukan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu berdasarkan perintah atasan langsung dihitung sebagai kerja lembur.

3. Uang lembur hanya diberikan kepada karyawan dengan pangkat dibawah officer/supervisor bila bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan dan berdasarkan perintah atasan langsung.
4. Perhitungan uang lembur dibayarkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan.

#### **Pasal 17**

### **TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN DAN JASA PRODUKSI**

1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan kepada karyawan yang telah bekerja 3 (tiga) bulan atau lebih pada tanggal jatuhnya Hari Raya, yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
2. Besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan ditentukan minimal 1 (satu) kali upah tetap bagi karyawan yang telah bekerja 1 (satu) tahun atau lebih. Pembayaranannya dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
3. Bagi karyawan yang memiliki masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tetapi belum mencapai 1 (satu) tahun pada saat Hari Raya Keagamaan, maka besarnya tunjangan diperhitungkan secara proporsional sesuai dengan masa kerjanya di Perusahaan.
4. Jasa produksi diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan yang pelaksanaannya sesuai dengan kondisi atau kemampuan Perusahaan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

#### **BAB V**

### **HARI LIBUR DAN CUTI**

#### **Pasal 18**

### **KETENTUAN UMUM HARI LIBUR DAN CUTI**

1. Perusahaan menentukan jumlah hari bagi karyawan untuk mendapat cuti/libur dalam kategori sebagai berikut:
  - a. Hari libur resmi
  - b. Cuti tahunan
  - c. Cuti haid dan istirahat melahirkan
  - d. Cuti sakit
  - e. Cuti khusus
  - f. Cuti menunaikan ibadah agama
  - g. Cuti tanpa gaji
2. Pada dasarnya Cuti dimaksudkan untuk istirahat guna menyegarkan kembali jasmani dan rohani, agar karyawan yang bersangkutan selalu berada dalam kondisi prima setelah kembali bekerja.

**Pasal 19**  
**HARI LIBUR RESMI**

Perusahaan mengikuti pelaksanaan semua Hari Libur Resmi seperti yang ditetapkan setiap tahun oleh Pemerintah Pusat maupun Daerah.

**Pasal 20**  
**CUTI TAHUNAN**

1. Perhitungan tahun takwim cuti untuk cuti tahunan adalah tanggal karyawan masuk kerja.
2. Karyawan harus bekerja sedikitnya 6 (enam) bulan tanpa terputus, pada Perusahaan dalam 1 (satu) tahun takwim sebelum yang bersangkutan dapat mengambil hak cutinya. Dan setelah masa 6 (enam) bulan tersebut karyawan berhak mengajukan cuti.
3. Semua karyawan yang telah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut berhak memperoleh cuti tahunan dengan mendapat gaji penuh.
4. Cuti tahunan berlaku sampai dengan akhir bulan Desember pada tahun berikutnya. Bila cuti tidak diambil dalam tempo tersebut, maka cuti akan terhapus dengan sendirinya, sepanjang tidak ditentukan lain.
5. Pengambilan cuti tahunan harus dengan persetujuan atasan langsung/atasan dari atasan langsung dengan memperhatikan rencana kerja dan kesibukan dalam unit kerja karyawan yang bersangkutan.
6. Hak cuti tahunan tidak dapat diganti dalam bentuk uang maupun lainnya terkecuali pada saat PHK.
7. Lamanya cuti tahunan untuk karyawan adalah 12 hari kerja.
8. Bagi karyawan tetap diberikan tunjangan cuti sebesar 1 (satu) kali gaji pokok yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan di Perusahaan.
9. Apabila karyawan berhenti bekerja, maka tunjangan cuti yang sudah diambil akan diperhitungkan dengan hak cutinya pada waktu karyawan tersebut berhenti bekerja.
10. Bagi karyawan yang masa kerjanya dengan status karyawan tetap sudah mencapai 5 (lima) tahun dan atau setiap kelipatannya maka akan diberikan cuti besar, yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan di Perusahaan.

**Pasal 21**  
**ISTIRAHAT HAIID DAN ISTIRAHAT MELAHIRKAN**

1. Istirahat Haid

Karyawan wanita tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid sesuai Undang-undang No. 13 tahun 2003.

2. Istirahat melahirkan / Gugur Kandungan.

Karyawan wanita yang hamil berhak mendapat istirahat melahirkan selama 3 (tiga) bulan dengan tetap menerima gaji penuh dengan ketentuan :

- a. 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum tanggal melahirkan yang diperkirakan sesuai dengan keterangan dokter (secara tertulis).
- b. 1 ½ (satu setengah) bulan setelah tanggal melahirkan.
- c. 1 ½ (satu setengah) bulan setelah gugur kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter.

