



**PUTUSAN**

**Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara:

**TONI H HARDIONO**, yang beralamat di Dukuh Zamrud Blok R3, No. 16, RT. 01, RW. 012, Kel. Padurenan, Kec. Mustika Jaya-Bekasi, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Herman, S.H., M.M., dan Ayu Asmaniar Taher, S.H., M.H., adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada *Law Office HRA & Partners*, yang beralamat di Kp. Padurenan Baru No. 90-91, RT. 01, RW. 10, Kel. Padurenan, Kec. Mustikajaya, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Maret 2023, sebagai Penggugat.

Lawan

**PT. HALDIN PACIFIC SEMESTA**, yang beralamat di Jl. Irian V, Blok MM-2, Cibitung Industrial Town MM 2100, Bekasi, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Benny Ariana, S.E., adalah *Chief HR Officer* PT. Haldin Pacific Semesta, yang beralamat di Komp. Sindangbarang Asri C.6, RT. 006, RW. 003, Sindangbarang, Kota Bogor, Jawa Barat dan Ambrosius adalah *Corporate Legal* PT. Haldin Pacific Semesta, yang beralamat di Kp. Suka Seuri Barat, RT. 010, RW. 004, Sarimulya, Kota Baru, Karawang, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Mei 2023, sebagai Tergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 16 maret 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 16 Maret 2023 dalam Nomor

Hal. 1 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Register 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

## **A. KEDUDUKAN DAN KEPENTINGAN HUKUM PENGGUGAT DALAM MENGAJUKAN GUGATAN**

1. Bahwa Penggugat adalah **Saudara Toni H Hardiono** yang merupakan Pekerja tetap dari PT. Haldin Pacific Semesta di Jl. Irian V Blok MM -2 Cibitung Industrial Town MM 2100 Bekasi.
2. Bahwa Penggugat bekerja di **PT. Haldin Pacific Semesta** yang beralamat di Jl. Irian V Blok MM -2 Cibitung Industrial Town MM 2100 Bekasi dengan keterangan sebagai berikut :
  - Tanggal mulai bekerja : 4 Juli 2017
  - Tanggal memasuki usia pension : 9 Juni 2022
  - Jumlah masa kerja : 4 tahun dan 11 bulan
  - Jabatan saat pensiun : GM Plant Operations
  - Gaji terakhir setiap bulannya : Rp. 78.096.054,-
3. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat akan uraikan, maka Penggugat mempunyai Kedudukan dan Kepentingan Hukum dalam Mengajukan Gugatan ini.

## **B. FAKTA-FAKTA HUKUM**

Bahwa Fakta-fakta Hukum yang menjadi Dasar Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah sebagai Berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah **Saudara Toni H Hardiono** yang merupakan karyawan dengan status sebagai pekerja tetap di perusahaan Tergugat pada **PT. Haldin Pacific Semesta** yang beralamat di Jl. Irian V Blok MM -2 Cibitung Industrial Town MM 2100 yang bergerak dibidang usaha Natural Food;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja di Perusahaan Tergugat pada Tanggal 4 Juli 2017, sebagai karyawan tetap, dengan Nomor Induk Karyawan/NIK. 170787, jabatan sebagai GM of Plant Operation, jumlah gaji yang diterima setiap bulannya Rp. 78.096.054,- (tujuh puluh delapan juta sembilan puluh enam ribu lima puluh empat rupiah).
3. Bahwa Penggugat sejak awal masuk bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat mengikuti secara baik ketentuan-ketentuan mengenai hubungan ketenagakerjaan yang berlaku di Perusahaan

Hal. 2 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Tergugat sehingga selama dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berjalan dengan baik-baik saja dan Penggugat tidak pernah menerima sanksi seperti Surat Peringatan dari Tergugat;

4. Bahwa Penggugat selama bekerja di Perusahaan Tergugat, kinerja atau prestasi kerja Penggugat juga dilakukan penilaian oleh Tergugat, dengan hasil penilaian selama dalam 3 (tiga) tahun terakhir, yaitu pada tahun 2019-2020 dinilai ME (Meet Expectation) artinya memenuhi harapan, pada tahun 2020-2021 dinilai B artinya baik dan pada tahun 2021-2022 dinilai C artinya cukup;
5. Bahwa ketentuan mengenai hubungan ketenagakerjaan di Perusahaan Tergugat sudah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) **PT. Haldin Pacific Semesta** dengan masa berlaku dari tanggal 20 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 19 Agustus 2023, dan Peraturan Perusahaan tersebut sudah mendapat pengesahan untuk berlaku dari Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 4/HI.00.00/00.0000.210617004/B/VIII/2021;
6. **Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Kerja dari Tergugat dalam surat No. 048/SKK/HRD-HPS/VI/2022 tanggal 9 Juni 2022 menerangkan bahwa Penggugat dalam jabatan sebagai GM of Plant Operations memasuki usia pensiun dengan masa kerja dari tanggal 04 Juli 2017 – 09 Juli 2022, selanjutnya dalam surat keterangannya Tergugat menjelaskan juga bahwa selama Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat (PT. Haldin Pacific Semesta) Penggugat telah menunjukkan kinerja yang baik dan telah memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan;**
7. Bahwa sehubungan dengan pensiunnya Penggugat, maka Tergugat juga sudah memberikan Piagam Penghargaan atas masa bakti Penggugat yang mana Piagam Penghargaan tersebut langsung ditandatangani oleh CEO Perusahaan Tergugat
8. Bahwa sehubungan dengan pensiunnya Penggugat, Tergugat di Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta melaksanakan juga acara pelepasan atas pensiunnya Penggugat yang dihadiri juga oleh

