



PUTUSAN

Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SETIA BRATA, Warga Negara Indonesia, dengan NIK

3173073010650003, yang beralamat di Apt Mediterania G R 1 Twr. A-20 CK, RT.001, RW.008, Kelurahan Tanjung Duren Selatan, Kecamatan Grogol Petamburan, Jakarta Barat, dalam hal ini memberikan kuasa Roy M. Adhityaputra, S.H., LL.M., dan Wisnu Tikoariaji, S.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum JOSODIPURO & PARTNERS, yang beralamat di Tower A, Lantai 38, Kota Kasablanka, Jl. Casablanca Raya Kav. 88, Jakarta 12870, bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juni 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

lawan

PT MNC TELEVISI NETWORK (d/h PT SUN TELEVISI NETWORK),

yang beralamat di iNews Tower Lt. 7 MNC Center, Jl. Kebon Sirih Raya 17-19, Jakarta Pusat, yang diwakili oleh Rafael Utomo dan Erwin Richard Andersen, masing-masing selaku Wakil Direktur Utama dan Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada R. Muhammad Firdaus D., S.H., M.H., C.IP., Nawang Utomo, S.H., Muhammad Aris Marasabessy, S.H., M.H., C.IP., Warziqi, S.H., dan Arnold, S.H., Advokat, Konsultan Hukum dan Advokat Magang yang berkantor di FUNCO Law Office yang beralamat di Perkantoran Hotel Kartika Chandra, Lantai 1 Unit 003, Jl. Jend. Gatot Subroto, Kav. 18-20, Jakarta 12930, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 147/LIT/FUNCOLAW/IX/2021 tertanggal 23 September 2021 untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Halaman 1 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak;
Setelah memeriksa bukti - bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 2 Agustus 2021 yang telah dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 Agustus 2021 dalam Register Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. Hubungan Kerja PENGGUGAT dan TERGUGAT

1. Bahwa PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT berdasarkan *Offer of Employment* tanggal 22 Juni 2015 (“Perjanjian Kerja”) (Bukti P-1);
2. Bahwa berdasarkan klausul “*Employment Period*” atau “Periode Pekerjaan” dalam Perjanjian Kerja secara jelas disebutkan bahwa: “*You will be employed as permanent status with 3 (three) months probationary period. Your Performance will be subject to interim and annual performance review.*” Atau apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi “Anda akan dipekerjakan dengan status permanen dengan 3 (tiga) bulan masa percobaan. Kinerja anda akan bergantung atas penilaian kinerja sementara dan tahunan.”
3. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja, PENGGUGAT bekerja sebagai Head of Marketing Services and Package/Benefits dan berhak atas upah sebesar Rp 38.500.000,00 (tiga puluh delapan juta lima ratus ribu Rupiah) per bulan yang terdiri atas:
 - a. Gaji pokok sebesar Rp 28.875.000,00 (dua puluh delapan juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah);
 - b. Tunjangan jabatan sebesar Rp 5.350.000,00 (lima juta tiga ratus lima puluh ribu Rupiah); dan
 - c. Tunjangan khusus sebesar Rp 4.275.000,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah);
4. Bahwa PENGGUGAT mendapatkan kenaikan upah menjadi Rp 40.813.271,00 (empat puluh juta delapan ratus tiga belas ribu dua ratus tujuh puluh satu Rupiah) per bulan (Bukti P-2) yang terdiri atas:

Halaman 2 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



- a. Gaji pokok sebesar Rp 30.609.000,00 (tiga puluh juta enam ratus sembilan ribu Rupiah);
 - b. Tunjangan jabatan sebesar Rp 5.350.000,00 (lima juta tiga ratus lima puluh ribu Rupiah); dan
 - c. Tunjangan khusus sebesar Rp 4.854.271,00 (empat juta delapan ratus lima puluh empat ribu dua ratus tujuh puluh satu Rupiah).
5. Bahwa salah satu potongan yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap upah PENGGUGAT adalah sebesar 3,6% per bulannya untuk dimasukkan ke dalam DANAPER (Dana Pensiun Perusahaan);
6. Bahwa dari yang telah PENGGUGAT uraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah sah dan mengikat kepada masing-masing pihak;

B. Uraian Perselisihan

7. Bahwa pada bulan September 2020, TERGUGAT melalui bagian personalia (HRD) memanggil PENGGUGAT untuk memberitahukan bahwa PENGGUGAT telah memasuki usia pensiun (55 tahun) dan TERGUGAT secara sepihak menyatakan bahwa status kepegawaian PENGGUGAT diubah dari yang sebelumnya adalah karyawan tetap menjadi karyawan kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
8. Bahwa perubahan secara sepihak mengenai perubahan status kepegawaian PENGGUGAT bertentangan dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") yang berbunyi:

"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."

Dikarenakan PENGGUGAT tidak menyetujui perubahan status kepegawaian tersebut, maka sudah jelas bahwa tindakan TERGUGAT tersebut tidak sah dan bertentangan dengan hukum;

9. Bahwa selain dari Poin 8 di atas, perubahan status kepegawaian PENGGUGAT secara sepihak oleh TERGUGAT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga bertentangan dengan Pasal 59 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya untuk pekerjaan selesai dalam waktu tertentu yang sifatnya:
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;



- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk
- e. tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sedangkan ruang lingkup pekerjaan PENGGUGAT selama bekerja sebagai *Head of Marketing Services and Package/Benefits* pada TERGUGAT adalah:

- a. Membuat paket penjualan dan paket sponsorship;
- b. Mengawasi pelaksanaan benefit sponsorship;
- c. Membuat kerjasama partnership dan barter dengan klien TERGUGAT.

10. Bahwa dasar dari TERGUGAT mengubah status kepegawaian PENGGUGAT adalah terbitnya kebijakan perusahaan No.1042/IOM/HT-MCOM/V/2020 yang mana batas usia untuk mengangkat pegawai TERGUGAT menjadi karyawan tetap adalah berusia di bawah 47 (empat puluh tujuh) tahun, sedangkan PENGGUGAT pada saat diangkat menjadi karyawan tetap sudah lebih dari batas tersebut. Namun hal ini tentu saja tidak dapat menjadi dasar mengubah status kepegawaian PENGGUGAT karena peraturan tersebut dikeluarkan pada tahun 2020 sedangkan Perjanjian Kerja PENGGUGAT sebagai karyawan tetap disepakati dan ditandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT pada tahun 2015;

11. Bahwa di tengah ketidakjelasan status kepegawaiannya, PENGGUGAT masih bekerja sebaik-baiknya dengan rasa tanggung jawab kepada TERGUGAT hingga pada tanggal 22 Desember 2020 TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT karena telah memasuki usia pensiun;

12. Bahwa PENGGUGAT tidak menerima pembayaran gaji yang merupakan haknya sebagai pekerja selama bulan November dan Desember 2020 walaupun PENGGUGAT masih bekerja sebagaimana mestinya dan tidak ada tindakan atau pernyataan keberatan dari TERGUGAT;

13. Bahwa terhitung sejak pertama kali PENGGUGAT bekerja pada tanggal 3 Agustus 2015 hingga terakhir PENGGUGAT pada tanggal 22



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember 2020 (kurang lebih selama 5 tahun 4 bulan), maka berdasarkan Pasal 156 ayat 1, 2, 3, dan 4 UU Ketenagakerjaan, hak yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah:

Jenis	Besaran	Jumlah
Uang pesangon	2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 huruf f UU Ketenagakerjaan	2 x 6 x Rp 40.813.271,00 = Rp 489.759.252,00
Uang penghargaan masa kerja	1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 huruf a UU Ketenagakerjaan	2 x Rp 40.813.271,00 = Rp 81.626.542,00
Uang penggantian hak		15% x Rp 571.385.794 (Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja) = Rp 85.707.869,00
	Total	Rp 657.093.663,00 (enam ratus lima puluh tujuh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tiga Rupiah)

14. Bahwa hak PENGGUGAT sebagaimana disebutkan pada Poin 14 di atas belum termasuk Bonus Insentif sebagaimana disebutkan dalam Perjanjian Kerja sebesar 3 (tiga) kali gaji pokok dengan perhitungan sebagai berikut:

$Rp\ 28.875.000,00 \times 3 = Rp\ 86.625.000,00$ (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah)

Adapun perhitungan gaji pokok yang digunakan dalam perhitungan Bonus Insentif ini adalah sebelum kenaikan upah PENGGUGAT sebagaimana disebutkan dalam Poin 4 gugatan ini dikarenakan Bonus Insentif diberikan pada saat tahun pertama bekerja pada TERGUGAT.