3. Apabila karyawan wanita setelah menjalankan istirahat melahirkan masih belum mampu untuk bekerja kembali disebabkan komplikasi yang timbul akibat melahirkan, dapat diberikan istirahat tambahan dengan tetap menerima gaji penuh sampai dengan 3 (tiga) bulan dengan menyerahkan surat keterangan dokter yang merawatnya.

**Pasal 22**  
**IJIN SAKIT**

1. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit diwajibkan memberitahukan secara tertulis atau dengan cara lain kepada Perusahaan melalui atasannya atau Divisi SDM / SDM Cabang pada hari ia tidak masuk kerja atau selambat-lambatnya satu hari kemudian.

2. Karyawan yang sakit lebih dari 1 (satu) hari, diwajibkan untuk menyerahkan surat keterangan dokter yang menyebutkan untuk berapa lama karyawan yang bersangkutan diberikan ijin sakit.

3. Karyawan yang mengalami sakit dengan dilampiri Surat Keterangan Dokter diberikan ijin sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter selama-lamanya 1 (satu) tahun kalender, dengan ketentuan Upah selama sakit sebagai berikut :

- a. Untuk 4 bulan pertama : 100% dari Upah
- b. Untuk 4 bulan kedua : 75% dari Upah
- c. Untuk 4 bulan ketiga : 50% dari Upah
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar: 25% dari Upah

4. Karyawan yang tidak mampu bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut sebagaimana dinyatakan dengan surat keterangan dokter, dapat diputuskan hubungan kerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

5. Karyawan kembali bekerja setelah menjalani ijin sakit selama 3 (tiga) bulan atau lebih harus memperoleh penegasan tertulis dari dokter bahwa karyawan tersebut sudah mampu kembali bekerja.

### **Pasal 23 IJIN KHUSUS**

1. Untuk beberapa keadaan yang bersifat darurat atau untuk menghadiri upacara-upacara kekeluargaan atau untuk keperluan-keperluan pribadi yang wajar, diluar cuti tahunan karyawan dapat diberikan ijin untuk tidak bekerja dengan tetap mendapat Upah penuh.
2. Pengajuan permohonan ijin khusus ini diajukan secara tertulis dengan mempergunakan formulir ijin meninggalkan pekerjaan.
3. Yang termasuk dalam kategori ijin khusus dan jumlah ijin yang diperkenankan adalah sebagai berikut :
  - a. Perkawinan karyawan : 3 hari kerja
  - b. Perkawinan anak karyawan : 2 hari kerja
  - c. Kematian istri /suami / anak : 3 hari kerja
  - d. Kematian orang tua / mertua : 3 hari kerja
  - e. Kematian kakak /adik kandung / saudara yang serumah : 2 hari kerja
  - f. Mengkhitankan anak karyawan : 2 hari kerja
  - g. Membaptiskan anak karyawan : 2 hari kerja
  - h. Kecelakaan di dalam / di luar dinas : sesuai ijin dokter
  - i. Istri karyawan melahirkan/keguguran : 2 hari kerja
  - j. Terkena bencana alam / kebakaran : 2 hari kerja

### **Pasal 24 CUTI MENUNAIKAN IBADAH AGAMA**

1. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 pasal 6 ayat 4, seorang karyawan yang bermaksud menunaikan ibadah agama dapat mengambil hak cuti yang diperlukan untuk menunaikan ibadah agama sesuai dengan ketentuan pemerintah.
2. Ijin tersebut pada pasal diatas hanya dapat diberikan 1 (satu) kali selama karyawan melakukan hubungan kerja dengan Perusahaan.
3. Untuk keperluan tersebut karyawan yang bersangkutan harus mengajukan permohonan secara tertulis sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya.