Hal. 3 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat sekaligus menyerahkan Piagam Penghargaan Masa Kerja kepada Penggugat;

9. Bahwa Penggugat ketika memasuki usia pensiun masih dalam Jabatan sebagai GM of Plant Operations dengan jumlah masa kerja 4 tahun dan 11 bulan, dan ketentuan usia pensiun dalam Peraturan Perusahaan Tergugat (PT. Haldin Pacific Semesta) masa berlaku tanggal 20 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 19 Agustus 2023 diatur pada Bab 1 Pasal 2 ayat (7) tentang Pensiun juncto Bab XII Pasal 47 ayat (3. n) dengan **hak atas uang pensiun diatur dalam Tabel Peraturan Perusahaan (PP) Tergugat pada halaman 54 dalam kolom Alasan Pemutusan Hubungan Kerja pada bagian "Memasuki usia pensiun" dan hak atas UANG PENGgantian HAK diatur pada halaman 61 dan Tabel pada halaman 62 tentang Pensiun Normal;**
10. Bahwa sehubungan dengan Pensiunnya Penggugat, Tergugat sudah membuat perhitungan hak uang pesangon Penggugat dengan judul "Perhitungan Pembayaran UPH PT. Haldin Pacific Semesta Atas Nama Toni H Hardiono dan diatas perhitungan hak tersebut sudah pula ditandatangani oleh Pihak-pihak Tergugat dalam jabatan Human Capital Manager, GM Human Capital dan CFO tetapi tidak ditandatangani oleh President Director;
11. Bahwa dari dalil-dalil tersebut diatas telah sempurna diuraikan Penggugat terkait Fakta-Fakta Hukum atas pokok perkaranya dengan Tergugat, maka kemudian sangat beralasan bagi Penggugat dan Tergugat dalam hubungan hukum terkait Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tentang Pembayaran Hak Uang Pesangon Karena Penggugat Memasuki Usia Pensiun ini diajukan Penggugat kepada Tergugat.
12. Dan Fakta-Fakta hukum mana terjadi masih dalam masa berlakunya : UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 juncto UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja juncto Peraturan Perusahaan (PP)

Hal. 4 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



PT. Haldin Pacific Semesta tempat Penggugat bekerja sampai memasuki usia pensiun.

**C. DASAR PENGAJUAN GUGATAN**

Dasar pengajuan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tentang pembayaran Hak Uang Pesangon karena Memasuki Usia Pensiun ini adalah sebagai Berikut :

- Bahwa Pengaturan tentang Hak Uang Pesangon Karena Pekerja Memasuki Usia Pensiun merupakan Permasalahan antara Penggugat dan Tergugat**, dimana ketentuan tersebut sudah diatur secara jelas dalam Peraturan Perusahaan (PP) PT. Haldin Pacific Semesta masa berlaku tanggal 20 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 19 Agustus 2023 : pada Bab XII Pasal 47 ayat (4) dalam tabel halaman 54 tentang memasuki usia pensiun, yang mengatur sebagai berikut :

**Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, sebagaimana dijabarkan dalam tabel dibawah ini :**

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	Uang Pesangon	UPMK	UPH	Uang Pisah/Kompensasi
Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri	-	-	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	Sesuai Tabel
Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis	-	-	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	Sesuai Tabel
<b>Memasuki usia pensiun ✓</b>	<b>1,75x</b>	<b>1x</b>	<b>Sesuai Psl 40 Ayat (4)</b>	<b>Sesuai Tabel</b>
Meninggal dunia	2x	1x	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	-
Mengalami sakit berkepanjangan atau cacat	2x	1x	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	-

Hal. 5 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan				
Melakukan pelanggaran : 1) Melakukan pelanggaran ketentuan Peraturan Perusahaan dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut	0,5x	1x	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	-
2. Melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan	-	-	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	Sesuai Tabel
1. Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian	0,5x	1x	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	-
2. Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian	1x	1x	Sesuai Psl 40 Ayat (4)	-

Dan ketentuan Uang Penggantian Hak pada halaman 61 berikut Tabel pada halaman 62 Peraturan Perusahaan (PP) PT. Haldin Pacific Semesta masa berlaku tanggal 20 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 19 Agustus 2023, mengatur juga tentang :

**UANG PENGgantian HAK**

1. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud meliputi :
  - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan

Hal. 6 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.





c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja,  
Peraturan Perusahaan

UANG PISAH (\*)

Masa Kerja (tahun)	Pengunduran diri	Mangkir/Alasan Mendesak/Penahanan Pihak Berwajib/Perusahaan dinyatakan tidak bersalah oleh LPPH	Pensiun Normal
1 atau lebih tapi < 3	Tidak diberikan	Tidak diberikan	2 bulan upah pokok ✓
3 atau lebih tapi < 8	1 bulan upah pokok	1 bulan upah pokok	
8 atau lebih tapi < 15	3 bulan upah pokok	2 bulan upah pokok	
15 atau lebih	5 bulan upah pokok	3 bulan upah pokok	