15. Bahwa selama bulan September hingga Oktober 2020, PENGGUGAT dan TERGUGAT telah melakukan perundingan secara bipartit sebanyak 7 (tujuh) kali pertemuan untuk membahas permasalahan

Halaman 5 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



yang sedang terjadi, namun belum juga ditemukan kesepakatan;

16. Bahwa sehubungan dengan perundingan bipartit yang tidak menemukan kata sepakat, maka PENGGUGAT mengirimkan Surat Permohonan Bantuan Mediasi tanggal 3 Februari 2021 kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta (Bukti P-3);
17. Bahwa PENGGUGAT telah menyampaikan pokok-pokok permasalahan dengan TERGUGAT kepada Kepala Seksi PHI pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta sebagaimana tercatat dalam Risalah Klarifikasi Permasalahan Ketenagakerjaan tanggal 1 Maret 2021 (Bukti P-4). Sedangkan TERGUGAT hanya mengatakan akan membicarakan hal ini terlebih dahulu dengan manajemen;
18. Bahwa dalam mediasi pertama yang dilakukan dengan bantuan mediator yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta, sebagaimana tercatat dalam Risalah Mediasi Permasalahan Ketenagakerjaan tanggal 16 Maret 2021 (Bukti P-5), PENGGUGAT meminta agar dibayarkan hak PENGGUGAT sebesar 17,6 kali upah. Sedangkan lagi-lagi TERGUGAT hanya bisa mengatakan akan disampaikan ke management, tanpa memberikan penawaran atau kejelasan terkait dengan hak PENGGUGAT
19. Bahwa berdasarkan Bukti P-4 dan Bukti P-5 sebagaimana dijelaskan pada Poin 17 dan 18 di atas, terlihat bahwa TERGUGAT tidak memiliki itikad baik serta keseriusan terkait dengan penyelesaian hak yang seharusnya diterima oleh PENGGUGAT dengan hanya selalu mengatakan “akan dikomunikasikan/disampaikan kepada management”;
20. Bahwa dalam mediasi kedua sebagaimana tercatat dalam Risalah Mediasi Permasalahan Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2021 (Bukti P-6) dan mediasi ketiga sebagaimana tercatat dalam Risalah Mediasi Permasalahan Ketenagakerjaan tanggal 5 April 2021 (Bukti P-7), TERGUGAT pada intinya menganggap bahwa PENGGUGAT menerima kebijakan perusahaan No.1042/IOM/HT-MCOM/V/2020 yang isinya sebagaimana dijelaskan pada Poin 10 gugatan ini. Hal ini merupakan klaim secara sepihak dan tindakan yang sewenang-wenang dikarenakan tidak adanya persetujuan dari PENGGUGAT baik

Halaman 6 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



secara lisan maupun tulisan;

21. Bahwa sebagaimana tertulis dalam Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta No.34/ANJ/D/V/2021 tanggal 10 Mei 2021 ("Anjuran Mediator") (Bukti P-8) sebagai hasil dari mediasi tripartit yang dijalani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT, TERGUGAT hanya menawarkan pembayaran DANAPERAs (Dana Pensiun Perusahaan) kepada PENGGUGAT sebesar Rp 143.797.524,00 (seratus empat puluh tiga juta tujuh ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus dua puluh empat Rupiah);

22. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat 2 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha."

Maka TERGUGAT wajib untuk mengesampingkan pembayaran DANAPERAs dan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat 2 UU Ketenagakerjaan tersebut di atas;

C. Pandangan Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta;

23. Bahwa sebelum mengajukan gugatan perkara *a quo*, PENGGUGAT telah mencatatkan perselisihan ini ke Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta yang kemudian dilakukan mediasi dengan bantuan mediator (tripartit);

24. Bahwa setelah memperhatikan dan menerima keterangan PENGGUGAT dan TERGUGAT, mediator memberikan pendapat dan pertimbangan dalam Anjuran Mediator yang antara lain pada intinya berisi:



- a. Tindakan TERGUGAT menyatakan status PENGGUGAT sebagai karyawan kontrak adalah tidak dapat dipertimbangkan;
- b. Tindakan TERGUGAT yang hanya bersedia untuk memberikan kompensasi DANAPERA adalah tidak dapat dipertimbangkan;
- c. Mengingat alasan pengakhiran hubungan kerja adalah karena PENGGUGAT telah memasuki usia pensiun, maka TERGUGAT berkewajiban untuk membayar kepada PENGGUGAT uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan 156 ayat 3 UU Ketenagakerjaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 UU Ketenagakerjaan;
- d. Permintaan PENGGUGAT agar TERGUGAT membayar Insentif 3 (tiga) kali gaji dapat dipertimbangkan mengingat baik TERGUGAT dan PENGGUGAT telah sepakat dan menandatangani kesepakatan tersebut (dalam Perjanjian Kerja).;

25. Bahwa dalam Anjuran Mediator, TERGUGAT dianjurkan untuk membayar kepada PENGGUGAT sebesar Rp 657.093.663,00 (enam ratus lima puluh tujuh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tiga Rupiah) dengan rincian sebagaimana dijelaskan pada Poin 13 di atas. Selain itu, TERGUGAT juga dianjurkan untuk membayar hak PENGGUGAT berupa Insentif sebesar Rp 86.625.000,00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah) dengan rincian sebagaimana dijelaskan pada Poin 14 di atas;

26. Bahwa PENGGUGAT telah menyampaikan persetujuan atas Anjuran Mediator berdasarkan surat tanggal 31 Mei 2021 (Bukti P-9);

D. Petitum

Berdasarkan uraian-uraian yang telah PENGGUGAT sampaikan di atas, dengan ini PENGGUGAT meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja tanggal 22 Juni 2015 antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah sah menurut hukum;
3. Menyatakan perbuatan TERGUGAT tidak membayar hak PENGGUGAT adalah bertentangan dengan hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar secara tunai hak pensiun kepada PENGGUGAT berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp 657.093.663,00 (enam ratus lima puluh tujuh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tiga Rupiah);
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar secara tunai Bonus Insentif kepada PENGGUGAT sebagaimana disebutkan dalam Perjanjian Kerja sebesar Rp 86.625.000,00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah);
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta Rupiah) per hari keterlambatan pembayaran terhitung sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;
8. Menyatakan secara hukum agar putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum dari TERGUGAT (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat hadir menghadap diwakili Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal 6 Oktober 2021 sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam Gugatan pada Perkara *a quo*, kecuali yang secara tegas dan eksplisit diakui kebenarannya oleh Tergugat.