### **Pasal 25 CUTI DILUAR TANGGUNGAN PERUSAHAAN**

1. Cuti diluar tanggungan Perusahaan adalah ijin meninggalkan pekerjaan tanpa mendapat upah dan ijin ini diberikan Perusahaan dengan persetujuan Direksi atas permintaan karyawan untuk keperluan pribadi yang mendesak dan penting, tetapi wajar dan belum termasuk dalam ketentuan cuti-cuti khusus.
2. Cuti diluar tanggungan perusahaan diberikan kepada karyawan tetap.
3. Cuti tanpa Upah tersebut harus diajukan 1 (satu) bulan sebelumnya dengan menjelaskan waktu dan keperluannya.
4. Pemberian ijin untuk cuti tanpa Upah ini memperhatikan pula kepentingan Perusahaan dan kesibukan unit kerja karyawan yang bersangkutan.
5. Cuti tanpa Upah hanya akan dipertimbangkan oleh Direksi bila hak cuti tahunan karyawan yang bersangkutan sudah habis terpakai dan atau cuti tahunannya dianggap kurang oleh karyawan jika dipergunakan.
6. Selama jangka waktu pelaksanaan cuti diluar tanggungan tersebut, masa kerja karyawan yang bersangkutan tidak dihitung antara lain untuk penghitungan cuti besar dan penghargaan masa kerja.
7. Cuti diluar tanggungan diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan hanya diperbolehkan 1 (satu) kali selama karyawan yang bersangkutan bekerja di Perusahaan.
8. Bagi karyawan yang telah menjalani cuti diluar tanggungan dan bermaksud ingin bekerja kembali, akan diproses dengan memperhatikan posisi jabatan dan golongan yang tersedia di Perusahaan.
9. Dalam hal cuti diluar tanggungan tersebut tidak dipergunakan oleh karyawan sesuai dengan persetujuan yang diberikan, maka karyawan tersebut dianggap mengundurkan diri.

**BAB VI**  
**JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN**

**Pasal 26**  
**KEBIJAKAN JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN**

Perusahaan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya sesuai dengan kemampuan Perusahaan dan ketentuan sebagai berikut :



a. Untuk karyawan pria

Karyawan pria, seorang istri dan maksimum 3 (tiga) orang anak yang berumur sampai dengan 21 (dua puluh satu) tahun dan atau belum bekerja dan atau belum menikah serta terdaftar dalam administrasi Perusahaan.

b. Untuk karyawan wanita

Karyawan wanita, seorang suami dan maksimum 3 (tiga) orang anak yang berumur sampai dengan 21 (dua puluh satu) tahun pada saat tanggal ulang tahun dan atau belum bekerja dan atau belum menikah selama mereka tidak ditanggung oleh Perusahaan tempat suami bekerja serta terdaftar pada administrasi Perusahaan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Suami dan anak-anak tersebut tidak ditanggung oleh Perusahaan tempat suami bekerja, yang dibuktikan dengan Surat Keterangan dari Perusahaan tempat suami bekerja.
2. Karyawan wanita berstatus janda dan menanggung biaya kehidupan anak-anaknya.
3. Bila suami tidak bekerja/wiraswasta (tidak mendapatkan fasilitas kesehatan) dan diwajibkan membuat surat keterangan dari RT dan RW setempat.
4. Kepada suami hanya diberikan fasilitas rawat jalan, dimana klaim yang dibayarkan memotong plafon rawat jalan karyawan wanita tersebut.

**Pasal 27**  
**FASILITAS RAWAT JALAN**

1. Penerima fasilitas

Karyawan beserta keluarganya (sesuai pasal 26), berhak memperoleh Penggantian biaya pemeriksaan dan pengobatan rawat jalan sejak tanggal karyawan mulai bekerja di Perusahaan.

2. Batas penggantian

Perusahaan memberikan penggantian sebesar 100% dari tagihan yang sah untuk pemeriksaan dan perawatan kesehatan karyawan selama masih dalam plafon rawat jalan.

3. Yang dimaksud dengan berobat jalan ialah pengobatan oleh Dokter dan atau dibawah pengawasan dokter diluar rawat inap rumah sakit, meliputi :

- a. Pengobatan umum termasuk konsultasi dengan dokter
- b. Pemeriksaan yang berkaitan dengan kehamilan
- c. Pemberian obat-obatan di Apotik dengan resep dokter
- d. Pemeriksaan laboratorium
- e. Rontgen
- f. Kecelakaan ringan
- g. Pengobatan dan perawatan gigi
- h. Pemeriksaan mata

- i. Pengobatan alternatif yang terdaftar pada Dinas Kesehatan.
4. Persyaratan penggantian pengobatan diatur dalam Surat Keputusan Direksi tersendiri.

