



P U T U S A N

Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SUPARMI, beralamat di Karang Kidul RT 007 RW 002 Pulosari, Kebakkramat Karanganyar, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Danang Sugiyatno, S.H adalah Advokat yang beralamat di Jl. Sambirejo Rt 003 RW 002 Jetis, Jaten, Karanganyar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 16 September 2023 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 2478/SK/X/2023/ PN Smg Tanggal 02 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

PT. Delta Merlin Dunia Tekstil I, berkedudukan di Jl. Solo – Sragen KM 12.5 Pulosari, Kebakkramat Karanganyar, dalam hal ini memberikan kuasa kepada SUPARNO, S.H, dan DRIYANI YUNINGTIAS, S.SOS adalah para Karyawan PT. DELTA MERLIN TEXTILE I, yang beralamat di Jl. Desa Pulosari, Kabupaten Karanganyar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 511/DirDMDT/SK/X/2023 tertanggal 18 Oktober 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 2670/SK/X/2023/PN.SMG tanggal 19 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 18 September 2023, yang dilampiri anjuran dan/atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 05 Oktober 2023 dalam Register Nomor 75 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg , telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat sudah bekerja sejak 9 April 1999 dan bekerja di bagian PU dengan gaji terakhir Rp. 2.207.483 (dua juta dua ratus tujuh ribu empat ratus delapan puluh tiga rupiah) (sesuai UMK Kab. Karanganyar Tahun 2023)
2. Bahwa Penggugat sudah mengajukan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki usia pensiun kepada Tergugat karena usia sudah mencapai 61 tahun lebih dan kondisi kesehatan sudah lemah dan menurun
3. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2023 Penggugat menghadap HRD (Ibu Tyas) menyatakan untuk permohonan pensiun dan meminta kompensasi PHK (pensiun) tetapi oleh Tergugat menyatakan tidak ada pensiun meskipun sudah memasuki usia pensiun dan disuruh menunggu nanti dipanggil (Bipartite I). Selanjutnya tanggal 13 Juli 2023 juga sudah menghadap ke HRD (Ibu Tias) dan ditawari 10 juta tetapi Penggugat belum menerima dan meminta sesuai aturan yang berlaku (Bipartite II). Terakhir pada tanggal 12 Agustus 2023 Tergugat menawarkan kompensasi sebesar Rp. 15.000.000,- tetapi Penggugat belum menerima sehingga perundingan Bipartite belum mencapai kesepakatan
4. Bahwa selanjutnya sudah diajukan permohonan Mediasi dan Keluar Anjuran dengan nomor surat 565.15/3073.7.3 NIII/2023. Terhadap anjuran tersebut pihak Penggugat menerima sedangkan pihak Tergugat menolak anjuran tersebut. Jadi perselisihan menjadi buntu, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan Gugatan perkara ke

Halaman 2 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Semarang

5. Bahwa sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun **pasal 15** :

Ayat (1) "Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun

Ayat (2) "Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun

Ayat (3) "Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.

6. Bahwa dalam UU Nomor 6/23 tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang pasal 154A ayat (1) *Pemutusan Kerja dapat terjadi karena alasan :*

huruf (n) : Pekerja / buruh memasuki Usia Pensiun

Jo PP Nomor 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja **Pasal 56** *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)*
- b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan,*
- c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)*

7. Bahwa sesuai dengan PP Nomor 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 56 maka penghitungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki usia pensiun adalah :

- **Uang Pesangon 1,75 kali**
 $(1,75 \times 9) \times \text{Rp.}2.207.483,- = 15,75 \times \text{Rp.} 2.207.483,-$
 $= \text{Rp.} 34.767.857,-$
- **Uang Penghargaan Masa Kerja 1 kali**

Halaman 3 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10 x Rp. 2.207.483,- = Rp. 22.074.830,-

Total yang harus diterima Penggugat

Rp. 34.767.857,- + Rp. 22.074.830,- = Rp. 56.842.687,-

(Lima puluh enam juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah).