A. EKSEPSI KOMPETENSI ABSOLUT

2. Bahwa, sebagaimana dinyatakan secara jelas dalam Gugatan-nya, Penggugat mendasarkan Gugatan dalam Perkara *a quo*, pada *Offer of Employment* tertanggal 22 Juni 2015 ("Perjanjian Kerja");

Halaman 9 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



3. Bahwa, pada angka 14 bagian posita Gugatan, Penggugat lebih jauh menjabarkan atas pesangon yang dimintakan pada posita angka 13 jo. petitum angka 4, merupakan perhitungan diluar dari “bonus insentif” kepada Penggugat, sebesar Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah);
4. Bahwa, sebagaimana ditegaskan oleh Penggugat dalam Gugatan, khususnya pada angka 14 bagian posita jo. petitum angka 4 tersebut, bukanlah merupakan variabel atau bagian dari pesangon yang dimintakan oleh Penggugat dalam Gugatan *aquo*;
5. Bahwa, adapun mengenai “bonus insentif” sebagaimana dimaksud, apabila “bonus insentif”, sebesar Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah), dirasa belum diberikan kepada Penggugat, maka seharusnya Penggugat mengajukan Gugatan *a quo* pada Pengadilan Negeri dalam suatu gugatan wanprestasi;
6. Bahwa, Tergugat sendiri merasa tidak pernah memberikan janji-janji, khususnya berupa “bonus insentif” kepada Penggugat, sebesar Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah), sebagaimana dinyatakan oleh Tergugat, melainkan janji tersebut diberikan oleh Ibu Gwenarty Setiadi, tanpa persetujuan apapun dari Tergugat;
7. Bahwa, dapat Tergugat tegaskan Ibu Gwenarty Setiadi bukan merupakan pihak yang mempunyai wewenang untuk memutuskan dan mengikatkan diri dengan mengatasnamakan Tergugat kepada pihak lain manapun, khususnya Penggugat dalam Perkara *a quo*;
8. Bahwa, berdasarkan doktrin hukum yang dikemukakan oleh M. Yahya Harahap, S.H., dalam literatur Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, Edisi ke 2, pada halaman 484 dan 490, menjelaskan sebagai berikut:

“...kewajiban hakim untuk menyatakan tidak berwenang mengadili secara absolut terhadap perkara yang sedang diperiksanya bersifat imperatif, meskipun tergugat tidak mengajukan eksepsi mengenai hal itu. Dengan demikian, eksepsi atau tidak, hakim wajib menyatakan diri tidak berwenang apabila cukup alasan objektif bahwa perkara yang

Halaman 10 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



dikemukakan dalam gugatan penggugat, termasuk dalam yuridiksi absolut lingkungan peradilan lain.

Apabila tergugat mengajukan eksepsi kompetensi absolut atau relative, Pasal 136 HIR memerintahkan hakim:

- *memeriksa dan memutuskan lebih dahulu tentang eksepsi tersebut;*
- *pemeriksaan dan putusan tentang itu, diambil dan dijatuhkan sebelum pemeriksaan pokok perkara.”*

9. Bahwa, oleh karena terbukti secara sah dalam Gugatan *a quo*, Penggugat mendasarkan Gugatan pada Perjanjian Kerja, yang mengandung sebuah janji atau prestasi dari pihak ketiga atau pihak lain (Ibu Gwenarty Setiadi), maka Tergugat berpendapat-dan kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat sependapat-bahwa Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT telah cacat secara formil dan seharusnya Penggugat mengajukan Gugatan *a quo* pada Pengadilan Negeri dalam suatu gugatan wanprestasi, sehingga sudah sepatutnya secara hukum Gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

B. EKSEPSI KURANG PIHAK DIMANA PIHAK YANG DITARIK SEBAGAI TERGUGAT TIDAK LENGKAP (*EXCEPTIO PLURIUM CONSORTIUM*)

10. Bahwa, Penggugat mendasarkan Gugatan Pada Perjanjian Kerja, yang mana pada angka 14 bagian posita Gugatan, Penggugat lebih jauh menjabarkan atas pesangon yang dimintakan pada posita angka 13 jo. petitum angka 4, merupakan perhitungan diluar dari “bonus insentif” kepada Penggugat, sebesar Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah);

11. Bahwa, Tergugat menganggap “bonus insentif” yang dimaksud oleh Penggugat sebesar Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah), dalam Gugatan atas Perkara *a quo* adalah sebuah janji atau prestasi. Namun yang jadi permasalahan adalah pihak yang memberikan janji tersebut bukanlah Tergugat, melainkan Ibu Gwenarty Setiadi. Tergugat juga perlu sampaikan dan tentunya dapat dibuktikan, bahwa Ibu Gwenarty Setiadi bukan merupakan direktur Tergugat, sehingga Ibu Gwenarty Setiadi tidak



berhak untuk mengambil keputusan apapun dan mengikatkan diri dengan pihak lain atas nama Tergugat, termasuk dengan Penggugat;

Bahwa, janji “bonus insentif” kepada Penggugat sebesar Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah) adalah merupakan janji pribadi yang tidak pernah diinstruksikan dan/atau disetujui oleh Tergugat, sehingga oleh karenanya maka Penggugat seharusnya menyertakan Ibu Gwenarty Setiadi selaku Tergugat dalam Perkara *a quo*, karena “*bonus insentif*” sebagaimana dimaksud, kepada Penggugat sebesar Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah) adalah merupakan keputusan yang bersangkutan secara pribadi;

12. Bahwa, berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia, dalam Putusan No. 216/K/Sip/1974 tanggal 27 Maret 1975, yang abstraksi hukumnya menyatakan bahwa:

“karena apabila kelengkapan formal dari suatu gugatan diabaikan, misalnya ada pihak yang seharusnya digugat tetapi ternyata dalam gugatannya mereka tidak digugat, maka akan berakibat surat gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard)”.

13. Bahwa, berdasarkan doktrin hukum yang dikemukakan oleh M. Yahya Harahap, S.H., dalam literatur Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, Edisi ke 2, pada halaman 503, menjelaskan sebagai berikut:

“Alasan pengajuan eksepsi ini, yaitu apabila orang yang ditarik sebagai tergugat tidak lengkap. Atau orang yang bertindak sebagai penggugat tidak lengkap. Masih ada orang yang harus ikut dijadikan sebagai penggugat dan tergugat, baru sengketa yang dipersoalkan dapat diselesaikan secara tuntas dan menyeluruh.”

14. Bahwa, oleh karena terbukti secara sah dalam Gugatan *a quo*, Gugatan Penggugat diajukan telah kurang pihak, karena tidak melibatkan Ibu Gwenarty Setiadi, maka Tergugat berpendapat —dan kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat sependapat— Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT telah kurang pihak, sehingga



sudah sepatutnya secara hukum Gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