(\*)

1. Hanya untuk pekerja tetap
2. Memenuhi persyaratan exit clearance
2. Bahwa hak atas uang pesangon Penggugat yang dihitung Tergugat dalam Perhitungan Pembayaran UPH PT. Haldin Pacific Semesta Atas Nama Toni H. Hardinono yang sudah ditandatangani oleh masing-masing dalam jabatan sebagai Human Capital, GM Human Capital, CFO dan tidak ditandatangani oleh President Director, merupakan **pelanggaran yang disengaja karena tidak sesuai dengan data upah dalam Pay Slip gaji Penggugat pada bulan Mei 2022 yang diterbitkan oleh Tergugat**;
3. Bahwa Tergugat telah dengan sengaja **melanggar ketentuan tata cara dalam menghitung hak uang pesangon Penggugat sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 juncto UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4.c) juncto PP No. 35 tahun 2021 Pasal 10 ayat (1) dan ayat (4.c) dimana ada hak Penggugat yang tidak dihitung yaitu "Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan**

Hal. 7 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



*Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama” dan dalam menghitung uang pesangon juga tidak berdasarkan data upah terakhir seperti dalam contoh pay slip gaji bulan Mei 2022 padahal ketentuan mana sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 157 ayat (1) juncto UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Pasal 157 ayat (1) yaitu “Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas (a). Upah pokok dan (b). Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. Juncto pelanggaran atas Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta Pasal 47 ayat (4) dalam Tabel halaman 54 tentang Memasuki Usia Pensiun dan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta pada halaman 61 tentang **UANG PENGgantian HAK** yang diatur dalam butir No. 1 (c) tentang “Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan” dimana ketentuan tersebut diatur dalam Tabel pada halaman 62;*

4. Bahwa pelanggaran atas perhitungan hak uang pesangon Penggugat semakin nyata dan dengan sengaja dilakukan Tergugat seperti dinyatakan dalam suratnya No. 260/SU/HPS-HRD/XI/2022 tanggal 01 November 2022 perihal Pemberitahuan Keputusan Manegement PT. Haldin Pacific Semesta, yang ditujukan kepada Penggugat dan pada pokoknya menyatakan :

- *“Perusahaan telah memutuskan untuk tidak memberikan uang kompensasi secara penuh atas berakhirnya hubungan kerja Bapak. Pertimbangan atas keputusan tersebut semata-mata didasarkan pada kinerja Bapak selama menjabat sebagai GM Operations yang tidak mencapai performance kerja yang diharapkan oleh Perusahaan dan adanya kerugian Perusahaan karena downtime yang terjadi di periode kepemimpinan Bapak selaku GM Operations”*
- *“Namun demikian, Perusahaan telah memberikan imbalan berupa uang kebijaksanaan sebesar Rp. 310.780.300,- (tiga ratus sepuluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu tiga ratus rupiah) yang telah Bapak terima pada tanggal 28 September 2022 melalui transfer ke rekening Bank Mandiri;*

Hal. 8 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.





- “Jika Bapak keberatan atas imbalan tersebut, maka kami menyarankan untuk menyampaikan kepada instansi yang berwenang mengenai perselisihan hak ketenagakerjaan”

Padahal dalam **UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 juncto UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan** pada Pasal 156 ayat (1, 2, 3 dan 4) juncto Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 Pasal 56 ayat (a, b dan c) dan Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta seperti dijelaskan dalam Tabel pada bagian (C.1) diatas, **sudah mengatur tentang kewajiban pengusaha jika terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk karena alasan pensiun, hak yang seharusnya diberikan adalah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak dan bukan Uang Kebijaksanaan.** sehingga **terhadap alasan Tergugat tidak memberikan uang pesangon Penggugat karena sudah memasuki usia pensiun tidak dapat dibenarkan karena tidak ada ketentuan yang mengaturnya;**

5. Bahwa Penggugat pada tanggal 2 November 2022 pernah mengirimkan surat kepada Tergugat sebagai tanggapan atas Surat Tergugat No. 260/SU/HPS-HRD/XI/2022 tanggal 01 November 2022 perihal Pemberitahuan Keputusan Manegement PT. Haldin Pacific Semesta, pada pokoknya isi surat Penggugat menuntut pembayaran hak atas uang pesangon yang semestinya diterima, tetapi surat Penggugat ditanggapi Tergugat dalam surat No. 263/SRT-2/HPS-HRD/XI/2022 tanggal 07 November 2022 yang pada pokoknya menyatakan :

- “PT. Haldin Pacific Semesta tidak dapat memberikan uang kompensasi secara penuh atas berakhirnya hubungan kerja Bapak dengan alasan sebagaimana yang telah kami sampaikan pada surat tersebut”
- Jika Bapak tidak sepakat atas imbalan yang telah diberikan oleh Perusahaan, maka kami menyarankan untuk menyampaikan kepada instansi yang berwenang mengenai perselisihan hak ketenagakerjaan”

