



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id **PUTUSAN**

Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SAMUEL SINLAE LOE, laki-laki, Umur 63 tahun, Lahir di Makassar, tanggal 17 Juli 1957 agama Kristen, pekerjaan security di Hotel Athaya, beralamat di Lorong Kartensia No.6 RT.001, RW 001 Kelurahan Wandudopi Kecamatan Baruga Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ANSELMUS AR. MASIKU. S.H., MANSUR, S.H., SADAM HUSAIN, S.H. M.H., LA ODE MUH. SUHARDIMAN, S.H., SAHARULLAH, S.H.** Adalah Advokat/ Pengacara/ Konsultan Hukum pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari yang beralamat di Jl. Y.Wayong/Gn.Meluhu No. 30, Kelurahan Tobuuha, Kecamatan Puuwatu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 2 November 2020, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

lawan

PIMPINAN HOTEL ATHAYA, beralamat di di Jalan Syech Yusuf No.100 Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ANDRI DARMAWAN, S.H., M.H., CLA., CIL., CRA, RABDHAN PURNAMA, S.H, ALBERTUS PAKABU, S.H., AL IMRAN, S.H.** para advokat pada kantor Andre Darmawan And Associates Law Firm yang beralamat di jalan Mayjend S. Parman No. 78 Kelurahan Kemaraya Kecamatan Kendari Barat, Kota Kendari, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 April 2021, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari;
Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa pada perjalanan pemeriksaan perkara ini, Penggugat meninggal dunia yang dibuktikan dengan surat kematian yang Nomor 474.3/20/V/2021 tertanggal 11 Mei 2021, selanjutnya gugatan dilanjutkan oleh Marlen Natalia Sinlaeloe, Maya Fransiska Sinlaeloe, Denny Phillips Alexander Sinlaeloe, Marsella Anggelika Sinlaeloe, adalah ahli waris dari almarhum SAMUEL SINLAELOE berdasarkan Surat Keterangan Waris nomor 45.1.5/12/V/2021 tertanggal 18 Mei 2021, yang selanjutnya memberikan kuasa kepada **ANSELMUS AR. MASIKU, S.H., MANSUR, S.H., SADAM HUSAIN, S.H. M.H., LA ODE MUH. SUHARDIMAN, S.H., SAHARULLAH, S.H.** Adalah Advokat/ Pengacara/ Konsultan Hukum pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari yang beralamat di Jl. Y.Wayong/Gn.Meluhu No. 30, KelurahanTobuuha, Kecamatan Puuwatu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 19 Mei 2021;

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 5 Maret 2021 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 16 Maret 2021 dalam Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat atas nama Samuel Sinlae Loe telah bekerja sebagai pekerja tetap pada Hotel Athaya selama ± 16 tahun secara terus menerus dengan jabatan Security dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat pada bulan Februari 2020 sebesar Rp. 2.407.000,00 (dua juta empat ratus tujuh ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat telah memasuki usia Pensiun seperti yang diatur Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Pasal 15 (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun. (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. (3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. (4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Halaman 2 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan bahwa Penggugat yang sudah merasakan kondisi fisiknya sudah menurun dan tidak memungkinkan lagi untuk bekerja maka Penggugat meminta secara lisan kepada Tergugat untuk dipensiunkan;

4. Bahwa atas permintaan Penggugat untuk dipensiunkan maka Tergugat pada tanggal 31 Maret 2020 menyatakan Penggugat telah memasuki usia pensiun yang telah bekerja sejak tahun 2005 sampai dengan Februari 2020;
5. Bahwa sejak memasuki usia pensiun Penggugat mengalami sakit dan perlu mendapat perawatan yang intensif secara medis sehingga Penggugat sangat membutuhkan biaya untuk pengobatannya;
6. Bahwa Penggugat sejak bekerja pada Tergugat, Tergugat tidak pernah mengikutsertakan Penggugat pada program pensiun maka berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh yaitu:
 - a. [uang pesangon sebesar 2 \(dua\) kali ketentuan Pasal 156 ayat \(2\);](#)
 - b. [uang penghargaan masa kerja 1 \(satu\) kali ketentuan Pasal 156 ayat \(3\); dan](#)
 - c. [uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat \(4\).”](#)
7. Bahwa karena Penggugat telah memasuki usia pensiun dan Tergugat tidak pernah mengikutsertakan Penggugat pada program pensiun dan Tergugat telah melanggar Ketentuan yang berlaku maka Tergugat wajib membayar [uang pesangon sebesar 2 \(dua\) kali ketentuan Pasal 156 ayat \(2\);](#)[uang penghargaan masa kerja 1 \(satu\) kali ketentuan Pasal 156 ayat \(3\); dan](#)[uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat \(4\);](#)
8. Bahwa karena Tergugat tidak bersedia untuk membayar Uang Pensiun Penggugat, maka Penggugat meminta agar diadakan perundingan Tripartit pada Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari;
9. Bahwa karena tidak terjadi kesepakatan selanjutnya pihak Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari mengeluarkan Anjuran Nomor 560/471/2020 tanggal 29 Desember 2020 yang pada pokoknya menerangkan telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial yaitu terjadinya tindakan Tergugat tidak mau membayar Uang Pensiun Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal

Halaman 3 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan 36 Mahkamah Agung 2021, dan ayat (4) kemudian pihak Mediator dalam anjuran menyatakan bahwa Tergugat wajib membayar hak-hak Pensiun Penggugat.

10. Bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat dengan upah dibawah upah minimum, sehingga Tergugat diwajibkan membayar kekurangan upah. Penggugat menghitung kekurangan upah sejak tahun 2018, 2019 dan 2020;

11. Bahwa ketentuan pembayaran Hak Uang Pensiun Penggugat didasarkan pada penghitungan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), yang perhitungannya berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 2.768.592,00, maka Hak Uang Pensiun Penggugat adalah sebagai berikut;

a. Uang Pesangon

9 bulan upah x Rp. 2.768.592,00 x 2 = Rp. 49.834.656,00

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

6 bulan upah x Rp. 2.768.592,00 = Rp. 16.611.552,00

Jumlah (a + b) = Rp. 66.446.208,00

c. Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan perawatan

15% x Rp. 66.446.208,00 = Rp. 9.966.931,00

Jumlah Total (a+b+c) = Rp. 76.413.139,00

Terbilang: (tujuh puluh enam juta empat ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh Sembilan rupiah)

12. Bahwa karena Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat pada program pensiun, namun dalam Peraturan Perusahaan Hotel Athaya/Tergugat mengatur tentang Uang Pisah bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun, maka Tergugat wajib membayar Uang Pisah kepada Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut:

Uang Pisah berdasarkan pasal 43 peraturan perusahaan Hotel Athaya

Uang Pisah 7 bulan upah x Rp. 2.768.592,00 = Rp. 19.380.144,00

Terbilang: (Sembilan belas juta tiga ratus delapan puluh ribu seratus empat puluh empat rupiah)

13. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Tergugat telah membayar upah Penggugat dibawah ketentuan Upah Minimum Kota Kendari pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Perhitungan kekurangan upah tahun 2018, 2019 dan 2020 dengan uraian sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung RI dari tahun 2018

Rp. 2.361.000,00 - Rp. 2.207.000,00 = Rp. 154.000,00 x 12 bulan
= Rp. 1.848.000,00

b. Upah Minimum Kota Kendari tahun 2019

Rp. 2.551.463,00 - Rp. 2.407.000,00 = Rp. 144.463,00 x 12 bulan
= Rp. 1.733.556,00

c. Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020

Rp. 2.768.592,00 - Rp. 2.407.000,00 = Rp. 361.532,00 x 12 bulan
= Rp. 4.338.384,00

Jumlah (a + b + c) = Rp. 7.919.940,00

- 14.** Bahwa jumlah keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat yaitu Rp. 76.413.139,00 + Rp. 19.380.144,00 + Rp. 7.919.940,00
= Rp. 103.713.233,00

Terbilang: (seratus tiga juta tujuh ratus tiga belas ribu dua ratus tiga puluh tiga rupiah):

- 15.** Bahwa untuk menjamin kepastian maka Penggugat memohon agar majelis Hakim meletakkan sita jaminan pada barang milik Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak dan menyatakan sah sita jaminan dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang

- 16.** Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat berkepentingan hukum mengajukan gugatan ini dihadapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Kendari agar dapat memberikan keadilan dan kepastian hukum kepada Penggugat.

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

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

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 5 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan menyatakan Penggugat telah memasuki Usia Pensiun dan Penggugat telah memenuhi syarat untuk Pensiun;

4. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat Putus Karena Penggugat telah memasuki usia Pensiun;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak Uang Pensiun Penggugat, yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), yang perhitungannya berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020 sebesar Rp. 2.768.592,00, secara tunai dan tanpa diangsur sebesar;

a. Uang Pesangon

9 bulan upah x Rp. 2.768.592,00 x 2 = Rp. 49.834.656,00

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

6 bulan upah x Rp. 2.768.592,00 = Rp. 16.611.552,00

Jumlah (a + b) = Rp. 66.446.208,00

c. Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan perawatan

15% x Rp. 66.446.208,00 = Rp. 9.966.931,00

Jumlah Total (a+b+c) = Rp. 76.413.139,00

Terbilang: (tujuh puluh enam juta empat ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh sembilan rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pisah kepada Penggugat secara tunai dan tanpa diangsur sebesar:

Uang Pisah berdasarkan Pasal 43 Peraturan Perusahaan Hotel Athaya

Uang Pisah 7 bulan upah x Rp. 2.768.592,00 = Rp. 19.380.144,00

Terbilang: (sembilan belas juta tiga ratus delapan puluh ribu seratus empat puluh empat rupiah);

7. Menghukum Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat secara tunai dan tanpa diangsur dengan perincian sebagai berikut:

a. Upah Minimum Kota Kendari tahun 2018

Rp. 2.361.000,00 - Rp. 2.207.000,00 = Rp. 154.000,00 x 12 bulan
= Rp. 1.848.000,00

b. Upah Minimum Kota Kendari tahun 2019

Rp. 2.551.463,00 - Rp. 2.407.000,00 = Rp. 144.463,00 x 12 bulan
= Rp. 1.733.556,00

c. Upah Minimum Kota Kendari tahun 2020

Halaman 6 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan no. 1781/Sb/2020/PT.3/2021 = Rp. 2.407.000,00 = Rp. 361.532,00 x 12 bulan