Bahwa sesuai dengan data dan fakta di atas, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* sebagai berikut:

PRIMAIR :

- a. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan
- b. Menyatakan PHK (memasuki usia pensiun) sejak putusan ini dibacakan
- c. Menghukum Tergugat untuk membayar Penggugat secara tunai dan seketika karena PHK memasuki usia pensiun sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 56 sebesar Rp. 56.842.687,- 42.687 **(Lima puluh enam juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah).**
- d. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat

Atau

Apabila Majelis Agung berpendapat lain mohon putusan seadil-adilnya (*Ex Aequa et Bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Para 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;

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

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

Dalam Eksepsi :

Eksepsi Prosesual Di Luar Kompetensi

Eksepsi *Obscur Liebel*

Halaman 4 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa surat gugatan tidak terang isinya dan formulasi gugatan tidak jelas, sehingga gugatan tidak memenuhi syarat formil dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*), dan petitum gugatan tidak jelas dan rinci dengan uraian sebagai berikut :

1. Identitas Tergugat Yang Tidak Jelas

- Bahwa dalam menuliskan dan menjelaskan identitas dalam gugatan harus jelas dan terang. Penyebutan identitas dalam surat gugatan merupakan syarat formal keabsahan gugatan. Surat gugatan yang tidak menyebut identitas para pihak atau salah dalam menyebutkan identitas, menyebabkan gugatan tidak sah dan atau dianggap kabur atau *obscuur libel*.
- Bahwa identitas para pihak adalah keterangan yang lengkap dari pihak-pihak yang berperkara yaitu nama, tempat tinggal, dan pekerjaan. Kalau mungkin juga agama, umur, dan status kawin. Dalam surat gugatan, identitas sangat penting. Identitas yang dimaksud dalam surat gugatan dalam identitas para pihak, yaitu penggugat, tergugat dan tergugat yang berkepentingan. Jika dalam surat gugatan terdapat kelalaian dalam penulisan identitas menyebabkan gugatan tersebut *obscuur libel* atau kabur. Dalam buku yang berjudul Hukum Acara Perdata Peradilan Agama dan Mahkamah Syari'ah karya Mardani., menjelaskan sebagai berikut:

"Sistematika berikut adalah pencantuman nama lengkap serta alamat yang terang dari para pihak. Hal ini merupakan salah satu faktor esensial syarat formal gugatan. Mengenai penyebutan pekerjaan, umur, agama dan Kewarganegaraan tidak mesti. Tetapi lebih tepat dicantumkan untuk memperkuat kebenaran identitas gugatan. Formulasi penegasan para pihak dalam gugatan, penulisannya langsung mengikuti penyebutan identitas. Penegasan ini merupakan syarat formal. Kelalaian atasnya dapat dianggap gugatan obscuur libel. Sebab tujuan penegasan kedudukan para pihak berkaitan erat dengan membela dan mempertahankan kepentingan para pihak. Di samping dalam posita di uraikan hubungan hukum yang terjadi antara para pihak harus

Halaman 5 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



ditegaskan satu persatu kedudukan para pihak dalam surat gugatan.

Jika tidak gugatan dianggap kabur atau obscur libel”.

- Bahwa dalam Gugatan Penggugat adanya ketidakjelasan atau kelalaian pada penulisan identitas Tergugat, tertulis sebagai berikut :

Nama Tergugat : PT. Delta Merlin Ounia Tekstil I

Berkedudukan/alamat : Jl. Raya Solo-Sragen KM 12,5 Karanganyar,
Jawa Tengah

Namun berdasarkan akta pendirian perusahaan Tergugat nomor 91 tahun 1995, disebutkan bahwa identitas tergugat adalah sebagai berikut

:

Nama Tergugat : PT. Delta Merlin Dunia textile

Berkedudukan/alamat : Desa Pulosari Kabupaten Karanganyar
Jawa Tengah.