Dari tanggapan surat Penggugat oleh Tergugat, semakin memperjelas sikap Tergugat yang secara nyata menolak memenuhi

Hal. 9 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



kewajiban kepada Penggugat sesuai ketentuan yang telah Penggugat uraikan pada bagian C. (1 dan 3) dan menginginkan penyelesaian melalui perselisihan hubungan industrial;

6. Bahwa Penggugat berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 November 2022 melalui Kuasa-nya karena tidak dibayarkannya Hak Uang Pesangon Penggugat sebagaimana yang semestinya, telah melakukan upaya Somasi kepada Tergugat, **surat somasi Penggugat dijawab Tergugat dalam surat No. 271/SRT/HPS-HRD/XI/2022 tanggal 10 November 2022, dalam pokok surat Tergugat menjelaskan "Bahwa kami telah menyampaikan kepada klien bapak/ibu melalui surat No. 260/SU/HPS-HRD/XI/2022 tanggal 7 November 2022 tentang alasan dan pertimbangan berkaitan dengan permasalahan perihal somasi tersebut serta telah melakukan pembayaran kepada klien Bapak/ibu sebagaimana yang kami informasikan melalui surat tersebut"**

Dari jawaban Tergugat atas somasi yang Penggugat sampaikan, jelas tidak ada itikad baik Tergugat untuk memenuhi kewajibannya kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan yang sudah Penggugat uraikan pada bagian C. (1 dan 3) diatas;

7. Bahwa atas dasar Fakta Hukum dan Dasar hukum dicatatkannya perkara perselisihan hak ini oleh Penggugat kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi berdasarkan pertimbangan dan kesimpulannya dalam Anjuran Nomor. TK.04.04/790/Disnaker tanggal 31 Januari 2023 Menganjurkan :

1. Agar pemutusan hubungan kerja antara pihak perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta terhadap pekerja Sdr. Toni H Hardiono dengan alasan pensiun terhitung sejak tanggal 9 Juni 2022.
2. Agar pihak perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta memberikan kepada pekerja Sdr. Toni H Hardiono berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berupa uang pisah sebagai berikut :
  1. Uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali 5 (lima) bulan upah pekerja Sdr. Toni H Hardiono;

Hal. 10 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali 2 (dua) bulan upah pekerja Sdr. Toni H Hardiono; dan
3. Uang penggantian hak berupa uang pisah sebesar 2 (dua) bulan upah Sdr. Toni H Hardiono.
3. Agar uang kebijaksanaan sebesar Rp. 310.780.054,- (tiga ratus sepuluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu lima puluh empat rupiah) dijadikan perhitungan dalam perhitungan uang pesangon sebagaimana point (2) di atas.
4. Agar kedua belah pihak menjawab surat anjuran ini secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya surat anjuran ini.
8. Bahwa Anjuran Mediator tersebut dalam uraian No. 7, sudah dijawab oleh Penggugat melalui kuasa hukumnya yang menyatakan "Menerima dan setuju atas seluruh isi anjuran tersebut" dalam surat jawaban atas anjuran No. 003/HRA-ADV/II/2023 tanggal 6 Februari 2023 dengan tembusan kepada Tergugat, namun karena Penggugat tidak mendapatkan kepastian atas pelaksanaan anjuran tersebut dari Tergugat, maka beralasan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial tentang hak atas uang pesangon ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bandung;
9. Bahwa berdasarkan Uraian-uraian dan Fakta-Fakta Hukum diatas dengan ini PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

## DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menetapkan perbuatan Tergugat tidak membayarkan hak uang pesangon Penggugat karena sudah memasuki usia pensiun, atau mengganti hak atas uang pesangon Penggugat dalam bentuk uang kebijaksanaan dan/atau memotong hak atas uang pesangon Penggugat yang tidak ada ketentuan yang mengatur sebelumnya, melanggar dan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 juncto UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan Juncto Peraturan

Hal. 11 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Perusahaan (PP) PT. Haldin Pacific Semesta 2021-2023;

3. Menetapkan atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena Penggugat memasuki usia pensiun, Tergugat diwajibkan membayar hak Penggugat berupa :

1. Uang pesangon, sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali 5 (lima) bulan upah terakhir pekerja Sdr. Toni H Hardiono =  $1,75 \times 5 \times \text{Rp. } 78.096.054,- = \text{Rp. } 683.340.472.$

2. Uang penghargaan masa kerja, sebesar 1 (satu) kali 2 (dua) bulan upah terakhir pekerja Sdr. Toni H Hardiono =  $1 \times 2 \times \text{Rp. } 78.096.054 = \text{Rp. } 156.192.108,-$

3. Uang penggantian hak berupa uang pisah sebesar 2 (dua) bulan upah terakhir pekerja Sdr. Toni H Hardiono =  $2 \times \text{Rp. } 78.096.054,- = \text{Rp. } 156.192.108,-$

4. Dengan total Uang pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja dan di + dengan Uang Penggantian Hak seluruhnya Rp. 995.724.688,- (Sembilan ratus Sembilan puluh lima juta tujuh ratus dua puluh empat ribu enam ratus delapan puluh delapan rupiah))

4. Menyatakan Putusan ini berkekuatan hukum tetap (***In Kracht Van Gewijsde***) sejak diucapkan;

5. Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun TERGUGAT melakukan Upaya Hukum Kasasi;