= Rp. 4.338.384,00

Jumlah (a + b + c)

= Rp. 7.919.940,00

Terbilang: (tujuh juta sembilan ratus sembilan belas ribu sembilan ratus empat puluh rupiah);

8. Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang;
9. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari Tergugat;
10. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Subsider:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah di tetapkan telah hadir Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan Jawaban tertulis pada tanggal 13 April 2021 pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Tergugat mohon kepada yang mulia Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*) karena tidak menyesuaikan dasar hukum yang berlaku sehingga dalam Posita maupun Petitum gugatan tidak berdasar hukum, dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa Penggugat mendaftarkan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 16 Maret 2021 dengan Nomor Perkara: 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Kdi;
 - b. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah disahkan pada tanggal 2 November 2020, dan pada Ketentuan Penutup Pasal 185 Undang-Undang *a quo* disebutkan bahwa:

Pada saat undang-undang ini berlaku:

 - a. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang ini wajib ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan; dan

Halaman 7 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan. maka peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh undang-undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini dan wajib disesuaikan paling lama 3 (tiga) bulan;

selanjutnya peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah ditetapkan oleh Pemerintah dengan terbitnya Peraturan Pemerintah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;

Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang masih berlaku wajib menyesuaikan dan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya karena telah sah dan berlaku sejak 2 Februari 2021;

- c. Bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat dasar hukum yang digunakan Penggugat masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa menyesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya yang terbaru, sehingga Posita gugatan Penggugat pada angka 6, 7 11, 12 yang masih menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa menyesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya menjadi tidak jelas dan kabur karena adanya pertentangan dan tidak sesuai perhitungan tentang hak-hak Penggugat sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
2. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka mengakibatkan Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*) dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk untuk

Halaman 8 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan menyatakan bahwa Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);”.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa apa yang Tergugat sampaikan dalam eksepsi mohon dianggap satu kesatuan dengan jawaban dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas dan jelas oleh Tergugat;
3. Bahwa dalil Penggugat pada angka 1 (satu) yang pada pokoknya menyatakan Penggugat telah bekerja sebagai pekerja tetap pada Hotel Athaya selama \pm 16 tahun secara terus menerus dengan jabatan security, Tergugat menanggapi sebagai berikut:
 - 3.1. Bahwa apa yang didalilkan adalah asumsi sepihak dari Penggugat tanpa di dukung oleh alat bukti yang sah karena faktanya Penggugat telah mengajukan pengunduran diri secara tertulis pada tanggal 8 Juli 2013 dan baru pada tahun 2016 Tergugat kembali bekerja sebagai Security dan kembali kembali terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan sebagai karyawan;
 - 3.2. Bahwa berdasarkan fakta diatas tidak benar Penggugat bekerja secara terus menerus, sehingga masa kerja Penggugat adalah sejak tahun 2004 sampai tanggal 8 Juli 2013 sejak Penggugat mengajukan pengunduran diri, sehingga masa kerja Penggugat adalah \pm 9 tahun;
 - 3.3. Bahwa mengingat Pasal 185 Ketentuan Penutup Pasal UU11/2020 disebutkan bahwa:

Pada saat undang-undang ini berlaku:

 - a. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang ini wajib ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan; dan
 - b. Semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh undang-undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini dan wajib disesuaikan paling lama 3 (tiga) bulan;
 - 3.4. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut “UU13/2003” pada Pasal 162 ayat (1) menyatakan bahwa:

Halaman 9 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) “

3.5. Bahwa karena UU13/2003 telah diubah dengan UU11/2020, maka Tergugat menggunakan dasar hukum yang telah berlaku yaitu ketentuan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai peraturan pelaksanaan UU11/2020 yang menyatakan bahwa;

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4); dan
- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Sehingga dasar penghitungannya adalah sebagai berikut:

Upah Penggugat berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari tahun 2013 adalah: Rp .1.200.000,00

a. Uang Penggantian Hak:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur:
= Rp.0
- Biaya atau ongkos pulang pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja:
= Rp .0

b. Uang Pisah berdasarkan Pasal 43 Peraturan Perusahaan:

Masa kerja \pm 9 tahun = $5 \times 1.200.000$

= Rp. 6.000.000,00

Terbilang: (enam juta rupiah)

4. Bahwa dalil Penggugat pada angka 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 dan 12 yang pada pokoknya menjelaskan tentang proses Penggugat mengajukan pensiun, penerimaan manfaat pensiun, uang pisah, proses bipartit dan tripartit dan ketentuan pembayaran hak uang pensiun mengutip ketentuan Pasal 167 ayat 5, Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan hak-hak Penggugat, Tergugat menanggapi sebagai berikut:

Halaman 10 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan, maka sejak tanggal 2016 Penggugat kembali bekerja sampai dengan maret 2020, karena Penggugat telah memasuki usia Pensiun sehingga pada tanggal 31 maret 2020, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena penggugat telah memasuki usia pensiun dengan masa kerja \pm 4 tahun;

4.2. Bahwa ketentuan Pasal 167 UU13/2003 telah dihapus dalam UU11/2020 dan ketentuan Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) UU13/2003 telah diubah dalam UU11/2020 sehingga tidak relevan lagi untuk digunakan sebagai dasar hukum perhitungan hak pension Penggugat dalam mengajukan gugatan *a quo*;

4.3. Bahwa karena ketentuan Pasal 167 UU13/2003 telah dihapus dan tidak berlaku lagi, maka Tergugat menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksanaan UU11/2020 sebagai dasar hukum sebagaimana dalam ketentuan Pasal 58 ayat (1), (2) dan (3) yang menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57;
- (2) Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha;
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

sehingga jikapun Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat dalam program pensiun, maka yang menjadi dasar perhitungannya adalah dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan

Halaman 11 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksanaan UU11/2020;

- 4.4. Karena mengingat Penggugat dalam gugatannya tidak menghitung sesuai dengan ketentuan UU 11/2020 dan peraturan pelaksanaannya, sehingga manfaat dari program pensiun menjadi tidak jelas apakah besaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pisah belum diketahui apakah lebih besar atau kecil, maka Tergugat menggunakan dasar penghitungan sebagaimana ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan bahwa:

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena alasan Pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/buruh berhak atas:

- Uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Sehingga dasar penghitungannya adalah sebagai berikut:

a. Uang Pesangon:

$$1,75 \times 5 \text{ bulan upah: } 1,75 \times 13.842.960 = \text{Rp.}24.225.180,00$$

b. Uang Penghargaan masa kerja:

$$1 \times 2 \text{ bulan upah: } 1 \times 5.537.184 = \text{Rp.}5.537.184,00$$

c. Uang Penggantian Hak:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur:
= Rp.0
- Biaya atau ongkos pulang pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja:
= Rp.0

$$\text{Total: (a+b+c)} = \text{Rp.}29.762.364,00$$

Terbilang: (dua puluh Sembilan juta tujuh ratus enam puluh dua tiga ratus enam puluh empat rupiah)

5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 10 (sepuluh) dan angka 13 (tiga belas) yang pada pokoknya mendalilkan Tergugat telah membayar upah Penggugat dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung ini adalah dalil yang tidak benar dan tidak berdasar karena Tergugat telah membayar upah Penggugat berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari;

6. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 15 (lima belas) terkait dengan sita jaminan adalah dalil yang tidak berdasar hukum karena sesuai dengan pasal 261 ayat (1) RBg mengenai ketentuan hukum permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang memberikan syarat yang harus dipenuhi dalam suatu sita jaminan yaitu adanya suatu perkara utang piutang dan adanya persangkaan/ dugaan yang beralasan bahwa tergugat akan menggelapkan atau menjauhkan harta bendanya dari penagihan utang, sementara gugatan Penggugat bukan mengenai utang piutang tetapi mengenai sengketa hak dan tidak ada bukti yang kuat bahwa Tergugat akan menggelapkan atau menjauhkan harta bendanya;
7. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 17 (tujuh belas) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu (serta merta) karena Gugatan didasarkan atas alat-alat bukti yang kuat adalah dalil yang tidak berdasar hukum karena berdasarkan RBg dan SEMA No. 3/2000 menentukan bahwa Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) hanya dapat dijatuhkan antara lain apabila:
 - a. Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik;
 - b. Dikabulkannya gugatan provisionil dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 RV; atau
 - c. Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada yang mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*)

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

Atau

Halaman 13 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Apabila majelis hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 16 April 2021, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik tanggal 20 April 2021, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Kuasa Hukum Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda P-1 sampai dengan P-6, berupa:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Samuel Sinlae Loe, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Akte Kelahiran No. 928 atas nama WA SIU tertanggal 19 Juli 1957 dan Penetapan Pengadilan Negeri Makassar No. 447/1966 tanggal 14 Desember 1996, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atas nama SAMUEL SINLAE LOE, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Surat Keterangan Kerja yang dikeluarkan oleh HRD ATHAYA Hotel, tertanggal 31 Maret 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Rekening Koran PT. Bank Mandiri Cabang Masjid Agung periode Januari 2013 sampai dengan Maret 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi surat Anjuran Nomor: 560/471/2020 dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari yang ditujukan kepada General Manager Hotel Ataya dan Sdr. Samuel Sinlae Loe tertanggal 29 Desember 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa telah diberikan kesempatan kepada Penggugat untuk menghadirkan saksi, namun setelah waktu yang telah diberikan, Penggugat tidak mempergunakan hak tersebut untuk menghadirkan saksi;

Halaman 14 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan. Menimbang bahwa terdapat bukti diatas, Penggugat maupun Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulannya masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda T-1 sampai dengan T-9, berupa:

1. Fotokopi Surat Pernyataan Mengundurkan Diri dari SAMUEL SINLAE LOE sebagai karyawan Hotel Athaya tertanggal 8 Juli 2013, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Identitas Tenaga Kerja (Customer Information Files) atas nama Samuel Sinlae Loe, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Daftar Upah Tenaga Kerja dari BPJS Ketenagakerjaan (BLTH Mutasi: 11 – 2016), yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Internal Office Memo tertanggal 1 Januari 2019 yang dikeluarkan oleh General Manager Hotel Athaya, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Surat Peringatan Pertama (SP-1) Nomor: 019/SP-ATHAYA/AHM/XII/2020 yang ditujukan kepada Muh. Faisal Djamal selaku HRD Hotel Athaya tertanggal 25 Desember 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Surat Keterangan Kerja tertanggal 18 Desember 2019, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa memperlihatkan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-6;
7. Fotokopi Daftar Upah Tenaga Kerja atas nama Samuel Periode Bulan Januari sampai dengan Desember 2018, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-7;
8. Fotokopi Daftar Upah Tenaga Kerja atas nama Samuel Periode Bulan Januari sampai dengan Desember 2019, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-8;
9. Fotokopi Daftar Upah Tenaga Kerja atas nama Samuel Periode Bulan Januari dan Februari 2020, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan asli, bermaterai cukup selanjutnya diberi tanda T-9;

Halaman 15 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id telah diberikan kesempatan kepada Tergugat untuk menghadirkan saksi, namun setelah waktu yang telah diberikan, Tergugat tidak mempergunakan hak tersebut untuk menghadirkan saksi;

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

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI.

1. Tergugat mohon kepada yang mulia Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*) karena tidak menyesuaikan dasar hukum yang berlaku sehingga dalam Posita maupun Petitum gugatan tidak berdasar hukum, dengan alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa Penggugat mendaftarkan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 16 Maret 2021 dengan Nomor Perkara: 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Kdi;

- b. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah disahkan pada tanggal 2 November 2020, dan pada Ketentuan Penutup Pasal 185 Undang-Undang *a quo* disebutkan bahwa:

Pada saat undang-undang ini berlaku:

- a. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang ini wajib ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan; dan
- b. Semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh undang-undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini dan wajib disesuaikan paling lama 3 (tiga) bulan;

selanjutnya peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah ditetapkan oleh Pemerintah dengan terbitnya Peraturan Pemerintah sebagai berikut:

Halaman 16 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga

Kerja Asing yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang ditetapkan tanggal 2 Februari 2021;

Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang masih berlaku wajib menyesuaikan dan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya karena telah sah dan berlaku sejak 2 Februari 2021;

- c. Bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat dasar hukum yang digunakan Penggugat masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa menyesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya yang terbaru , sehingga Posita gugatan Penggugat pada angka 6, 7 11, 12 yang masih menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa menyesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya menjadi tidak jelas dan kabur karena adanya pertentangan dan tidak sesuainya perhitungan tentang hak-hak Penggugat sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

3. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka mengakibatkan Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*) dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);”.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat membantahnya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscur Jibel*) karena tidak menyesuaikan dasar hukum yang berlaku dalam Posita maupun Petitum sehingga gugatan tidak berdasar hukum, dasar hukum

Halaman 17 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan yang dimaksud terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang

Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya, bahwa dalam perkara a quo perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yaitu perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Penggugat telah memasuki usia pensiun yang terjadi sejak 31 Maret 2020. Peristiwa Hukum yaitu Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat telah memasuki usia pensiun, merupakan satu kesatuan hukum acara yang tunduk pada UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga Peristiwa Hukum pada tanggal 31 Maret 2020 yaitu Penggugat telah memasuki usia pensiun masih tunduk pada UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya. Jadi segala akibat hukum yang timbul dari peristiwa hukum pada tanggal 13 maret 2020 secara mutatis mutandis masih memberlakukan UU Nomor 13 tahun 2003 sebelum adanya revisi. Termasuk dalam hal menghitung hak-hak Penggugat masih menghitung hak-hak Pensiun sebelum berlakunya Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya;

2. Bahwa jika Tergugat menghitung hak-hak Penggugat berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya, sedangkan peristiwa hukum dan hubungan hukumnya terjadi pada 31 Maret 2020, sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya, maka hak-hak keperdataan dan hak-hak ketenagakerjaan Penggugat telah dirugikan oleh Tergugat;
3. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya tidak satu pun norma yang mengatur mengenai peristiwa hukum yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan pelaksanaannya, maka secara mitatis muntandis tunduk terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan pelaksanaannya tersebut.
Jadi secara hukum telah berdasar Penggugat menghitung hak-haknya berdasar Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 sebelum direvisi

Halaman 18 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa setelah mempelajari secara seksama eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat tersebut diatas, selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 31 Maret 2021;

Menimbang, bahwa dalam dalil jawabannya Tergugat juga menyatakan bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat telah memasuki usia pensiun pada tanggal 31 Maret 2021;

Menimbang, bahwa pada tanggal 2 November 2020 Presiden Republik Indonesia Ir. H. Joko Widodo telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, serta telah diundangkan dalam lembaran negara Republik Indonesia;