**Pasal 28**  
**FASILITAS RAWAT INAP/BERSALIN**

1. Fasilitas Rawat Inap /Bersalin diberikan kepada karyawan dan keluarganya, setelah 3 (tiga) bulan bekerja.
2. Perusahaan memberikan fasilitas Rawat Inap/Bersalin kepada karyawan melalui Perusahaan Asuransi Kesehatan yang telah ditunjuk oleh Perusahaan
3. Perusahaan akan mengganti seluruh biaya perawatan karyawan dan keluarganya di rumah sakit berdasarkan kelas kamar yang ditentukan sesuai pangkat karyawan. Penentuan kelas kamar di rumah sakit bagi karyawan dan keluarganya akan ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi.
4. Bagi karyawan wanita atau istri karyawan yang melahirkan sampai dengan anak ketiga secara normal maupun secara caesar di rumah sakit, maka Perusahaan akan memberikan tunjangan melahirkan untuk setiap persalinan dengan ketentuan menyerahkan bukti-bukti melahirkan (kwitansi rumah sakit, akte kelahiran atau surat keterangan lahir). Besarnya tunjangan bersalin akan ditentukan kemudian dengan Surat Keputusan Direksi.
5. Pelaksanaan Fasilitas Rawat Inap /Bersalin sesuai dengan ketentuan Asuransi Rawat Inap yang ditunjuk.

**Pasal 29**  
**KECELAKAAN KERJA DAN ASURANSI JIWA**

1. Setiap karyawan diasuransikan terhadap resiko terjadinya kecelakaan dan terhadap resiko kematian atas dirinya yang premi asuransi sepenuhnya dibayar oleh Perusahaan.
2. Asuransi kecelakaan diri dan Asuransi jiwa/kematian bagi karyawan merupakan fasilitas perlindungan yang diberikan oleh perusahaan diluar BPJS Ketenagakerjaan.

**BAB VII**  
**KESEJAHTERAAN SOSIAL**

**Pasal 30**  
**PROGRAM-PROGRAM KESEJAHTERAAN SOSIAL**

Kesejahteraan sosial merupakan program Perusahaan yang berguna untuk memelihara tingkat kesejahteraan karyawan, sehingga kebutuhan karyawan akan rasa aman dapat terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan tersebut diharapkan dapat lebih meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan, oleh karena itu diatur hal-hal sebagai berikut :

1. Kesejahteraan

Perusahaan menyediakan minuman bagi seluruh karyawan pada jam kerja berupa air putih, teh, kopi dan gula.

2. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan)

Program BPJS Ketenagakerjaan diberikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah/Ketentuan yang berlaku. Semua catatan mengenai BPJS Ketenagakerjaan karyawan diurus dan diadministrasikan oleh Perusahaan. Setiap santunan dari PT BPJS Ketenagakerjaan, akan diberitahukan secara tertulis kepada karyawan yang bersangkutan atau kepada ahli warisnya yang sah.

**Pasal 31**  
**SUMBANGAN DUKA**

Perusahaan memberikan bantuan berupa sumbangan duka bagi karyawan apabila anggota keluarga karyawan (isteri/suami, anak, orang tua kandung) meninggal dunia.

**Pasal 32**  
**PAJAK PENGHASILAN**

Perusahaan akan menanggung sepenuhnya Pajak Penghasilan karyawan atas penghasilan yang diperoleh dari Perusahaan dengan perhitungan sesuai Peraturan Pemerintah yang berlaku.

**Pasal 33**  
**PROGRAM DANA PENSIUN**

1. Dalam rangka memberikan penghargaan atas loyalitas, kontribusi dan kinerja karyawan selama bekerja, Perusahaan menyediakan fasilitas program pensiun.
2. Program dana pensiun ini diberikan kepada karyawan tetap yang telah memasuki usia pensiun dan nilainya ditetapkan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perusahaan menunjuk perusahaan pengelola dana pensiun karyawan dan premi terkait program dana pensiun karyawan seluruhnya ditanggung oleh Perusahaan

**Pasal 34**  
**KOPERASI KARYAWAN**

1. Sesuai dengan kemampuan yang ada, Perusahaan ikut mendorong dan membantu kearah tumbuh dan berkembangnya koperasi karyawan untuk membantu program-program peningkatan kesejahteraan karyawan.
2. Dengan terbentuknya koperasi karyawan, maka seluruh karyawan dapat menjadi anggota koperasi karyawan.

**Pasal 35  
PNM CLUB**

Dalam rangka menunjang harmonisasi hubungan kerja di lingkungan Perusahaan, maka PNM Club dibentuk oleh Perusahaan sebagai sarana untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan informal karyawan.