6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) setiap harinya kepada Penggugat atas keterlambatan Tergugat dalam pelaksanaan putusan ini;

7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar Biaya Perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (***Ex Aquo Et Bono***).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Hal. 12 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI;

1. Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Bekasi yang menjadi dasar Penggugat untuk mengajukan Gugatan terhadap Tergugat tidak sah karena diterbitkan melebihi jangka waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat 2 b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam hal ini Sidang Mediasi Pertama diselenggarakan pada tanggal: 13 Desember 2022, Anjuran Mediator diterbitkan pada tanggal 31 Januari 2023.
2. Gugatan Penggugat tidak sah karena tidak melampirkan format Risalah Penyelesaian Melalui Mediator atau Konsiliator yang sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali dalil-dalil yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dalam persidangan
2. Bahwa benar Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 4 Juli 2017 sampai dengan tanggal 9 Juni 2022 dengan menerima upah terakhir sebesar Rp. 78.096.054,- (tujuh puluh delapan juta sembilan puluh enam ribu lima puluh empat rupiah) perbulan;
3. Bahwa dalil Penggugat angka 3 bagian B. FAKTA-FAKTA HUKUM Gugatan Penggugat, yang menyatakan bahwa hubungan antara Penggugat dan Tergugat berjalan dengan baik-baik saja dan Penggugat tidak pernah menerima sanksi seperti Surat Peringatan dari Tergugat, Tergugat tolak, karena faktanya beberapa kali Penggugat mendapat teguran dari Tergugat oleh karena Penggugat tidak mampu menyelesaikan permasalahan downtime produksi (breakdown mesin) yang terjadi pada Tahun 2021 yang diketahuinya adalah tanggung jawab Penggugat selaku GM Plant Operations.

Hal. 13 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa terhadap permasalahan downtime produksi (breakdown mesin) yang diuraikan pada angka 3 Jawaban Tergugat ini telah disampaikan kepada Penggugat melalui surat elektronik pada tanggal 13 Januari 2022 dan telah diingatkan kembali oleh Chief HR Officer pada tanggal 19 Januari 2022 oleh karena permasalahan tersebut telah menjadi perhatian Direksi Tergugat dengan teguran keras kepada Penggugat melalui surat elektronik pada tanggal 3 Februari 2022 dengan maksud agar Penggugat memberikan penjelasan dan pertanggungjawaban tentang mengapa timbul permasalahan downtime produksi (breakdown mesin) sehingga timbul kerugian bagi Tergugat namun Penggugat tidak memberikan penjelasan kepada Tergugat bahkan Penggugat cenderung mengacuhkan.
5. Bahwa akibat permasalahan downtime produksi (breakdown mesin) tersebut, Tergugat mengalami kerugian materil sebesar **Rp. 37.563.409.280,- (tiga puluh tujuh milyar limaratus enam puluh tiga juta empat ratus sembilan ribu dua ratus delapan puluh rupiah)**, pengiriman barang pesanan ke customer menjadi tertunda, dan kerugian immateril dimana perusahaan rekanan menjadi kurang percaya kepada Tergugat
6. Bahwa atas dasar kerugian materil dan immateril yang disebabkan oleh Penggugat, Tergugat tidak memberikan hak atas pesangon Penggugat secara penuh dengan pertimbangan bahwa Penggugat dalam kapasitas selaku GM Plant Operations telah menerima penugasan tersebut dan untuk itu harus bertanggung jawab atas kerugian dimaksud dan dalam hal ini seharusnya dapat diterapkan pendekatan yang sama seperti ketentuan sebagaimana **Pasal 58 dan 59 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021**.
7. Bahwa Tergugat telah memberikan imbalan berupa uang kebijaksanaan sebesar Rp. 310.780.300,- (*tiga ratus sepuluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu tiga ratus Rupiah*) sebagai pesangon Penggugat dengan rincian bahwa upah Penggugat yang diperhitungkan oleh Tergugat adalah 60% dari upah Penggugat, meskipun Tergugat menyadari bahwa Penggugat telah merugikan Tergugat oleh karena nilai kerugian yang dialami Tergugat sebagaimana disebutkan pada angka 5 Jawaban Tergugat dan uang kebijaksanaan tersebut yang telah ditransfer ke rekening Penggugat yang ada di Bank Mandiri pada tanggal 28 September 2022.

Hal. 14 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karenanya Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim memeriksa serta mengadili perkara ini berkenan memberikan putusannya sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklard, NO).