Sehingga hal ini terjadi kesalahan Penggugat dalam mencantumkan identitas Tergugat dalam surat gugatannya yang tidak jelas atau ada kelalaian, karena dalam menyusun suatu gugatan haruslah memenuhi 3 unsur yang menurut Hukum Acara Perdata menjadi syarat formil yang harus dipenuhi yang saling mendukung satu sama lain yaitu menyebutkan identitas para pihak secara lengkap, pasti, dan jelas, menguraikan dasar-dasar yang menjadi alasan. Hal ini diperkuat dengan adanya Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 708 K/PDT.SUS/2010 tanggal 28 September 2010 yang pada intinya menyatakan bahwa:

“Yos sudarso Tenau, Kupang padahal kedudukan PT Jasa Karya Mulia ada di Ruko Delta Fortuna No 41, Waru Sidoarjo, Jawa Timur; Bahwa dengan demikian gugatan Pengguga nyata-nyata mengandung cacat formil karena diajukan dengan tidak jelas (obscur libel), dari sebab menurut Hukum Acara Perdata syarat formil suatu). Gugatan haruslah memenuhi ke 3 (tiga) unsur yang saling mendukung yaitu menyebutkan identitas para pihak secara lengkap, pasti, dan jelas menguraikan dasar-dasar yang menjadikan alasan dan...”

Halaman 6 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Sehingga jelas dengan alasan yang sudah disampaikan di atas **Gugatan Penggugat yang tidak jelas menyebabkan kekaburan dalam gugatan sehingga harus dinyatakan Tidak Dapat Diterima.**

2. Gugatan Penggugat Menggunakan Dasar Hukum yang Tidak Relevan

- Bahwa dalam praktek, pengadilan mengharuskan agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas. Hal ini berpedoman pada pasal 8 Rv yang mengatur bahwa upaya-upaya dan pokok gugatan harus disertai kesimpulan yang jelas dan tertentu sedangkan Penggugat dalam mengendalikan positanya tidak menjelaskan dasar hukum dan fakta gugatan secara jelas dan cermat sehingga gugatan *aquo* menjadi kabur atau *obscur libel*.

Bahwa Penggugat pada dalil Gugatan posita angka 5, menyebutkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun pasal 15:

Ayat (1) " Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun".

Ayat (2) "*Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun*

Ayat (3) "*Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.*

Pada Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 tersebut dalam hal Menimbang menyebutkan "**untuk melaksanakan ketentuan pasal 41 (8) dan pasal 42 (2) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun**", Artinya bahwa induk Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 adalah **Undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.**

- Bahwa Undang-undang tersebut mengatur tentang jenis-jenis program dan kemanfaatannya sebagai jaminan sosial nasional yang untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan pekerja pada khususnya

Halaman 7 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Sedangkan dalam Gugatan Penggugat, yang dibahas adalah batas usia pensiun terkait dengan hubungan kerja atau adanya pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun sebagaimana disebut dalam pasal 154 A huruf n Undang-undang nomor 13 tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah (PERPPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, yaitu menyebutkan “*Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena huruf n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun*”. Artinya bahwa hal ini hanya mengatur tentang hubungan kerja saja, tidak terkait dengan batas usia pensiun. Undang-undang tidak mengatur batas usia pensiun dimaksud karena memberikan kewenangan penuh pada perusahaan dan pekerja untuk menetapkannya. Terkait juga bahwa pemerintah melalui Undang-undang ini juga mewajibkan kepada semua pihak untuk mencegah adanya pemutusan hubungan kerja (Pasal 151). Dalam hal ini, perusahaan dapat perusahaan dan pekerja memang tidak menetapkan batas usia pensiun di perusahaan. Tergugat dapat membuktikannya, bahwa dalam Peraturan Perusahaan Tergugat periode 2022-2024 memang tidak mengatur batas usia pensiun tersebut. Dan Faktanya Penggugat sampai saat ini masih bekerja dan menerima upah dari Tergugat. Sehingga perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja memasuki usia pensiun memang tidak ada.

Tergugat perlu sampaikan bahwa penggunaan dasar hukum Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 dalam suatu gugatan Penggugat **sungguh tidak relevan** dengan pokok perselisihan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun dimaksud.

Seharusnya Penggugat menjelaskan dasar fakta gugatan bahwa dengan menyebutkan bahwa batas usia pensiun telah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan. Sehingga hal ini dapat menjadi dasar hukum Penggugat dalam mendalilkan peristiwa hukum dalam surat gugatannya .