C. GUGATAN PENGUGAT TIDAK JELAS/KABUR (*OBSCURE LIBEL*)
KARENA PENGGUGAT TELAH SALAH MENDASARKAN DASAR HUKUM

Majelis Hakim Yang Terhormat,

15. Bahwa, Pada angka 13 Gugatan atas Perkara *a quo*, Penggugat mendalihkan dasar hukum yang digunakan Penggugat untuk meminta dibayarkannya pesangon kepada Penggugat adalah berdasarkan pasal 156 ayat 1, 2, 3 dan 4 UU No. 13 Tahun 2003 (“UU Ketenagakerjaan”);
 16. Bahwa, pengaturan dalam pasal 156 ayat 1, 2, 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan adalah aturan-aturan yang bersifat umum mengenai rujukan berapa kali seseorang (pekerja) berhak mendapatkan pesangon, namun lebih spesifik mengenai hal tersebut harusnya diatur pada pasal-pasal selanjutnya dalam UU Ketenagakerjaan;
 17. Bahwa, apabila dalam Gugatan *a quo*, Penggugat mengajukan tuntutan dikarenakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (“PHK”), dengan alasan pensiun, maka seharusnya bukan Pasal 156 ayat 1, 2, 3 dan 4, yang digunakan sebagai dasar hukum Gugatan, melainkan Pasal 167 ayat 1 sampai dengan 6, itupun apabila Pasal 167 masih dinyatakan berlaku, berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”);
 18. Bahwa, oleh karena terbukti secara sah dalam Gugatan *a quo*, Gugatan Penggugat diajukan telah salah mendasarkan dasar hukum, sudah sepatutnya secara hukum Gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).
- D. EKSEPSI TIDAK JELAS DASAR HUKUM KARENA MENDASARKAN GUGATAN PADA KETENTUAN DAN ATURAN HUKUM YANG SUDAH TIDAK BERLAKU.
- Majelis Hakim Yang Terhormat,
19. Bahwa, sebagaimana yang telah kita ketahui bersama, pada tanggal 2 November 2020 Presiden Republik Indonesia telah mengesahkan UU Cipta Kerja;



20. Bahwa, didalam ketentuan UU Cipta Kerja sendiri, salah satu klaster perundang-undang tersebut mengatur tentang klaster ketenagakerjaan, yakni diatur dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja;
 21. Bahwa, dalam klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja tersebut, terdapat beberapa penambahan pasal baru, perubahan isi pasal dan juga terdapat beberapa pasal pada UU Ketenagakerjaan yang telah dihapus;
 22. Bahwa, dalam UU Cipta Kerja bagian ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa Pasal 156 UU Ketenagakerjaan telah terjadi perubahan, khususnya pada ayat 2, 3 dan 4;
 23. Bahwa, merujuk pada posita Gugatan Penggugat, khususnya pada angka 13 (dalam bagian 3, dinyatakan bahwa Tergugat wajib membayar 15% X Rp. 571.385.794,-, sedangkan apabila melihat dalam pasal 156 ayat 4 yang telah diubah dalam UU Cipta Kerja, sudah tidak ada lagi ketentuan mengenai pembayaran 15% (lima belas persen) sebagaimana dimaksud.
 24. Bahwa, dengan telah diubahnya ketentuan yang menjadi dasar Gugatan oleh Penggugat tentunya menyebabkan Gugatan Penggugat ini telah cacat secara formil dan Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa Perkara ini, tentunya tidak dapat mendasarkan suatu Gugatan diterima dan/atau ditolak berdasarkan analisa atas suatu pasal yang sudah berbeda isinya.
 25. Bahwa, oleh karena terbukti secara sah dalam Gugatan *a quo*, Penggugat mendasarkan Gugatan pada ketentuan hukum yang sudah berubah, maka Tergugat berpendapat-dan kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat sependapat-bahwa Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT telah cacat secara formil, sehingga sudah sepatutnya secara hukum Gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).
- E. EKSEPSI PERHITUNGAN PESANGON PENGGUGAT TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN DAN ATURAN HUKUM YANG BERLAKU
- Majelis Hakim Yang Mulia,
26. Bahwa, Pada tanggal 2 November 2020 Presiden Republik Indonesia telah mengesahkan UU Cipta Kerja;



27. Bahwa, kemudian Pemerintah menerbitkan peraturan-peraturan turunan atas UU Cipta Kerja, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 (“PP No. 35”);
28. Bahwa, dalam UU Cipta Kerja secara tegas dan jelas dinyatakan bahwa Pasal 161 sampai dengan Pasal 184 UU Ketenagakerjaan dinyatakan dihapus;
29. Bahwa, berdasarkan Pasal 56 PP 35, disebutkan bahwa pekerja yang di-PHK dikarenakan memasuki masa pensiun, maka berhak atas:
- Pesangon : 1,75 x ketentuan pasal 40 ayat 2.
Uang Penghargaan Masa Kerja : 1 x Pasal 40 ayat 3.
Uang Penggantian Hak : dalam pasal 40 ayat 4.
30. Bahwa, Penggugat dalam posita angka 13 dan petitum angka 4 Gugatan atas Perkara *a quo* meminta uang pesangon senilai Rp. 489.759.252,- (empat ratus delapan puluh sembilan juta tujuh ratus lima puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh dua Rupiah), yang dihitung dari “2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 huruf f UU Ketenagakerjaan” dan uang penghargaan masa kerja senilai Rp. 81.626.542,- (delapan puluh satu juta enam ratus dua puluh enam ribu lima ratus empat puluh dua Rupiah), yang dihitung dari “1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 huruf a UU Ketenagakerjaan”;
31. Bahwa, sebagaimana telah Tergugat jelaskan pada angka 27-30 di atas, dapat disimpulkan bahwa permintaan Penggugat, khususnya mengenai uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dalam Gugatan *a quo*, tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan yang saat ini berlaku.

Bahwa, oleh karena terbukti secara sah dalam Gugatan *a quo*, Penggugat mendasarkan Gugatan pada ketentuan mengenai uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang sudah berubah, maka Tergugat berpendapat dan kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat sependapat— bahwa Gugatan yang diajukan oleh PARA PENGGUGAT telah cacat secara formil, sehingga sudah sepatutnya secara hukum Gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*).

II. DALAM POKOK PERKARA



32. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;
33. Bahwa, Tergugat tidak akan menjawab dalil-dalil Penggugat yang sepenuhnya merupakan pembuktian dari Penggugat, dikarenakan tidak ada keterkaitannya dengan kedudukan dan posisi Tergugat dalam Perkara *a quo*;
34. Bahwa, apa yang telah Tergugat sampaikan dalam Bagian 1 Dalam Eksepsi, di atas secara mutatis mutandis telah masuk sebagai dalam dalil Bagian 2 Dalam Pokok Perkara pada Perkara *a quo* dan Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil/alasan Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas dan diakui kebenarannya oleh Tergugat;
35. Bahwa, meskipun Tergugat berketetapan bahwa Gugatan Penggugat telah atau sudah sepatutnya secara hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*), melalui eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut diatas, namun untuk menjelaskan dan mendudukan persoalan yang sebenarnya perlu TERGUGAT tanggapi Gugatan Penggugat dalam Bagian 2 Dalam Pokok Perkara;

A. PHK DIKARENAKAN MEMASUKI USIA PENSUN TELAH DIATUR BERDASARKAN PASAL 56 PP NO. 35

36. Bahwa, dalil Penggugat dalam Gugatan atas Perkara *a quo*, yang menyatakan meminta hak Penggugat, berdasarkan Pasal 156 ayat 1, 2, 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan adalah dalil yang tidak dapat diterima, karena sebagaimana diketahui bahwa Pasal 156 ayat 1, 2, 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan telah diubah berdasarkan UU Cipta Kerja;
37. Bahwa, yang seharusnya menjadi dasar hukum perhitungan mengenai hak atas pekerja yang memasuki usia pensin seharusnya adalah UU Cipta Kerja jo. PP No. 35 Tahun 2021 (Pasal 56), yang menyatakan sebagai berikut:

Pesangon : 1,75 x ketentuan pasal 40 ayat 2.
Uang Penghargaan Masa Kerja : 1 x Pasal 40 ayat 3.
Uang Penggantian Hak : dalam pasal 40 ayat 4.
38. Bahwa, Penggugat sendiri bekerja pada perusahaan Tergugat, terhitung sejak tanggal 02 November 2015 sampai dengan tanggal 30 Oktober 2021, dimana pada tanggal tersebut Penggugat memasuki



masa pensiun. Sehingga perhitungan dana pensiun seharusnya merujuk pada perhitungan dalam Pasal 56 PP No. 35.