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya terhadap Tergugat atau setidak-tidaknya menyatakan gugatan Penggugat terhadap Tergugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklard, NO)
2. Menyatakan uang kebijaksanaan yang telah dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 310.780.300,- (*tiga ratus sepuluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu tiga ratus Rupiah*) adalah pembayaran yang sah diterima sebagai Pesangon Penggugat
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara

Jika Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. P-1 : Surat penerimaan Penggugat sebagai karyawan di PT. Haldin Pacific Semesta (Tergugat), tanggal pada 04 Juli 2017;
2. P-2 : Performance Appraisal 2019 No: 002/SKK-P/HPS/IV/2020 atas nama Toni H. Hardiono tanggal 24 April 2020;
3. P-3 : Performance Appraisal 2020 No: 001/SKK-P/HPS/IV/2021 atas nama Toni H. Hardiono tanggal 20 April 2021;
4. P-4 : Performance Appraisal 2021 No: 447/SKK-P/HC/IV/2022 atas nama Toni H. Hardiono tanggal 25 April 2022;
5. P-5 : Pay Slip gaji bulan Mei 2022;
6. P-6 : Surat Keterangan Kerja No. 048/SKK/HRD-HPS/VI/2022 tanggal 09 Juni 2022;

Hal. 15 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. P-7 : Piagam Penghargaan Masa Kerja selama 04 tahun 06 bulan di PT. Haldin Pacific Semesta sejak tanggal 04 Juli 2017 hingga 09 Juni 2022;
8. P-8 : Foto-foto perayaan acara pelepasan Penggugat;
9. P-9 : Perhitungan Pembayaran UPH PT. Haldin Pacific Semesta Atas Nama : Toni H. Hardiono, bulan Juni;
10. P-10 : Bukti transaksi Bank Mandiri, tanggal 28 September 2022;
11. P-11 : Surat Nomor:260/SU/HPS-HRD/XI/2022, perihal: Pemberitahuan Keputusan Management PT. Haldin Pacific Semesta, tanggal 01 November 2022;
12. P-12 : Surat Tuntutan Hak atas Hak Pensiun, yang diajukan Penggugat pada tanggal 2 November 2022;
13. P-13 : Surat Konfirmasi Keputusan Management PT. Haldin Pacific Semesta, Nomor: 263/SRT-2/HPS-HRD/XI/2022 tanggal 07 November 2022;
14. P-14 : Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
15. P-15 : Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;
16. P-16 : Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta Periode 20 Agustus 2021 s.d 19 Agustus 2023;
17. P-17 : Somasi Penggugat kepada Tergugat dalam Surat No. 42/HRA-ADV/XI/2022 tanggal 7 November 2022;
18. P-18 : Surat Jawaban Somasi No. 271/SRT/HPS-HRD/XI/2022 tanggal 10 November 2022 dari Tergugat;
19. P-19 : Permohonan Mediasi Perselisihan Hak kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi oleh Penggugat dalam Surat No. 44/HRA-ADV/XI/2022 tanggal 17 November 2022;
20. P-20 : Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Bekasi Nomor: TK.04.04/790 Disnaker perihal anjuran tanggal 31 Januari 2023;
21. P-21 : Tanggapan atas Anjuran Mediator No. TK.04.04/790 Disnaker dalam Surat Penggugat No. 003/HRA-ADV/II/2023 tanggal 6 Februari 2023;

Hal. 16 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 22. P-22 : Brosur Kepaniteraan PHI Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus;
- 23. P-23 : Screenshoot Whatsapp tanggal 27 Februari;
- 24. P-24 : Screenshoot Whatsapp tanggal 3 dan 7 Maret;
- 25. P-25 : Screenshoot Whatsapp tanggal 8 dan 10 Maret;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

- 1. T-1 : Surat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Bekasi Nomor TK 04.04/13.060/Disnaker, tertanggal 29 November 2022 Perihal: Panggilan;
- 2. T-2 : Surat dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Bekasi Nomor TK 04.04/790/ Disnaker, tertanggal, 31 Januari 2023, Perihal: Anjuran;
- 3. T-3 : Surat Elektronik dengan subjek: Perhitungan Loss Bisnis Impact Breakdown Mesin (Plant Cibitung) tanggal 13 Januari 2022;
- 4. T-4 : Surat Elektronik percakapan Tergugat kepada alamat surat elektronik (from: Benny.Ariana To: Toni.Hardiono) pada tanggal 19 Januari 2023 dengan subjek: Fwd: Perhitungan Loss Bisnis Impact Breakdown Mesin (Plant Cibitung);
- 5. T-5 : Surat Elektronik percakapan lanjutan Tergugat diteruskan kepada alamat surat elektronik Tergugat (from: Alisjahbana.Haliman To: Benny.Ariana Cc: Anantian Widyakirana; Lenny.Suhendra; Toni.Hardiono) pada tanggal 3 February 2023 dengan subjek: Fwd: Perhitungan Loss Bisnis Impact Breakdown Mesin (Plant Cibitung);
- 6. T-6 : Account Payable Voucher tanggal 27 September 2022;
- 7. T-7 : Bukti transaksi Bank Mandiri, Hasil: transaksi ini sedang menunggu persetujuan pembayaran gaji, tanggal 28 September 2022;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya di depan persidangan menyatakan tidak akan mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 14 Juni 2023;