- Bahwa dalil-dalil Gugatan Penggugat tidak dapat memenuhi ketentuan hukum dan dengan tidak dibukanya fakta secara komprehensif, dengan

Halaman 8 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg



kata lain gugatan *aquo* tidak menjelaskan mengenai **dasar hukum** (*rechtsgrond*) maka dapat dikatakan bahwa **Fundamentum Petendi** Penggugat tidak lengkap dalam menguraikan peristiwa hukum yang terjadi, kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan dan alasan serta **dasar fakta** (*Fatelijke grond*). Dalil gugatan yang demikian tidak memenuhi syarat formil gugatan, atau dengan kata lain gugatan dianggap tidak jelas dan tidak tertentu (*eenduidelijke en bepaalde conclusie*).

Dalam pembuatan formulasi Surat Gugatan, Yahya Harahap berpendapat dalam bukunya "Hukum Acara Perdata" hal. 57 mengenai Perumusan *Fundamentum Petendi* atau dalil gugatan terhadap dua teori yaitu:

1. *Substantierings theory*, yang mengajarkan bahwa dalam gugatan tidak cukup hanya merumuskan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan, tetapi juga harus menjelaskan fakta-fakta yang mendahului timbulnya peristiwa hukum yang menjadi penyebab timbulnya peristiwa hukum tersebut.
2. *Teori Individualisasi*, yang menjelaskan peristiwa hukum yang dikemukakan dalam gugatan, harus dengan tuntutan.

- Bahwa atas kedua teori tersebut Yahya Harahap menyatakan, kedua teori tersebut harus digabungkan untuk menghindari terjadinya perumusan dalil gugatan yang kabur atau *obscuur libel*. Oleh karena *Fundamentum Petendi* Gugatan Penggugat tidak memenuhi *substantierings theory*, maka berdasarkan doktrin di atas Gugatan Penggugat yang tidak lengkap menyebabkan kekaburan dalam gugatan sehingga harus dinyatakan **Tidak Dapat diterima**.

3. Petitum Penggugat Tidak Jelas dan Tidak Rinci

- Bahwa pada Point b Petitum Gugatan Penggugat menerangkan sebagai berikut "b. Menyatakan PHK (memasuki usia pensiun) sejak putusan ini dibacakan;"

Bahwa Point b pada Petitum Gugatan Penggugat tersebut tidak jelas dan terkesan mencoba-coba untuk mengajukan permintaan adanya pemutusan hubungan kerja, karena di dalamnya terdapat 2 unsur yaitu:

Halaman 9 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg



I. PHK memasuki usia pensiun, dan

II. PHK sejak dibacakan;

Pertama, penggugat mendalilkan dirinya di PHK karena memasuki usia pensiun oleh Tergugat. Dimana usia Penggugat saat ini adalah 61 tahun lebih. Fakta yang terjadi dalam bahwa Tergugat tidak memPHK Penggugat, dalam Peraturan Perusahaan Tergugat tidak ada batas usia pensiun dan Penggugat masih bekerja pada Tergugat sampai saat ini.

Kedua, PHK yang dimaksud dimohonkan sejak dibacakannya putusan *aquo*. Tterkait dengan PHK karena memasuki usia pensiun pada poin pertama di atas dimaksudkan bahwa permohonan PHK pada saat Penggugat berusia 61 tahun. Sehingga timbul kekaburan dalam hal ini, apakah Penggugat memohon PHK pada saat Penggugat berusia 61 tahun atau saat putusan *Aquo* dibacakan. Bila terkait penentuan PHK saat Penggugat berusia 61 tahun dapat dengan jelas dan pasti diketahui masa kerjanya sehingga dapat dihitung kompensasi PHKnya, sebagaimana yang dimohonkan dalam petitum huruf c. Namun apabila PHK yang dimohonkan pada saat dibacakan putusan *aquo*, hal ini menimbulkan ketidakpastian waktu. Karena kompensasi PHK yang dimohonkan pada petitum huruf c dihitung Penggugat berdasarkan masa kerja pada saat usia 61 tahun dan tidak disebut Sejak kapan Penggugat berusia 61 tahun dimaksud. Sedangkan perkara *aquo* akan diputus pada bulan dan tahun di mana Penggugat sudah lebih 61 tahun atau memiliki masa kerja yang lebih banyak dari perhitungan kompensasi PHK pada petitum c tersebut.