B. PENGGUGAT TELAH DIKUTSERTAKAN DALAM PROGRAM DANA PENSUN

39. Bahwa, mulai dari awal Pengugat bekerja pada Tergugat, Pengugat telah diikutsertakan dalam program pensiun dengan pembayaran setiap bulannya, sebesar Rp. 1.657.746,- (satu juta enam ratus lima puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh enam Rupiah);
40. Bahwa, setelah Pengugat pensiun, maka berdasarkan data yang ada dan perhitungan Tergugat, dana pensiun Pengugat saat ini adalah sebesar Rp. 89.351.942 (delapan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus empat puluh dua Rupiah);
41. Bahwa, Merujuk pada ketentuan pasal 58 PP No. 35, diatur sebagai berikut:

(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.

42. Bahwa, jika merujuk pada ketentuan Pasal 58 PP No. 35 tersebut dan dihubungkan Pasal 56 maka perhitungan yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat dan diterima oleh Pengugat sudah selayaknya mengacu pada perhitungan pada pasal-pasal tersebut dan TERGUGAT TIDAK PERNAH MENJANJIKAN SESUATU APAPUN KEPADA PENGGUGAT, TERMASUK BONUS INSENTIF;
43. Bahwa, merujuk pada angka 14 posita jo. angka 5 petitum Gugatan, Pengugat menyampaikan bahwa Tergugat memberikan janji untuk



membayar “bonus insentif” sebesar total Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah);

44. Bahwa, perlu Tergugat tegaskan sekali lagi, Tergugat tidak pernah memberikan janji-janji sehubungan dengan “bonus insentif” tersebut, adapun janji yang diberikan adalah dari Ibu Gwenarty Setiadi, yang notabene bukan merupakan pihak yang berhak dan dapat mengambil kebijakan atas nama Tergugat;
45. Bahwa, apalagi kebijakan yang diambil itu merupakan tulisan tangan yang sama sekali tidak pernah disepakati oleh Tergugat dan/atau diketahui oleh Tergugat, oleh karenanya semestinya tuntutan dan Gugatan *a quo* dialamatkan kepada Ibu Gwenarty Setiadi selaku pihak yang memberikan janji sebagaimana dimaksud;
46. Bahwa, oleh karena Tergugat tidak pernah memberikan janji, dalam hal memberikan “bonus insentif” sebesar total Rp. 86.625.000,- (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu Rupiah), sebagaimana didalilkan oleh Penggugat, maka dengan demikian permintaan Pengugat pada petitum angka 5 Gugatan menjadi tidak relevan.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan/atau uraian fakta-fakta hukum di atas, maka dengan ini TERGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat, yang memeriksa dan mengadili Perkara *a quo* ini berkenan menerima, memeriksa dan memutuskan Perkara, dengan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat Ditolak atau setidaknya menyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban yang diajukan oleh Tergugat;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum.

ATAU Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 13 Oktober 2021, dan atas replik tersebut

Halaman 18 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



selanjutnya Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 10 November 2021;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian cocok dan sebagian lain tidak bisa ditunjukkan aslinya, yang diberi tanda sebagai P-1A sampai dengan P-9, sebagai berikut:

1. Fotokopi Offering Letter tanggal 22 Juni 2015 (berserta terjemahan dari penerjemah Tersumpah), yang diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi Terjemahan dari Penerjemah Tersumpah mengenai Offering Letter tanggal 22 Juni 2015, yang diberi tanda bukti P-1A;
3. Fotokopi Slip Gaji yang diterima oleh Penggugat, yang diberi tanda bukti P-2;
4. Fotokopi Surat Permohonan Bantuan Mediasi tanggal 3 Februari 2021 kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta, yang diberi tanda bukti P-3;
5. Fotokopi Risalah Klarifikasi Permasalahan Ketenagakerjaan tanggal 1 Mei 2021, yang diberi tanda bukti P-4;
6. Fotokopi Risalah Mediasi ke-1 tanggal 16 Maret 2021 antara Penggugat dengan Tergugat di Disnakertrans DKI Jakarta, yang diberi tanda bukti P-5;
7. Fotokopi Risalah Mediasi ke-2 tanggal 25 Maret 2021 antara Penggugat dengan Tergugat di Disnakertrans DKI Jakarta, yang diberi tanda bukti P-6;
8. Fotokopi Risalah Mediasi ke-3 tanggal 05 April 2021 antara Penggugat dengan Tergugat di Disnakertrans DKI Jakarta, yang diberi tanda bukti P-7;
9. Fotokopi Surat Anjuran Nomor 4653/-1.835.3 tanggal 18 Mei 2021 yang dikeluarkan Disnakertrans Provinsi DKI Jakarta, yang diberi tanda bukti P-8;
10. Fotokopi Surat Persetujuan atas Anjuran tanggal 31 Mei 2021, yang diberi tanda bukti P-9;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian cocok dan sebagian lain tidak bisa ditunjukkan aslinya, yang diberi tanda sebagai T-1A sampai dengan T-11 sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotokopi Offer of Employment tanggal 22 Juni 2015, yang diberi tanda bukti T-1A;
2. Fotokopi Terjemahan *Offer of Employment tanggal 22 Juni 2015* oleh penerjemah tersumpah, yang diberi tanda bukti T-1B;
3. Fotokopi Akta pernyataan keputusan pemegang saham PT. Sun Televisi Network tanggal 16 Desember 2014 Nomor 31, dibuat dihadapan Anne Djoenardi, SH., MBA, Notaris dan PPAT, berkedudukan di Jakarta, yang diberi tanda bukti T-2;
4. Fotokopi Akta pernyataan keputusan pemegang saham PT. Sun Televisi Network tanggal 29 Juni 2015 Nomor 66, dibuat dihadapan Anne Djoenardi, SH., MBA, Notaris dan PPAT, berkedudukan di Jakarta, yang diberi tanda bukti T-3;
5. Fotokopi Akta pernyataan keputusan pemegang saham sebagai pengganti rapat umum pemegang saham luar biasa PT. Sun Televisi Network, tanggal 9 Oktober 2017, Nomor 18 dibuat dihadapan Anne Djoenardi, SH., MBA Notaris dan PPAT berkedudukan di Jakarta, yang diberi tanda bukti T-4;
6. Fotokopi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang diberi tanda bukti T-5;
7. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 378/I NewsTV/HRD/IX/2015, tanggal 1 September 2015, yang diberi tanda bukti T-6;
8. Fotokopi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021, yang diberi tanda bukti T-7;
9. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. MNC Televisi Network Tahun 2020-2022, yang diberi tanda bukti T-8;
10. Fotokopi Surat Keputusan No. KEP.709/PHIJSK-PK/PP/VI/2020 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. MNC Televisi Network (iNews TV) yang ditetapkan pada tanggal 26 Juni 2020, yang diberi tanda bukti T-8A;
11. Fotokopi Employee Exit Clearance Form atas nama Setia Brata, yang diberi tanda bukti T-9;
12. Fotokopi Terjemahan Employee Exit Clearance Form atas nama Setia Brata oleh penerjemah tersumpah, yang diberi tanda bukti T-9A;
13. Fotokopi Surat Keterangan Danapera tertanggal 14 Januari 2022, yang diberi tanda bukti T-10;
14. Fotokopi Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021