**BAB VIII PENDIDIKAN/PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN**

**Pasal 36  
PENDIDIKAN/PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN**

Untuk menunjang kelancaran kerja, kemajuan karir dan pengembangan seseorang karyawan, Perusahaan menyediakan program pendidikan/pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan Perusahaan.

**Pasal 37  
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**

1. Penilaian terhadap Kinerja/Performance Karyawan harus mempunyai standar kinerja yang disepakati dalam sasaran kerja di awal tahun yang meliputi :
  - a. Standar Kualitas : Standar mutu pekerjaan yang harus dihasilkan sesuai standar mutu yang ditetapkan.
  - b. Standar Kuantitas : Pekerjaan/nominal yang harus dihasilkan sesuai dengan standar jumlah yang ditetapkan.
  - c. Standar Waktu : Penyelesaian pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
  - d. Kepatuhan : Penilaian terhadap kepatuhan karyawan menjalankan SOP yang berlaku di Perusahaan.
  - e. Konsekuensi : Konsekuensi yang diterima dalam bentuk penghargaan atau hukuman/sanksi terhadap karyawan sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Standar kinerja ini harus ditetapkan di awal periode penilaian, yang merupakan acuan dari pengisian form penilaian pencapaian sasaran kerja individu sehingga memudahkan dalam proses penilaian performance karyawan di akhir periode.

3. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh atasan langsung dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan secara obyektif dengan mengikuti aturan/ketentuan yang berlaku.
4. Tatacara penilaian kinerja karyawan diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

### **Pasal 38**

#### **KONSEKUENSI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**

1. Karyawan yang mendapatkan hasil penilaian kinerja sesuai atau melebihi target komitmen kinerja karyawan yang telah ditentukan/disepakati dapat diberikan penghargaan sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Karyawan yang mendapatkan hasil penilaian kinerja lebih rendah atau tidak mencapai atau tidak memenuhi target komitmen kinerja karyawan yang telah ditentukan/disepakati dapat menerima konsekuensi sebagai berikut :
  - a. Diberikan Surat Teguran dan konseling oleh atasan karyawan.
  - b. Apabila karyawan sudah mendapatkan Surat Teguran dan konseling tetapi hasil penilaian kinerja karyawan masih lebih rendah atau tidak mencapai atau tidak memenuhi target komitmen kinerja baru atau berikutnya, maka kepada karyawan tersebut diberikan Surat Peringatan I.
  - c. Apabila karyawan sudah mendapatkan Surat Peringatan I tetapi hasil penilaian kinerja karyawan masih lebih rendah atau tidak mencapai atau tidak memenuhi dengan komitmen kinerja baru atau berikutnya, maka kepada karyawan tersebut diberikan Surat Peringatan II.
  - d. Apabila karyawan sudah mendapatkan Surat Peringatan II tetapi hasil penilaian kinerja karyawan masih lebih rendah atau tidak mencapai atau tidak memenuhi komitmen kinerja baru atau berikutnya, maka kepada karyawan tersebut diberikan Surat Peringatan III (Terakhir).
  - e. Apabila karyawan sudah mendapatkan Surat Peringatan III (Terakhir), tetapi hasil penilaian kinerja karyawan masih lebih rendah atau tidak mencapai atau tidak memenuhi komitmen kinerja baru atau berikutnya, maka kepada karyawan tersebut diminta untuk mengundurkan diri.
  - f. Perusahaan dapat melakukan sanksi pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah atau tidak mencapai atau tidak memenuhi komitmen kinerja, apabila karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai atau melanggar ketentuan yang berlaku.
  - g. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Pasal 39**

## **PROMOSI**

1. Perusahaan berwenang untuk memberikan promosi kepada karyawan terkait penilaian kinerja karyawan yang sesuai atau melebihi target komitmen kinerja karyawan yang telah ditetapkan/disepakati sesuai ketentuan.
2. Bentuk promosi karyawan seperti pada ayat 1 pasal ini dapat berupa :
  - a. Penyesuaian kompensasi dan benefit;
  - b. Kenaikan pangkat;
  - c. Kenaikan jabatan;
  - d. Kenaikan pangkat dan jabatan.
3. Perusahaan berwenang untuk memberikan bentuk penghargaan lainnya kepada karyawan terkait pencapaian kinerja karyawan sesuai keputusan Komite SDM.
4. Kebijakan terkait tahapan proses pengambilan keputusan atas promosi karyawan tersebut diatur dalam kebijakan tersendiri.
5. Dalam hal karyawan setelah mendapatkan promosi, ternyata kemudian pencapaian kerjanya tidak sesuai dengan komitmen baru yang telah ditetapkan/disepakati, maka kepada karyawan tersebut dapat diberikan sanksi sesuai ketentuan dalam kebijakan penilaian kinerja karyawan.