Sehingga seharusnya dalam petitum Gugatan Penggugat menjelaskan secara rinci kapan tidak adanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sehingga jelas Sejak kapan Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat. Dengan demikian, hal ini menyebabkan petitum dalam Gugatan *aquo* menjadi tidak jelas.

Hal ini diperkuat dengan adanya Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 429 K/Sip/1970, yang menyatakan:

"Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa yang dituntut harus dinyatakan tidak dapat diterima,..."

Halaman 10 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Sng



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka dari ketidakjelasan terhadap petitum Gugatan Penggugat tersebut dapat dikatakan terjadi keadaan cacat formil (*obscuur libel*), dan mengakibatkan **Petitum Gugatan Penggugat tidak jelas dan tidak rinci (*obscuur libel*)** hal ini mengakibatkan Gugatan Penggugat patut untuk **dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verrkland*)**;

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang diakui kebenarannya oleh Tergugat
2. Bahwa dalil eksepsi Tergugat merupakan satu kesatuan dengan dalil Tergugat dalam Pokok Perkara;
3. Bahwa pada Posita 1 Penggugat mendalilkan telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 9 April 1999 dan bekerja di bagian PU dengan upah terakhir sejumlah Rp. 2.207.483,- (sesuai UMK Kab. Karanganyar Tahun 2023). Terkait mulai bekerja Penggugat harus dapat membuktikan hal tersebut;
4. Bahwa terkait dengan upah terakhir dalam dalil gugatannya Penggugatpun juga harus dapat membuktikannya, yaitu bahwa gugatan tertanggal 18 September 2023 dan diajukan Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 5 Oktober 2023. Dengan demikian upah terakhir yang dimaksud Penggugat adalah upah bulan Agustus 2023;
5. Bahwa Tergugat selama ini memang tidak ada ketentuan dalam Peraturan Perusahaannya tentang batas usia pensiun, hal ini dikarenakan Tergugat sangat memahami sulitnya mencari pekerjaan dan sangat sempitnya lapangan kerja yang tersedia. Demikian pula dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, Tergugat tetap mempertahankan pekerja-pekerjanya dengan cara merotasi dan juga memutasi pekerja tersebut ke bagian yang masih memungkinkan untuk tetap berproduksi. Terkait perkara *a quo* Tergugat memutasi Penggugat dari bagian Operator Tenun ke bagian Pembantu Umum (PU). Dimana pada bagian baru tersebut Penggugat dapat meningkatkan produktivitasnya dengan baik. Hal ini Tergugat buktikan dengan laporan hasil kerja Penggugat yang terbaru;

Halaman 11 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa sampai saat ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat dan juga masih menerima upah;
7. Bahwa menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, dimana di dalamnya terdapat unsur-unsur, sebagai berikut:
 - a. Perselisihan;
 - b. Ketidaksesuaian;
 - c. Pengakhiran hubungan kerja;
 - d. Dilakukan salah satu pihak.

Pada unsur ke empat disebutkan tentang pengakhiran hubungan kerja, di sini maksudnya adalah bahwa dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja harus **sudah terjadi pemutusan hubungannya**. Apabila tidak terjadi, tidak bisa perselisihan tersebut disebut perselisihan pemutusan hubungan kerja. Demikian pula terdapat terhadap dalil kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut;

8. Bahwa dengan demikian posita 5 tentang Ketentuan batas usia pensiun pekerja sangatlah tidak mendasar dan relevan digunakan dalam perkara *a quo* dan sangat mengada-ada serta terlalu dipaksakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya. Terkesan sekali bahwa Penggugat tidak memahami betul hakikat keharmonisan hubungan industrial dan mencoba mengambil manfaat pribadi dalam perkara *a quo* dengan mendalilkan telah terjadi pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Untuk itu Penggugat pun harus juga dapat membuktikan bahwa dirinya sudah di PHK oleh Tergugat dalam persidangan *a quo*;
9. Bahwa demikian pula dalam posita 6 tentang besaran kompensasi PHK karena memasuki usia pensiun, Penggugat mendalilkan berdasarkan pasal 154 A ayat (1) huruf n UU No. 6/2023 tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang menyebutkan **Pemutusan kerja dapat terjadi karena alasan: huruf (n): pekerja/buruh memasuki usia pensiun**. Hal ini selaras dengan ketentuan