Halaman 20 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan ("Surat Edaran MA No. 5 Tahun 2021"), yang diberi tanda bukti T-11;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberi kesempatan oleh Majelis Hakim yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan satu orang Ahli Bernama Dr. Yogo Pamungkas, S.H., M.H., yang pada pokoknya telah memberikan pendapatnya di bawah sumpah sebagai berikut:

- Bahwa, Ahli menyampaikan hukum yang baru menghapus hukum yang lama sehingga apabila Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dihapus, maka yang berlaku adalah undang- undang yang baru;
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait Undang-undang Cipta Kerja merupakan hukum positif dan berlaku positif sejak diundangkan;
- Bahwa, Ahli berpendapat hukum ketenagakerjaan ada dua bagian besar, yaitu hukum heteronom dan otonom, dimana hukum heteronom memiliki kedudukan yang paling tinggi, kemudian hukum otonom yang dibuat oleh para pihak, dimana yang paling tinggi adalah Perjanjian Kerja Bersama, kemudian Perjanjian Kerja, kemudian Peraturan Perusahaan, walaupun Peraturan Perusahaan dibuat oleh Pengusaha maka Peraturan Perusahaan tersebut dibuat ketika kondisinya perusahaan belum memiliki suatu organisasi pekerja, sehingga Peraturan Perusahaan menjadi peraturan yang berlaku mengikat Para Pihak yaitu Pekerja dan Pemberi Kerja;
- Bahwa, Ahli berpendapat apabila Peraturan Perusahaan telah disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan, maka mengikat Para Pihak yaitu Pekerja dan Pemberi Kerja;
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait dengan surat penawaran bukan perjanjian kerja namun hanya berupa sebuah penawaran oleh karena Perjanjian Kerja mempunyai syarat-syarat kerja tidak seperti didalam sebuah surat penawaran
- Bahwa, Ahli berpendapat syarat dalam suatu perjanjian adalah memenuhi unsur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu adanya kesepakatan, cakap, adanya objek perjanjian dan adanya suatu sebab yang halal maka apabila 4 (empat) unsur tersebut terpenuhi maka sah perjanjian tersebut;
- Bahwa, ahli berpendapat terkait dengan maksud cakap apabila dikaitkan dengan suatu organisasi pada suatu perusahaan adalah subjek yaitu para pihak yang merupakan subjek hukum yang sesuai dengan peraturan

Halaman 21 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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)



perundang-undangan diperbolehkan untuk melakukan perbuatan hukum. apabila merupakan perusahaan atau badan hukum perdata/ PT/ Koperasi/ Yayasan harus merupakan orang yang secara Anggaran Dasar Rumah Tangga (ADRT) mewakili kalau dalam PT biasanya Direktur Utama.

- Bahwa, Ahli berpendapat terkait definisi pensiun adalah sebuah keadaan dimana pekerja memasuki usia yang telah ditentukan didalam peraturan apakah itu aturan internal menjadi batas seseorang berhenti bekerja dan sudah tidak lagi menjadi karyawan.
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yaitu adanya alasan oleh karena melanggar peraturan perusahaan, alasan pensiun, alasan oleh karena sakit berkepanjangan.
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait Pasal 167 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, syarat utamanya pekerja dimasukkan dalam program jaminan pensiun, apabila itu dimasukkan maka jika pekerja memasuki usia pensiun tidak mendapatkan pesangon masa kerja dengan ketentuan besaran dari program pensiun itu sama.
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait Pasal 167 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu dalam Pasal tersebut menyatakan ketika pekerja pensiun kemudian diikutsertakan oleh Pengusaha ke dalam Program pensiun, maka ketika jatuh tempo pensiun pekerja mendapatkan penggantian hak, pesangon, dan penghargaan masa kerja, hal tersebut dipararelkan dengan pendapatan pensiun tersebut seandainya jumlah program pensiun lebih kecil dari jumlah pesangon yang ditentukan maka pengusaha harus memberikan kekurangannya.
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait dengan anjuran yang dikeluarkan oleh mediator dari suku dinas ketenagakerjaan yaitu anjuran yang sifatnya adalah fakultatif hal tersebut tergantung dari para pihak apakah menerima atau tidak dan dapat diartikan anjuran tersebut tidak harus dijalankan dan/atau tidak mengikat Para Pihak.
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait dengan Pasal 167 pada UU No. 13 Tahun 2003 sudah dihapus sehingga sudah tidak dapat berlaku lagi dan yang berlaku adalah penggantinya.
- Bahwa, Ahli berpendapat terkait cara pemenuhan hak terkait dengan masa pensiun adalah apabila tidak diikutsertakan dalam program pensiun maka hak pekerja dibayarkan secara penuh, namun apabila diikutsertakan dalam program pensiun maka hak tersebut dibandingkan dengan hak pensiun apabila lebih kecil maka selisihnya/ sisanya dibayarkan oleh Pengusaha;



Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 02 Februari 2022;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi, untuk itu Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan pada bagian eksepsi terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa adapun eksepsi yang diajukan oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

A. Eksepsi Kompetensi Absolut;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dengan alasan yang pada pokoknya adanya dasar gugatan berkenaan dengan perhitungan bonus insentif sebesar Rp86.625.000,00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah), yang bukan merupakan variabel di luar pesangon Penggugat, sehingga menurut Tergugat seharusnya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* pada Pengadilan Negeri dalam suatu gugatan wanprestasi;

B. Eksepsi Kurang Pihak Dimana Yang Ditarik Sebagai Tergugat Tidak Lengkap (*Exceptio Plurium Litis Consortium*);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan berkaitan dengan tuntutan atas bonus insentif, Tergugat tidak pernah memberkan janji, namun pihak yang memberikan janji adalah Ibu Gwenarty Setiadi, dimana bukan merupakan Direktur pada Tergugat, sehingga merupakan janji pribadi yang tidak diinstruksikan dan/ atau tidak disetujui oleh Tergugat, oleh karena dalam gugatan *a quo*, Penggugat tidak melibatkan Ibu Gwenarty Setiadi sebagai pihak, maka menurut Tergugat, gugatan Penggugat kurang pihak;

C. Gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur (*Obscuur Libel*) karena Penggugat Telah Salah Mendasarkan Dasar Hukum;

Halaman 23 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan dasar hukum yang digunakan Penggugat untuk meminta pesangon adalah Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan dalam gugatan *a quo*, Penggugat menuntut pesangon dengan alasan pensiun, maka menurut Tergugat, seharusnya dasar hukum yang digunakan adalah Pasal 167, itupun apabila Pasal 167 masih dinyatakan berlaku;

D. Eksepsi Tidak Jelas Dasar Hukum Karena Mendasarkan Gugatan Pada Ketentuan Dan Aturan Hukum Yang Sudah Tidak Berlaku;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan dalam posita gugatan Penggugat, Penggugat meminta Tergugat untuk membayar uang penggantian hak 15 %, sementara itu ketentuan tersebut sudah tidak ada lagi, sehingga menurut Tergugat, gugatan Penggugat telah cacat secara formil;

E. Eksepsi Perhitungan Pesangon Penggugat Tidak Sesuai Dengan Ketentuan dan Aturan Hukum Yang Berlaku;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan permintaan Penggugat mengenai uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku saat ini, sehingga menurut Tergugat, gugatan yang diajukan Penggugat telah cacat secara formil;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil eksepsi tersebut, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil eksepsi Tergugat, Penggugat menanggapi melalui replik, yang pada pokoknya menyatakan menolak dalil-dalil eksepsi yang disampaikan Tergugat;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dan tanggapan Penggugat tersebut, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berkaitan dengan eksepsi kompetensi absolut, Majelis Hakim telah memberikan pertimbangan pada putusan sela yang dibacakan pada persidangan terbuka untuk umum pada tanggal 8 Desember 2021, yang amarnya pada pokoknya menyatakan menolak eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili, yang selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut,