## **Pasal 40 MUTASI dan ROTASI**

1. Perusahaan berwenang untuk memberikan mutasi atau rotasi kepada karyawan terkait pencapaian kinerja karyawan dan kebutuhan perusahaan sesuai ketentuan.
2. Kebijakan terkait mutasi atau rotasi karyawan tersebut diatur dalam kebijakan tersendiri.

## **Pasal 41 DEMOSI**

1. Perusahaan berwenang untuk memberikan demosi kepada karyawan terkait pencapaian kinerja karyawan yang mendapatkan hasil penilaian kinerja lebih rendah atau tidak mencapai atau tidak memenuhi target komitmen kinerja karyawan yang telah ditentukan/ disepekati sesuai ketentuan, melanggar kode etik, tata tertib dan peraturan lain.
2. Bentuk demosi karyawan dapat berupa :
  - a. Penyesuaian kompensasi dan benefit;
  - b. Penurunan pangkat;
  - c. Penurunan jabatan;

- d. Penurunan pangkat dan jabatan;
  - e. Pemutusan hubungan kerja.
3. Perusahaan berwenang untuk memberikan bentuk sanksi lainnya kepada karyawan terkait pencapaian kinerja karyawan sesuai keputusan Komite SDM.
  4. Kebijakan terkait tahapan proses pengambilan keputusan atas demosi karyawan tersebut diatur dalam kebijakan tersendiri.

## **BAB IX PEMBERHENTIAN SEMENTARA (SKORSING)**

### **Pasal 42 PEMBERHENTIAN SEMENTARA (SKORSING)**

1. Berdasarkan pertimbangan, maka demi ketenangan dan kelancaran kerja dalam Perusahaan terhadap seorang karyawan yang diduga melakukan pelanggaran dikategorikan berat atau tidak menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya atau telah mendapat Surat Peringatan III (tiga) atau perbuatan merugikan Perusahaan dapat dikenakan pemberhentian sementara (Skorsing).
2. Seseorang karyawan dapat dilakukan pemberhentian sementara apabila melanggar tata tertib Perusahaan atau sambil menunggu penetapan pemutusan hubungan kerja dari Lembaga PPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
3. Selama pemberhentian sementara (skorsing), pembayaran gaji yang bersangkutan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
4. Pelaksanaan ketentuan tentang pemberhentian sementara (skorsing) diatur dalam Surat Keputusan Direksi.

## **BAB X PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN UANG PESANGON**

### **Pasal 43 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

1. Pada hakekatnya perusahaan akan berusaha menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dengan karyawan karena hal tersebut akan mengakibatkan terganggunya keseimbangan dalam Perusahaan. Meskipun demikian kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Perusahaan dengan karyawan dapat sewaktu-waktu terjadi karena sebab-sebab atau alasan-alasan tertentu yang tidak dapat dihindarkan.

2. Pemutusan hubungan kerja bukan karena pensiun, meninggal dunia atau mengundurkan diri secara sukarela, akan dilakukan dengan didasari oleh musyawarah dan mufakat dengan tetap berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan yang berlaku.

#### **Pasal 44**

### **JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

1. Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa percobaan :
  - a. Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa percobaan dapat dilakukan setiap saat baik atas permintaan karyawan ataupun Perusahaan yang pelaksanaannya berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - b. Kepada calon karyawan tidak akan diberikan pesangon atau uang jasa maupun uang pengganti lainnya kecuali upah yang harus dibayar sampai hari terakhir bekerja.
2. Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) :
  - a. Sesuai dan tunduk kepada syarat-syarat kerja yang dituangkan dalam surat/ perjanjian kerja, dimana karyawan yang bersangkutan tidak berhak atas imbalan apapun kecuali sebagaimana telah disepakati dalam surat/ perjanjian kerja.
  - b. Dapat dilakukan bilamana sebagian atau seluruh kegiatan/ aktifitas proyek dihentikan karena suatu sebab diluar kekuasaan Perusahaan (*force majeure*) atau sesuai ketetapan Pemerintah.
3. Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak karyawan dan karena dikualifikasikan mengundurkan diri:
  - a. Karyawan yang akan mengundurkan diri harus mengajukan permohonan tertulis kepada Pemimpin Cabang atau Kepala Divisi terkait selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya dengan tembusan kepada Atasan dan Divisi Sumber Daya Manusia. Karyawan ybs berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah. Besarnya uang pisah disesuaikan dengan perhitungan dibawah ini :