Halaman 12 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg



dalam pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan bahwa **Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas :**

- a. *uang pasangan sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);*
- b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan*
- c. *uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4).*

Dalam pasal tersebut terdapat frase kata "**Pengusaha dapat**", Artinya bahwa kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja ada pada Pengusaha, baik atas permohonan maupun tidak atas permohonan pekerja. Hal ini sangat berkaitan dengan ketentuan dalam pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu menyebutkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Atas dasar dan pertimbangan inilah Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja memasuki usia pensiun pada semua pekerjanya di perusahaan. Dengan demikian dalil-dalil gugatan dan petitum-petitum Penggugat tersebut sangat tidak mendasar dan mengada-ngada sehingga harus ditolak seluruhnya;

Maka, berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas yang merupakan fakta-fakta yuridis, dengan ini kami mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar memberikan Putusan yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Menerima dan mengabulkan seluruh Eksepsi Tergugat;

Halaman 13 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Dalam Pokok Perkara

1. Menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

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

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 SAMPAI DENGAN P-3 berupa:

1. Foto Copy ID card Penggugat (Suparmi), perihal Penggugat adalah pekerja yang bekerja di PT. Delta Merlin Dunia Textile I yang beralamat di Jl. Solo – Sragen Km 12,5 Nangsri, Karanganyar, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, yang diberi tanda P-1.1
2. Copyan Print Out laman dari Google tentang nama perusahaan dan alamat Tergugat, perihal nama Perusahaan Tergugat adalah PT. Delta Merlin Dunia Textile I yang beralamat : Jl. Solo-Sragen Km 12.5 Kebakkramat, Karanganyar, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-1.2.
3. Foto Copy dari Print Out email gaji Sugiyartii Bulan Juni 2023 yang merupakan teman kerja satu perusahaan Penggugat, perihal Penggugat bekerja di PT. Delta Merlin Dunia Textile I yang beralamat : Jl. Solo-Sragen Km 12.5 Kebakkramat, Karanganyar, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda P-1.3.
4. Foto Copy Anjuran dan Risalah dari Mediator atas nama Suparmi (Penggugat), perihal nama dan alamat Tergugat adalah PT. Delta Merlin Dunia Textile I yang beralamat : Jl. Solo-Sragen Km 12.5 Kebakkramat, Halaman 14 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

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)



Karanganyar, telah diperiksa Sesuai Dengan Asli, yang diberi tanda P-1.4.

5. Foto Copy lampiran SK Gubernur No:561/54 tahun 2022 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten atau Kota di Propinsi Jawa Tengah tertanggal 7 Des 2022, perihal upah minimum Kabupaten Karanganyar tahun 2023 sebesar Rp. 2.207.483,-, sudah diteliti Sesuai Dengan Asli, yang diberi tanda P-2.
6. Foto Copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Suparmi (Penggugat), yang telah diperiksa sesuai asli diberi tanda P-3.

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim untuk menghadirkannya;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik pada Tanggal 15 November 2023, dan Tergugat mengajukan Duplik pada Tanggal 27 November 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-5, berupa:

1. Fotokopi Akta Pendirian Perusahaan Tergugat No. 91 th 1995, yang dibuat oleh dan dihadapan Tjondro Santoso, SH, Notaris dan PPAT Kota Surakarta, perihal Akta Pendirian Perusahaan PT. Delta Merlin Dunia Textile yang beralamat di Desa Pulosari, Kabupaten Karanganyar, yang telah diperiksa Sesuai Dengan Asli, yang diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Keputusan Kepala Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Karanganyar Nomor 560/0307 Tahun 2022, perihal Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Delta Merlin Dunia Textile I tanggal 16 Maret 2022, yang telah diperiksa Sesuai Dengan Asli, yang diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Absensi Penggugat, perihal Finger Absensi Suparmi (Penggugat), Fotokopi dari fotokopi, yang diberi tanda T-3;
4. Asli Penilaian Kompetensi, perihal Penilaian Kompetensi kerja dari Suparmi (Penggugat), yang telah diperiksa Sesuai Dengan Asli, yang diberi tanda T-4;