MENGADILI:

Halaman 24 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menolak eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat;
3. Memerintahkan para pihak untuk melanjutkan pemeriksaan perkara ini;
4. Menanggihkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa adapun terhadap dalil eksepsi Tergugat yang berkaitan dengan bonus insentif, dan yang terkait dengan dasar-dasar hukum yang dijadikan dasar untuk mengajukan gugatan *a quo*, termasuk mengenai perhitungan hak kompensasi atas PHK karena pensiun, menurut Majelis Hakim hal-hal tersebut sudah berkaitan dengan pokok perkara, sehingga dalil-dalil eksepsi Tergugat mengenai gugatan kurang pihak yang berkaitan dengan bonus insentif, eksepsi mengenai gugatan tidak jelas, maupun eksepsi yang berkaitan dengan perhitungan hak kompensasi tidak cukup beralasan hukum, oleh karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan tersebut telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 22 Juni 2015 dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, sebagai Head of Marketing Service dengan upah terakhir sebesar Rp40.813.271,00 (empat puluh juta delapan ratus tiga belas ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah), yang setiap bulannya dipotong sebesar 3,6 % untuk dimasukkan ke dalam Dana Pensiun Perusahaan (Danapera);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada bulan September 2020, Tergugat memberitahukan kepada Penggugat bahwa Penggugat telah memasuki usia pensiun, dan Tergugat menyatakan secara sepihak bahwa status kepegawaian Penggugat diubah menjadi karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dengan mendasarkan pada kebijakan perusahaan yang membatasi usia karyawan tetap di bawah 47 (empat puluh tujuh) tahun,

Halaman 25 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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

sedangkan Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap pada tahun 2015;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 22 Desember 2020 Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat karena telah memasuki usia pensiun, dan sejak bulan November 2020 dan Desember 2020, Penggugat tidak menerima pembayaran gaji;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus dibayarkan Tergugat sejumlah Rp657.093.663,00 (enam ratus lima puluh tujuh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tiga rupiah), dan Bonus Insentif sejumlah Rp86.625.000,00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan telah melakukan perundingan bipartit dan mediasi, hingga kemudian terbit Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta, untuk selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan dan mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Perjanjian Kerja tanggal 22 Juni 2015 adalah sah, dan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian sejumlah Rp657.093.663,00 (enam ratus lima puluh tujuh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tiga rupiah), dan Bonus Insentif sejumlah Rp86.625.000,00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam Jawabannya menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya, seharusnya Penggugat dalam menghitung hak atas pensiun menggunakan dasar hukum Undang-Undang Cipta Kerja *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dimana Penggugat mulai bekerja pada tanggal 02 November 2015 sampai dengan tanggal 30 Oktober 2021;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan telah mengikutsertakan Penggugat dalam program pensiun, dengan pembayaran setiap bulan sebesar Rp1.657.746,00 (satu juta enam ratus lima puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh enam rupiah), dan setelah Penggugat pensiun, menurut perhitungan Tergugat, dana pensiun Penggugat sebesar Rp89.351.942,00 (delapan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus empat puluh dua rupiah), dan perhitungan hak Penggugat yang harus

Halaman 26 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibayarkan oleh Tergugat mengacu pada ketentuan Pasal 56 dan Pasal 58 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan tidak pernah menjajikan untuk membayar bonus insentif sebesar Rp86.625.000,00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah) kepada Penggugat, menurut Tergugat janji bonus insentif tersebut dari Ibu Gwenarty Setiadi yang tidak memiliki hak untuk mengambil kebijakan tersebut;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, demikian juga Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-9, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1A sampai dengan T-11 dan satu orang Ahli Bernama Dr. Yogo Pamungkas, S.H., M.H.;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik serta bukti-bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai perselisihan hak atas kompensasi PHK karena pensiun, dimana Penggugat dalam petitum utamanya mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seluruhnya sejumlah Rp657.093.663,00 (enam ratus lima puluh tujuh juta sembilan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tiga rupiah), dan Bonus Insentif sejumlah Rp86.625.000,00 00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah), sedangkan Tergugat menolak tuntutan tersebut dengan alasan Tergugat telah mengikutsertakan Penggugat dalam program pensiun, dan tidak pernah menjajikan untuk memberikan bonus insentif kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa atas objek perselisihan sebagaimana tersebut, maka menurut Majelis Hakim pokok permasalahan yang harus dipertimbangkan adalah apa dasar hukum perhitungan kompensasi PHK atas

Halaman 27 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

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)



pensiun, dan berapa besarnya hak kompensasi PHK untuk Penggugat dalam perkara *a quo*? selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara *a quo* dengan dikaitkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dari bukti P-1A=T-1B berupa terjemahan dari bukti P-1= T-1A, perihal Penawaran Kerja, tertanggal 22 Juni 2015 diperoleh fakta bahwa Penggugat akan dipekerjakan sebagai karyawan tetap, dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan, dengan upah terdiri dari Gaji Pokok, Tunjangan Golongan dan Tunjangan Khusus, dan atas penawaran tersebut Penggugat akan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan tempat bekerja sebelumnya;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan, tidak terdapat bukti pengajuan pengunduran diri Penggugat dari perusahaan tempat bekerja sebelumnya, sebagaimana dimaksud dalam surat penawaran kerja tersebut;

Menimbang, bahwa dari bukti P-2 berupa *Payslip* Bulan September 2020 atas nama Setia Brata, diperoleh fakta bahwa besarnya *Basic Salary* sebesar Rp30.609.000,00(tiga puluh juta enam ratus sembilan ribu rupiah), *Grade Allowance* sebesar Rp5.350.000,00(lima juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah), *Special Allowance* sebesar Rp4.854.271,00 (empat juta delapan ratus lima puluh empat ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah), dengan jumlah seluruhnya Rp40.813.271,00 (empat puluh juta delapan ratus tiga belas ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta No 34/ANJ/D/V/2021 tertanggal 10 Mei 2021, yang bersesuaian dengan bukti P-8, pihak pekerja *in casu* Penggugat mendalilkan bekerja pada Tergugat sejak tanggal 2 Agustus 2015 hingga tanggal 30 Oktober 2020 dengan gaji sebesar Rp40.813.271,00 (empat puluh juta delapan ratus tiga belas ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah), sementara itu pihak pengusaha *in casu* Tergugat mendalilkan bahwa pekerja *in casu* Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 3



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Agustus 2015 dan diangkat menjadi karyawan permanen pada tanggal 2 November 2015, dalam anjuran tersebut tidak terdapat bantahan mengenai besarnya upah Penggugat;