No	Masa Kerja = MK (dalam tahun)	Uang Pisah (Upah Tetap)
1	≤ 5	0 X
2	> 5 s/d 10	2 X
3	> 10 s/d 15	3 X
4	> 15 s/d 20	4 X
5	> 20	5 X

- b. Selama proses pengunduran diri masih dalam proses persetujuan, karyawan masih berkewajiban untuk tetap masuk kerja.
- c. Wewenang keputusan persetujuan pengunduran diri karyawan diatur dalam Surat Keputusan Direksi.



- d. Karyawan tanpa suatu pemberitahuan atau tanpa suatu alasan yang dapat diterima dan disertai bukti-bukti tertulis yang sah tidak masuk kerja (mangkir) selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri. Karyawan ybs berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah. Besarnya uang pisah sesuai dengan perhitungan dalam pasal 44 ayat 3a Peraturan Perusahaan.
  - e. Karyawan yang mengundurkan diri harus melakukan serah terima pekerjaan kepada atasannya yang dituangkan dalam berita acara serah terima pekerjaan.
  - f. Kepada karyawan yang mengundurkan diri sesuai prosedur Perusahaan akan mendapatkan Surat Keterangan Pernah Bekerja dari Perusahaan.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan, apabila :
- a. Karyawan menderita sakit yang berkepanjangan dan menurut keterangan dokter kehilangan kemampuan untuk bekerja normal yaitu setelah 12 (dua belas) bulan, dan harus dinyatakan secara tertulis oleh dokter, maka karyawan tersebut dapat diberhentikan dengan hormat dari pekerjaannya.
  - b. Karyawan melakukan pelanggaran disiplin/tata tertib yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (sesuai dengan ketentuan mengenai tata tertib dan disiplin kerja).
  - c. Karyawan ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan perusahaan, maka perusahaan tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga karyawan yang menjadi tanggungannya, sebagai berikut :
    - 1. Untuk 1 orang tanggungan diberikan 25% dari upah
    - 2. Untuk 2 orang tanggungan diberikan 35% dari upah
    - 3. Untuk 3 orang tanggungan diberikan 45% dari upah
    - 4. Untuk 4 orang tanggungan atau lebih diberikan 50% dari upahBantuan tersebut diberikan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama karyawan ditahan oleh pihak berwajib. Ketentuan bebas tugas sementara karena karyawan diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan perusahaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur perundang-undangan yang berlaku.
  - d. Karyawan yang ditahan setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana.
  - e. Terdapat kelebihan tenaga kerja karena kegiatan Perusahaan yang makin menurun. Hal ini dilakukan untuk menyelamatkan Perusahaan dari kondisi keuangan yang lebih buruk. Pengurangan tenaga kerja ini dilakukan oleh Perusahaan setelah melakukan tindakan penyelamatan untuk menghindari

keadaan yang makin buruk dan setelah berkonsultasi dengan instansi ketenagakerjaan setempat.

- f. Karyawan telah memasuki usia pensiun (56 tahun).
- g. Karyawan meninggal dunia.

#### **Pasal 45** **PENSIUN KARYAWAN**

1. Bilamana karyawan telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun, maka karyawan akan diputuskan hubungan kerjanya. Kepada yang bersangkutan, Perusahaan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Kepada karyawan yang bersangkutan diberikan tambahan fasilitas pensiun oleh Perusahaan.
3. Perusahaan dapat menugaskan kembali karyawan yang sudah pensiun dengan pertimbangan karyawan yang bersangkutan masih dibutuhkan oleh perusahaan terkait spesialisasinya dan belum ada karyawan pengganti yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan.
4. Status kepegawaian karyawan yang sudah pensiun dan ditugaskan kembali oleh perusahaan adalah karyawan kontrak.
5. Masa kontrak kerja karyawan yang sudah pensiun dan ditugaskan kembali oleh perusahaan adalah 1 (satu) tahun dan jika dipandang perlu serta masih dibutuhkan dapat diperpanjang kembali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
6. Ketentuan fasilitas pensiun karyawan diatur tersendiri dalam ketentuan Perusahaan.