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

Hal. 17 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



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

**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

**DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa oleh karena bersamaan dengan jawaban Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan, gugatan tidak sah karena tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediator atau konsiliator, serta mediator menerbitkan anjuran lebih dari 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa untuk dapat difahami oleh para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo*, dalam perkara perselisihan hubungan industrial gugatan dapat dikualifikasikan tidak sah atau cacat formil, apabila para pihak yang berselisih mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan hubungan Industrial akan tetapi di dalam gugatan tersebut tidak dilampiri dengan anjuran dan/atau risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diterbitkan oleh mediator/konsiliator bidang ketenagakerjaan, yang mana hal tersebut disebabkan karena para pihak yang berselisih belum menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha maupun mekanisme tripartit antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha yang dibantu oleh mediator atau konsiliator bidang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Hal. 18 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah memeriksa berkas gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim menemukan fakta gugatan yang diajukan dalam perkara *a quo* telah dilampiri dengan Surat Nomor: TK 04.04/790/Disnaker, perihal Anjuran, tanggal 31 Januari 2023, yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* telah dilampiri dengan Anjuran yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, maka Majelis Hakim berpendapat gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* tidak cacat formil, karena telah memenuhi syarat formil dalam mengajukan gugatan, sebagaimana ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa selain dari pada itu terhadap alasan Tergugat yang menyatakan, gugatan Penggugat tidak sah karena Mediator menerbitkan anjuran lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja setelah sidang mediasi pertama, Majelis Hakim berpendapat, hal tersebut tidak membuat gugatan menjadi tidak sah, karena Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, tidak mengatur bagaimana akibat hukum apabila mediator menerbitkan anjuran lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja setelah sidang mediasi pertama;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat, eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak sah tidak dapat dipertimbangkan karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

## DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa setelah menelaah dengan cermat dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih, Majelis Hakim mendapat suatu kesimpulan yang pada pokoknya, Penggugat mohon agar Majelis Hakim menyatakan, menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat sebagai akibat putusnya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, dengan kualifikasi PHK karena pensiun, sedangkan Tergugat pada pokoknya menyatakan, menolak tuntutan Penggugat dan hanya bersedia memberikan uang kebijakan kepada Penggugat;

Hal. 19 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.





Menimbang, bahwa dari dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih tersebut, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah putusannya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih?;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dan telah menerbitkan Surat Nomor: TK 04.04/790/Disnaker, perihal Anjuran, tanggal 31 Januari 2023, sebagaimana bukti P-20 yang identik dengan bukti T-2;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg., tanggal 16 Maret 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-25 dan tidak mengajukan saksi, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-7 dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti yang telah diajukan oleh Penggugat maupun bukti yang telah diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti tentang masa kerja Penggugat adalah 5 (lima) tahun kurang, dengan upah terakhir sebesar Rp

Hal. 20 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

78.096.054 (Tujuh Puluh Delapan Juta Sembilan Puluh Enam Ribu Lima Puluh Empat Rupiah);

Menimbang, bahwa perselisihan dalam perkara *a quo* berawal dari putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, yang disebabkan karena Penggugat telah memasuki usia pensiun, sebagaimana bukti P-6 berupa surat keterangan kerja atas nama Penggugat yang diterbitkan oleh Tergugat, tertanggal 9 Juni 2022;

Menimbang, bahwa meskipun terbukti putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, karena Penggugat memasuki usia pensiun, namun demikian Tergugat hanya bersedia memberikan kompensasi kepada Penggugat dengan perhitungan 60 % dari upah Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* Majelis Hakim berkesimpulan, pada prinsipnya antara Penggugat dengan Tergugat sama-sama sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, karena Penggugat telah memasuki usia pensiun, hanya saja Tergugat tidak bersedia memberikan kompensasi kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan alasan Penggugat dianggap telah melakukan kesalahan yang mengakibatkan Tergugat mengalami kerugian materil dan imateril (*vide* bukti P-11);

Menimbang, bahwa terhadap keputusan perusahaan tersebut, Penggugat menyatakan keberatan secara tertulis melalui surat tertanggal 2 November 2022, serta menuntut agar Tergugat membayarkan hak pensiun Penggugat sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, sebagaimana bukti P-12;

Menimbang, bahwa atas keberatan dari Penggugat tersebut, Tergugat memberikan tanggapan secara tertulis melalui surat tertanggal 7 November 2022, yang substansinya menyatakan, Tergugat tetap tidak bersedia untuk membayarkan kompensasi Penggugat secara penuh, serta menyarankan agar Penggugat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*vide* bukti P-13);

Menimbang, bahwa dalam persidangan Majelis Hakim menemukan fakta, di perusahaan Tergugat telah terdapat Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta, periode 20 Agustus 2021 s.d 19 Agustus 2023, yang mana Peraturan Perusahaan tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan melalui Keputusan Direktrul Jenderal Pembinaan Hubungan

Hal. 21 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 4/HI.00.00/00.0000.210617004/B/VIII/2021 Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta, tanggal 20 Agustus 2021, sebagaimana bukti P-16;

Menimbang, bahwa agar difahami oleh para pihak yang berselisih, Peraturan Perusahaan yang telah mendapatkan pengesahan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu hukum otonom dalam bidang Ketenagakerjaan, yang mana dalam perkara *a quo* Peraturan Perusahaan tersebut berlaku dan mengikat layaknya Undang-Undang bagi Penggugat maupun Tergugat, selama Peraturan Perusahaan tersebut secara kualitas atau kuantitas tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku (*vide* penjelasan Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