Menimbang, bahwa dari bukti P-2 berupa *Payslip* Bulan September 2020, dan dalil Penggugat dalam Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta No 34/ANJ/D/V/2021 yang tidak dibantah oleh pengusaha *in casu* Tergugat, maka telah cukup alasan hukum untuk menyatakan bahwa besarnya upah terakhir Penggugat adalah Rp40.813.271,00 (empat puluh juta delapan ratus tiga belas ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa dari bukti T-9 berupa *Employee Exit Clearance Form*, yang diterjemahkan menjadi T-9A berupa Formulir Izin Keluar Kerja Karyawan atas nama Setia Brata *in casu* Pengugat, yang ditandatangani oleh HR Head dan Penggugat, diperoleh fakta bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 3 Agustus 2015 dan hari terakhir bekerja pada tanggal 30 Oktober 2020;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Agustus 2015, dengan status sebagai karyawan permanen atau pekerja tetap;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya angka 2, Penggugat meminta untuk untuk menyatakan sah Perjanjian Kerja tanggal 22 Juni 2015, sementara itu memperhatikan bukti P-1A=T-1B berupa terjemahan dari bukti P-1= T-1A, tertanggal 22 Juni 2015 diperoleh fakta bahwa bukti tersebut berkaitan dengan Penawaran Kerja, dimana pada bagian akhir surat tersebut, Penggugat menyatakan akan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan tempat bekerja sebelumnya, sedangkan dalam persidangan tidak terdapat bukti tentang pengunduran diri tersebut, sementara itu pula, terdapat bukti bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 3 Agustus 2015, atas hal yang demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penawaran Kerja tersebut belum cukup alasan hukum untuk dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja, sedangkan selama persidangan tidak terdapat bukti Perjanjian Kerja tanggal 22 Juni 2015, oleh karena itu terhadap petitum angka 2 yang meminta menyatakan sah menurut hukum Perjanjian Kerja tanggal 22 Juni 2015 tidak cukup beralasan hukum, oleh karena itu patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-10 berupa Surat

Halaman 29 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keterangan dari Dana Pensiun Danapera, diperoleh fakta bahwa Setia Brata *in casu* Penggugat telah diikutsertakan sebagai peserta Dana Pensiun Danapera sejak tanggal 01 Agustus 2016 sampai dengan 01 Nopember 2020, namun dalam bukti tersebut tidak menyebutkan berapa besarnya Dana Pensiun dari Danapera yang dibayarkan oleh Tergugat atas nama Penggugat;

Menimbang, bahwa mencermati bukti P-2 berupa *Payslip* Bulan September 2020, terdapat fakta adanya pembayaran Dana Pensiun Pegawai dan Dana Perusahaan Perusahaan, dimana pada bulan tersebut pengusaha membayar iuran Dana Pensiun untuk Penggugat sebesar Rp1.657.746,00 (satu juta enam ratus lima puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa dalam jawabannya, Tergugat mendalilkan perhitungan dana pensiun Penggugat sebesar Rp89.351.942,00 (delapan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus empat puluh dua rupiah), sementara itu, dalam repliknya, tidak terdapat bantahan dari Penggugat tentang besarnya dana pensiun tersebut, oleh karena itu telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang dibayarkan oleh pengusaha *in casu* Tergugat adalah Rp89.351.942,00 (delapan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus empat puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa dalam bukti T-9 berupa *Employee Exit Clearance Form* yang diterjemahkan menjadi T-9A berupa Formulir Izin Keluar Kerja Karyawan, yang telah dipertimbangkan di atas, dapat diketahui bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 3 Agustus 2015 dan hari terakhir bekerja pada tanggal 30 Oktober 2020;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, dimana hari terakhir bekerja pada tanggal 30 Oktober 2020 karena sudah memasuki usia 55 tahun, maka dengan berpedoman pada Peraturan Perusahaan PT MNC TELEVISI NETWORK (iNews TV) Pasal 44 angka 8 huruf a, telah cukup alasan hukum untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 30 Oktober 2020 karena Penggugat memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat bekerja pada Tergugat dinyatakan terhitung sejak tanggal 3 Agustus 2015, dan dinyatakan putus sejak tanggal 30 Oktober 2020, maka dapat diketahui masa kerja Penggugat

Halaman 30 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



adalah 5 (lima) tahun lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan *a quo* diajukan pada tanggal 2 Agustus 2021, selanjutnya dengan memperhatikan SEMA No. 5 Tahun 2021, maka perhitungan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat memasuki usia pensiun sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, maka dengan merujuk pada 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, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat berupa 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);

Menimbang, bahwa dalam Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengatur tentang kompensasi pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun, yang selengkapnya menyatakan sebagai berikut :

- (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.*



Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bahwa besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang dibayarkan oleh pengusaha *in casu* Tergugat adalah Rp89.351.942,00 (delapan puluh sembilan juta tiga ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus empat puluh dua rupiah), untuk itu dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah cukup alasan hukum untuk diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Tergugat atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, dengan memperhatikan masa kerja dan besarnya upah Penggugat maka uang kompensasi atas putusannya hubungan kerja dalam perkara *a quo* yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sejumlah Rp421.038.946,00 (empat ratus dua puluh satu juta tiga puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh enam rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

- | | |
|---|---------------------|
| a) Uang Pesangon : $1,75 \times 6 \times \text{Rp}40.831.271,00$ | = |
| Rp428.728.346,00 | |
| b) Uang Penghargaan Masa Kerja: $2 \times \text{Rp}40.831.271,00$ | = Rp81.662.542,00 |
| c) Dikurangi Dana Pensiun Danapera : | = (Rp89.351.942,00) |
| Jumlah | =Rp421.038.946,00 |

Menimbang, bahwa dengan demikian terhadap petitum angka 4 patut untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena hak atas kompensasi PHK masih dalam perselisihan dalam perkara *a quo*, maka terhadap petitum Penggugat angka 3 yang meminta menyatakan perbuatan Tergugat tidak membayar hak Penggugat adalah bertentangan dengan hukum menjadi tidak cukup beralasan hukum, mengingat belum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap jumlah hak kompensasi yang harus dibayarkan oleh Tergugat, dengan demikian terhadap petitum angka 3 patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, Penawaran Kerja dalam perkara *a quo* belum cukup alasan hukum untuk dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja, maka terhadap petitum angka 5 yang meminta bonus insentif sebesar Rp86.625.000,00 (delapan puluh enam juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah) dengan mendasarkan pada Perjanjian Kerja, menjadi tidak cukup alasan hukum, oleh karenanya patut untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berpedoman pada ketentuan Pasal 225 HIR, uang paksa (*dwangsom*) hanya mungkin dimintakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan, bukan terhadap pembayaran sejumlah uang, oleh karena dalam perkara *a quo* Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, maka terhadap petitum 6 agar Tergugat diperintahkan membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sampai dengan Tergugat melaksanakan putusan patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat agar Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum, menurut Majelis Hakim petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *jo*. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 *jo* SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001 oleh karenanya petitum angka 8 patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan Tergugat selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas, tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilainya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sedangkan gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

Halaman 33 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- 1.—Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi berakhirnya hubungan kerja karena pensiun kepada Penggugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang telah diperhitungkan dengan Dana Pensiun Danapera seluruhnya sejumlah Rp421.038.946,00 (empat ratus dua puluh satu juta tiga puluh delapan ribu sembilan ratus empat puluh enam rupiah);
3. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp1.245.000,00 (satu juta dua ratus empat puluh lima ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Rabu, tanggal 23 Februari 2022, oleh kami, Mochammad Djoenaedie, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Purwanto., S.H., M.H., dan Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 2 Maret 2022 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Hulman Panggabean, S.H., M.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota ,

Ketua Majelis ,

Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H.

Mochammad Djoenaedie, S.H., M.H.

Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti ,

Hulman Panggabean, S.H., M.H.

Halaman 34 dari 35 Putusan Nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.



Biaya-biaya:

Pendaftaran	Rp	30,000,00	
Biaya proses	Rp	75.000,00	
Panggilan sidang	Rp	1.100.000,00	
PNBP panggilan	Rp	20.000,00	
Materai	Rp	10.000,00	
Redaksi	Rp	10.000,00	
Total		Rp1.245.000,00	(satu juta dua ratus empat puluh lima ribu rupiah);