Menimbang, bahwa salah satu hal yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah mengenai perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam hukum dikenal asas non-retroaktif, yaitu asas yang melarang keberlakuan surut dari suatu undang-undang. Yang pada intinya melarang pemberlakuan secara surut suatu peraturan Perundang-Undangan dengan tujuan untuk menjamin kepastian hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena telah jelas peristiwa hukum perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perkara ini terjadi sebelum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan, maka Majelis hakim berpendapat telah benar adanya, gugatan Penggugat mempedomani aturan perundangan yang berlaku pada saat peristiwa hukum terjadi, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang berkaitan dengan perkara ini;

Menimbang, bahwa telah benar Penggugat mempedomani aturan perundangan yang berlaku pada saat peristiwa hukum terjadi dalam gugatannya, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang berkaitan dengan perkara ini, oleh karenanya Majelis Hakim beralasan hukum untuk menolak eksepsi Tergugat tersebut.

DALAM POKOK PERKARA

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

Halaman 19 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang bahwa dalam surat gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja sebagai pekerja tetap pada Hotel Athaya selama ±16 tahun secara terus menerus dengan jabatan *Security* dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat pada bulan Februari 2020 sebesar Rp. 2.407.000 (dua juta empat ratus tujuh ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat telah memasuki usia Pensiun serta Penggugat yang sudah merasakan kondisi fisiknya sudah menurun dan tidak memungkinkan lagi untuk bekerja maka Penggugat meminta secara lisan kepada Tergugat untuk dipensiunkan;
3. Bahwa atas permintaan Penggugat untuk dipensiunkan maka Tergugat pada tanggal 31 Maret 2020 menyatakan Penggugat telah memasuki usia pensiun yang telah bekerja sejak tahun 2005 sampai dengan Februari 2020;
4. Bahwa karena Penggugat telah memasuki usia pensiun dan Tergugat tidak pernah mengikutsertakan Penggugat pada program pensiun dan Tergugat telah melanggar Ketentuan yang berlaku maka Tergugat wajib membayar [uang pesangon sebesar 2 \(dua\) kali ketentuan Pasal 156 ayat \(2\); uang penghargaan masa kerja 1 \(satu\) kali ketentuan Pasal 156 ayat \(3\); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat \(4\);](#)
5. Bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat dengan upah dibawah upah minimum, sehingga Tergugat diwajibkan membayar kekurangan upah. Penggugat menghitung kekurangan upah sejak tahun 2018, 2019 dan 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat telah pula mengajukan jawaban atas dalil-dalil Penggugat tersebut yang pada pokoknya:

1. Bahwa Penggugat telah mengajukan pengunduran diri secara tertulis pada tanggal 8 Juli 2013 dan baru pada tahun 2016 Tergugat kembali bekerja sebagai *Security* dan kembali kembali terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan sebagai karyawan;
2. Bahwa berdasarkan fakta diatas tidak benar Penggugat bekerja secara terus menerus, sehingga masa kerja Penggugat adalah sejak tahun 2004 sampai tanggal 8 Juli 2013 sejak Penggugat mengajukan pengunduran diri, sehingga masa kerja Penggugat adalah ± 9 tahun;
3. Bahwa karena UU13/2003 telah diubah dengan UU11/2020, maka Tergugat menggunakan dasar hukum yang telah berlaku yaitu ketentuan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 20 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung No. 3/Pdt.Sus-Phi/2021/PN Kdi

Hubungan Kerja, sebagai peraturan pelaksanaan UU11/2020;

4. Bahwa sejak tahun 2016 Penggugat kembali bekerja sampai dengan maret 2020, karena Penggugat telah memasuki usia Pensiun sehingga pada tanggal 31 maret 2020, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena penggugat telah memasuki usia pensiun dengan masa kerja \pm 4 tahun;
5. Bahwa ketentuan Pasal 167 UU13/2003 telah dihapus dalam UU11/2020 dan ketentuan Pasal 156 ayat (2) ayat (3) dan ayat (4) UU13/2003 telah diubah dalam UU11/2020 sehingga tidak relevan lagi untuk digunakan sebagai dasar hukum perhitungan hak pension Penggugat dalam mengajukan gugatan *a quo*, maka Tergugat menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksanaan UU11/2020 sebagai dasar hukum sebagaimana dalam ketentuan Pasal 58 ayat (1), (2) dan (3), sehingga jikapun Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat dalam program pensiun, maka yang menjadi dasar perhitungannya adalah dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat berdasarkan Upah Minimum Kota Kendari;

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

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat mempunyai hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
2. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat telah memasuki usia pensiun pada 31 Maret 2020.