Menimbang, bahwa Pasal 47 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta periode 20 Agustus 2021 s.d 19 Agustus 2023 substansinya telah mengatur, hak akibat pemutusan hubungan kerja yang berlaku di PT. Haldin Pacific Semesta mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa di dalam lampiran Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta periode 20 Agustus 2021 s.d 19 Agustus 2023 juga telah mengatur, bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan pensiun, maka akan diberikan pula uang pisah sebesar 2 bulan upah pokok;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 berupa surat keterangan kerja atas nama Penggugat dan bukti P-16 berupa Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta periode 20 Agustus 2021 s.d 19 Agustus 2023, serta oleh karena dalam persidangan Majelis Hakim tidak menemukan bukti berupa surat peringatan yang diterbitkan oleh Tergugat terhadap Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* dinyatakan putus sejak putusan dibacakan dengan kualifikasi PHK karena pekerja memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat karena pekerja memasuki usia pensiun, serta dalam persidangan terbukti pula di perusahaan Tergugat telah terdapat Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta periode 20 Agustus 2021 s.d

Hal. 22 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

#### 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

19 Agustus 2023, maka Majelis Hakim berpendapat, terhadap kompensasi akibat putusnya hubungan kerja dalam perkara *a quo* mengacu pada ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta periode 20 Agustus 2021 s.d 19 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja dalam perkara *a quo* karena pekerja memasuki usia pensiun, maka berdasarkan 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 Jo Peraturan Perusahaan PT. Haldin Pacific Semesta periode 20 Agustus 2021 s.d 19 Agustus 2023 Majelis Hakim berpendapat, Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa: uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum tentang nilai kompensasi yang menjadi hak Penggugat sebagai akibat putusnya hubungan kerja dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim memberikan perincian sebagai berikut: uang pesangon:  $1,75 \times 5 \times \text{Rp } 78.096.054 = \text{Rp } 683.340.472$ , uang penghargaan masa kerja:  $1 \times 2 \times \text{Rp } 78.096.054 = \text{Rp } 156.192.108$ , uang penggantian hak, berupa uang pisah yang diatur di dalam Peraturan Perusahaan:  $2 \times \text{Rp } 78.096.054 = \text{Rp } 156.192.108$ , dengan jumlah kompensasi seluruhnya sebesar Rp 995.724.688 (Sembilan Ratus Sembilan Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Empat Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Delapan Rupiah);

Menimbang, bahwa dalam persidangan ditemukan fakta, para pihak yang berselisih sama-sama mengakui Tergugat telah memberikan sejumlah uang melalui transfer kepada Penggugat sebesar Rp 310.780.300 (Tiga Ratus Sepuluh Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Ribu Tiga Ratus Rupiah),

Hal. 23 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana bukti P-10 dan bukti T-7, maka Majelis Hakim berpendapat, hak atas kompensasi yang seharusnya diterima oleh Penggugat dikurangi dengan nilai uang yang telah ditransfer oleh Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka nilai kompensasi yang menjadi hak Penggugat adalah Rp 995.724.688 - Rp 310.780.300 = Rp 684.944.388 (Enam Ratus Delapan Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Empat Ribu Tiga Ratus Delapan Puluh Delapan Rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena perselisihan dalam perkara *a quo* adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka berdasarkan ketentuan Pasal 56 huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 yang mohon agar Majelis Hakim menyatakan, putusan ini berkekuatan hukum tetap tidak dapat dipertimbangkan, karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 yang mohon agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, walaupun Tergugat melakukan upaya hukum kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*) Majelis Hakim berpendapat, oleh karena tidak ada salah satu syarat yang terpenuhi untuk dapat dijatuhkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*) sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR Jo SEMA Nomor: 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) Dan Provisionil, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 tersebut tidak dapat dipertimbangkan, karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan, menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang dan bukan menghukum Tergugat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 yang mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) setiap harinya kepada Penggugat atas keterlambatan Tergugat dalam pelaksanaan putusan ini, tidak dapat

Hal. 24 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dipertimbangkan, karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa bukti surat yang telah diajukan oleh Penggugat maupun bukti surat yang telah diajukan oleh Tergugat yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan, mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian serta menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara *a quo* di atas Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tergugat dihukum pula untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, ketentuan yang diatur dalam HIR, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, dengan jumlah sebesar Rp 684.944.388 (Enam Ratus Delapan Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Empat Ribu Tiga Ratus Delapan Puluh Delapan Rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Hal. 25 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp. 1.920.000,00 (Satu Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 19 Juni 2023 oleh kami Anak Agung Gede Susila Putra, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, dengan Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., dan Abdi Manaf, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari Rabu tanggal 21 Juni 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Anak Agung Gede Susila Putra, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, dengan Sri Wahyuni, S.H., M.H., dan Abdi Manaf, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota dibantu oleh Erni Srimulyati, S.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Sri Wahyuni, S.H., M.H.

A. A. Gede Susila Putra, S.H., M.Hum.

Abdi Manaf, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Erni Srimulyati, S.H.

Perincian Biaya :

Pendaftaran Gugatan	: Rp.	30.000
Administrasi	: Rp.	50.000
Panggilan	: Rp.	1.800.000
Redaksi	: Rp.	10.000
Materai	: Rp.	10.000
PNBP	: Rp.	<u>20.000</u> +
Jumlah	: Rp.	1.920.000

Hal. 26 dari 26 Hal. Put. No. 45/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.