#### **Pasal 46** **KEWAJIBAN DAN HAK KARYAWAN YANG PUTUS HUBUNGAN KERJA**

1. Karyawan yang putus hubungan kerja dengan Perusahaan sebagaimana diatur dalam pasal diatas dan masih memiliki kewajiban kepada Perusahaan dan atau masih memakai/menyimpan barang inventaris, diwajibkan untuk menyelesaikan segala kewajiban tersebut selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum meninggalkan Perusahaan.
2. Karyawan yang masih memakai/menyimpan barang inventaris Perusahaan sampai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak punya itikad baik

untuk mengembalikannya, maka Perusahaan dapat melaporkan karyawan dimaksud kepada pihak yang berwajib.

3. Bagi karyawan yang putus hubungan kerja karena meninggal dunia, segala kewajibannya diselesaikan oleh ahli waris.
4. Dalam hal pemutusan hubungan kerja maka hak-hak karyawan akan mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5. Pembayaran hak dan kewajiban akan diselesaikan bila karyawan telah menyelesaikan seluruh kewajibannya kepada Perusahaan.
6. Pada waktu berakhirnya hubungan kerja, Perusahaan akan memberikan Surat Keterangan sesuai ketentuan Perusahaan dan hukum yang berlaku.

## **BAB XI**

### **PENYELESAIAN KELUHAN/PERSELISIHAN KARYAWAN DAN FORUM KOMUNIKASI /KONSULTASI**

#### **Pasal 47**

#### **PENYELESAIAN KELUHAN**

Dalam hal seorang karyawan mempunyai keluhan atas status keadaan tertentu yang berhubungan dengan kegiatan Perusahaan, maka Perusahaan akan berusaha menyelesaikan dengan cara musyawarah.

#### **Pasal 48**

#### **TATACARA PENYELESAIAN KELUHAN/PERSELISIHAN**

1. Karyawan membicarakannya dengan atasan langsung.
2. Apabila jawaban yang diperoleh tidak dan atau belum memuaskan, maka karyawan dapat menemui atasan dari atasan langsung/penanggung jawab unit kerja.
3. Bilamana masih belum mendapat jawaban yang memuaskan atau belum diperoleh penyelesaian yang sebaik-baiknya, maka karyawan dapat membicarakan dengan Divisi SDM.
4. Apabila di Perusahaan telah terbentuk wadah komunikasi antara karyawan dengan Perusahaan, maka keluhan dapat disampaikan untuk diselesaikan secara musyawarah mufakat.
5. Keputusan yang dibuat oleh Pimpinan Perusahaan/Direktur merupakan kata akhir yang wajib dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

6. Apabila tidak dapat menghasilkan penyelesaian yang baik, maka persoalan dapat diteruskan kepada instansi yang berwenang dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Pasal 49**

#### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN**

1. Setiap karyawan wajib melaksanakan tugas, tanggung jawab dan/atau kewajibannya sebagaimana telah diterapkan dalam uraian tugas, prosedur dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan dengan dilandasi itikad baik dan memenuhi azas kepatuhan yang didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perusahaan memberikan bantuan perlindungan hukum kepada karyawan dan/atau mantan karyawan, selama yang bersangkutan menjalani masa kerja di perusahaan yang karena melaksanakan tugas dan atau diperiksa dalam perkara pidana sampai terdapat putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
3. Ketentuan pemberian bantuan perlindungan hukum kepada karyawan dan/atau mantan karyawan dengan mengikuti undang-undang yang berlaku.

### **BAB XII PENUTUP**

1. Peraturan Perusahaan ini berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
2. Persyaratan kerja lainnya yang perlu dan belum tercantum dalam Peraturan Perusahaan ini tunduk kepada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
3. Jika ada pasal-pasal dari persyaratan kerja yang tercantum di dalam Peraturan Perusahaan ini kurang atau bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah yang berlaku, maka pasal-pasal tersebut batal demi hukum dan yang diberlakukan adalah yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Peraturan Perusahaan ini dibagikan kepada setiap karyawan dan sebagai tanda bahwa karyawan telah sepakat dan memahami, karyawan mengembalikan resi/tanda terima setelah ditandatangani kepada Divisi SDM / SDM Cabang. Tanda terima pernyataan tersebut merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Perusahaan ini.

**Jakarta, 20 Juni 2014**

**Direksi,**

**PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO)**

**Parman Nataatmadja**  
Direktur Utama