Menimbang bahwa ketentuan pasal 1865 KUH Perdata yang pada intinya mengatur bahwa barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun menyangkal hak orang lain, maka harus membuktikan hak atau fakta tersebut. Sehingga dengan demikian Penggugat dan Tergugat dibebani hal yang sama untuk membuktikan dalil gugatannya dan dalil bantahannya tersebut;

Halaman 21 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, kuasa Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-6, tanpa menghadirkan saksi;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahan/sangkalannya Kuasa Tergugat mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-9, tanpa menghadirkan saksi;

Menimbang, bahwa bukti surat dan kesaksian yang dihadirkan di dalam persidangan yang tidak ada relevansinya dengan perkara perselisihan hubungan industrial ini, tidak akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa yang menjadi perselisihan antara Penggugat dan Tergugat sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yaitu antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya dalam eksepsi dan oleh karena eksepsi Tergugat ditolak, dan telah jelas peristiwa hukum perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perkara ini terjadi sebelum Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diundangkan, maka dalam pertimbangannya Majelis Hakim berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang berkaitan dengan perkara ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu petitum Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap petitum kesatu tentang mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya maka Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu satu persatu petitum Penggugat sehingga akan terbukti apakah gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya atau tidak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) Penggugat yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa telah dilalihkan oleh Penggugat dalam gugatannya yang menyatakan Penggugat telah bekerja sebagai pekerja tetap pada Tergugat dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat dalam jawabannya maka menurut hukum harus dianggap terbukti, maka Majelis Hakim berpendapat terkait hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat

Halaman 22 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), oleh karenanya terhadap petitum angka 2 (dua) pada gugatan Penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) sekaligus yang menyatakan Penggugat telah memasuki Usia Pensiun dan Penggugat telah memenuhi syarat untuk Pensiun serta hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus karena Penggugat telah memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Pasal 15 Ayat (1) memberikan pengertian bahwa: untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti bertanda P-2 berupa fotokopi Akta Kelahiran dan foto kopi Penetapan Pengadilan Negeri Makassar terkait perubahan nama Penggugat, dapat diketahui sampai dengan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat telah berusia 63 (enam puluh tiga) tahun, dengan demikian sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, usia Penggugat telah memasuki usia pensiun dan memenuhi syarat untuk pensiun;

Menimbang, bahwa telah diakui oleh Tergugat dalam Jawabannya dan juga telah dibuktikan berdasarkan alat bukti P-4 berupa fotokopi Surat Keterangan Kerja, diketahui Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja pada Penggugat pada 31 Maret 2020 karena Penggugat telah memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan diatas, maka beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat telah memasuki usia pensiun dan memenuhi syarat untuk pensiun serta putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat telah memasuki usia pensiun pada 31 Maret 2020, oleh karenanya terhadap petitum angka 3 (tiga) dan empat (empat) dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 5 (lima) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Hak Uang Pensiun Penggugat, yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Halaman 23 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id untuk menjawab petitem ini, Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan masa kerja Penggugat selama bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 2005 dan hal tersebut telah diakui oleh Tergugat dalam Jawabannya, hal tersebut berkesesuaian dengan alat bukti surat bertanda P-4 berupa Surat Keterangan Kerja, yang menunjukkan bahwa Tergugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2005;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah hubungan kerja terjadi terus menerus sampai hubungan kerja berakhir sehingga akan diketahui masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat bertanda T-1 berupa Surat Pernyataan Pengunduran Diri, menunjukkan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri sebagai pekerja ditempat Tergugat tanggal 8 Juli 2013, namun berdasarkan alat bukti surat bertanda P-5 berupa rekening koran diketahui bahwa Penggugat masih menerima upah dari Tergugat hingga Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada 31 Maret 2020, hal ini menunjukkan bahwa Penggugat tetap memiliki hubungan kerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat bertanda P-4 berupa Surat Keterangan Kerja diketahui bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 2005 sampai dengan Februari 2020, terhadap bukti ini telah jelas bahwa masa kerja Penggugat dari awal masuk hingga di putus hubungan kerjanya pada 32 Maret 2020;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat bertanda T-4 berupa Internal Memo dan alat bukti surat bertanda T-5 berupa Surat Peringatan Pertama yang menunjukkan bawa HRD Tergugat telah salah mengeluarkan surat keterangan kerja pada Penggugat tanpa diketahui oleh General Manager sehingga menyebabkan surat keterangan kerja yang diberikan pada Penggugat menjadi tidak sah, namun alat bukti tersebut diajukan di dalam persidangan oleh Tergugat tanpa memperlihatkan asli;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1888 KUH Perdata berbunyi "Kekuatan pembuktian suatu bukti tulisan adalah pada akta aslinya. Apabila akta yang asli itu ada, maka salinan-salinan serta ikhtisar-ikhtisar hanyalah dapat

Halaman 24 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung adalah putusan yang dibuat oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia serta ikhtisar-ikhtisar itu sesuai dengan aslinya, yang mana senantiasa dapat diperintahkan untuk mempertunjukkannya”;

Menimbang, bahwa Putusan MA No.: 3609 K/Pdt/1985 menyatakan bahwa “Surat bukti fotokopi yang tidak pernah diajukan atau tidak pernah ada surat aslinya, harus dikesampingkan sebagai surat bukti.”;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas sehingga terhadap alat bukti surat bertanda T-4 dan T-5 yang diajukan oleh Tergugat tersebut dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti, uraian dan pertimbangan diatas, Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi sejak 2005 sampai dengan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada 31 Maret 2020 karena Penggugat telah memasuki usia pensiun, sehingga diketahui masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat lebih dari 15 tahun;

Menimbang, bahwa telah diuraikan sebelumnya bahwa telah putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena usia pensiun sejak 31 Maret 2020, dan diketahui masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat lebih dari 15 tahun maka, Majelis Hakim akan menentukan hak-hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 167 menyatakan:

Ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ayat (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Halaman 25 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa karena tidak ada alat bukti satu pun yang menunjukkan Tergugat mengikutsertakan Penggugat dalam program pensiun, maka berdasarkan pertimbangan hukum diatas, Tergugat harus membayar pesangon kepada Penggugat sesuai ketentuan Pasal 167 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat bertanda T-9 diketahui upah terakhir Penggugat sebesar Rp. 2.768.592,00 (Dua Juta tujuh Ratus Enam puluh Delapan Ribu Lima Ratus Sembilan Puluh Dua Rupiah) telah sesuai Upah Minimum Kota Kendari;

Menimbang, bahwa telah diketahui masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat lebih dari 15 tahun dan upah terakhir Penggugat sebesar Rp. 2.768.592,00, (Dua Juta tujuh Ratus Enam puluh Delapan Ribu Lima Ratus Sembilan Puluh Dua Rupiah) maka selanjutnya Majelis Hakim akan menghitung hak-hak pesangon Penggugat sebagai berikut:

1. Uang Pesangon
 $2 \times 9 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 2.768.592,00 = \text{Rp. } 49.834.656,00$
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
 $6 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 2.768.592,00 = \text{Rp. } 16.611.552,00$
3. Uang Penggantian Hak
 $15\% \times (1+2) = \text{Rp. } 9.966.931,00$
 $\text{Jumlah Total } (1+2+3) = \text{Rp. } 76.413.139,00$

Terbilang: (tujuh puluh enam juta empat ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh sembilan rupiah)

Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum angka 4 (empat) Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 6 (enam) Penggugat yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pisah kepada Penggugat berdasarkan Pasal 43 Peraturan perusahaan Hotel Athaya;

Menimbang, bahwa tidak ada alat bukti satu pun yang menunjukkan uang pisah diperjanjikan seperti dalam gugatan Penggugat oleh karenanya terhadap petitum angka 6 (enam) sudah sepatutnya Majelis Hakim menolak tuntutan tersebut;

Halaman 26 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 7 (tujuh) Penggugat yang menyatakan menghukum Tergugat membayar kekurangan upah tahun 2018 sampai dengan 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat bertanda T-7, T-8 dan T-9 berupa Daftar Upah Penggugat tahun 2018 sampai dengan 2020, diketahui upah Penggugat telah sesuai dengan Upah Minimum Kota Kendari, oleh karenanya terhadap petitum angka 7 (tujuh) Penggugat ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 (delapan) tentang sita jaminan yang dimintakan oleh Penggugat, bahwa dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak disebutkan secara jelas dan terperinci serta tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa di dalam petitum Penggugat pada angka 9 (sembilan) tentang menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini tidak dapat di kabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 Tahun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*) maka beralasan untuk menolak petitum tersebut;

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

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatannya kurang dari Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara;

Mengingat, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Undang-

Halaman 27 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung 2021 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena usia pensiun;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa:
 - a. Uang Pesangon
 $2 \times 9 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 2.768.592,00 = \text{Rp. } 49.834.656,00$
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja
 $6 \text{ bulan upah} \times \text{Rp. } 2.768.592,00 = \text{Rp. } 16.611.552,00$
 - c. Uang Penggantian Hak
 $15\% \times (a+b) = \text{Rp. } 9.966.931,00$

Jumlah Total (1+2+3) = Rp. 76.413.139,00

Terbilang: (tujuh puluh enam juta empat ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh sembilan rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp. 400.000,00 (Empat Ratus Ribu Rupiah)

Demikian diputuskan di dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada hari Senin, tanggal 24 Mei 2021 dengan Majelis Hakim **KELIK TRIMARGO, S.H.,M.H.** sebagai Ketua Majelis, **GANDUNG LEDIYANTO, S.P.**, dan **MAHARDIAN, S.H.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari Nomor 3/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Kdi Tanggal 16 Maret 2021, dan putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 27 Mei 2021 oleh Majelis Hakim tersebut diatas dengan dibantu oleh **LA ODE MUH. IKSYAR ASRI, S.H.** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Halaman 28 dari 29 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri oleh

Kuasa Tergugat;

Hakim-hakim Anggota:

Hakim Ketua,

GANDUNG LEDIYANTO. S.P.,

KELIK TRIMARGO, S.H.,M.H.

MAHARDIAN, S.H.,

Panitera Pengganti,

LA ODE MUH. IKSYAR ASRI, S.H.

Perincian Biaya :

1	Pendaftaran	Rp. 30.000,00
.	Rp. 80.000,00
2	Biaya ATK	Rp.270.000,00
.	Biaya Panggilan	Rp. 10.000,00
3	Redaksi	Rp. 10.000,00
.	Materai	
4		
.		
5		
.		
		Rp.400.000,0

Jumlah: Empat Ratus Ribu Rupiah 0