Halaman 15 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



5. Asli Slip Gaji, perihal Slip Gaji Suparmi (Penggugat), Asli, yang diberi tanda T-5.

Menimbang bahwa selanjutnya Tergugat tidak mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim untuk menghadirkannya;

Menimbang bahwa selanjutnya para Penggugat telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 18 Desember 2023, sedangkan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 27 Desember;

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

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 maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan putusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

Eksepsi *Obscuur Libels*;

- Bahwa dalam menuliskan dan menjelaskan identitas gugatan harus jelas dan terang, surat gugatan yang tidak menyebut identitas para pihak atau salah dalam menyebutkan identitas, menyebabkan gugatan tidak sah dan atau dianggap kabur atau *obscur libel*.
- Bahwa dalam Gugatan Penggugat adanya ketidakjelasan atau kelalaian pada penulisan identitas Tergugat, tertulis sebagai berikut :

Nama Tergugat : PT. Delta Merlin Dunia Tekstil I

Berkedudukan/alamat : Jl. Raya Solo-Sragen KM 12,5 Karanganyar,
Jawa Tengah

Namun berdasarkan akta pendirian perusahaan Tergugat nomor 91 tahun 1995, disebutkan bahwa identitas tergugat adalah sebagai berikut;

Halaman 16 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Nama Tergugat : PT. Delta Merlin Dunia textile
Berkedudukan/alamat : Desa Pulosari Kabupaten Karanganyar
Jawa Tengah.

Sehingga hal ini terjadi kesalahan Penggugat dalam mencantumkan identitas Tergugat dalam surat gugatannya yang tidak jelas atau ada kelalaian,

Gugatan Penggugat menggunakan Dasar Hukum yang tidak relevan:

- Bahwa Penggugat pada dalil Gugatan posita angka 5, menyebutkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun pasal 15:

Ayat (1) " Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun".

Ayat (2) "Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun

Ayat (3) "Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.

bahwa penggunaan dasar hukum Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 dalam suatu gugatan Penggugat **sebenarnya tidak relevan** dengan pokok perselisihan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun dimaksud.

Seharusnya Penggugat menjelaskan dasar fakta gugatan bahwa dengan menyebutkan bahwa batas usia pensiun telah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan.

Petitum Penggugat tidak jelas dan tidak rinci;

- Bahwa pada Point b Petitum Gugatan Penggugat menerangkan sebagai berikut "b. Menyatakan PHK (memasuki usia pensiun) sejak putusan ini dibacakan;"

Bahwa Petitum Gugatan Penggugat tersebut tidak jelas dan terkesan mencoba-coba untuk mengajukan permintaan adanya pemutusan hubungan kerja, karena di dalamnya terdapat 2 unsur yaitu:

I. PHK memasuki usia pensiun, dan

Halaman 17 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



II. PHK sejak dibacakan;

Seharusnya dalam petitum Gugatan Penggugat menjelaskan secara rinci kapan tidak adanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sehingga jelas Sejak kapan Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat hal ini menyebabkan petitum dalam Gugatan *quo* menjadi tidak jelas.

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Repliknya telah membantah dalil-dalil eksepsi eksepsi yang pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat sudah jela terkait gugatan Hubungan Industrial sehingga tidak ada alasan gugatan kabur dan tidak jelas sehingga gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang telah sesuai dengan yuridiksi dan wewenang yang berlaku;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat dan bantahan dari Penggugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan eksepsi dalam hukum perdata adalah merupakan tangkisan atau sanggahan yang tidak berkaitan langsung dengan pokok perkara, pada dasarnya eksepsi hanya sebatas mempersoalkan tentang keabsahan formal dari suatu gugatan bukan menyanggah materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak jelas (*obscuur libel*) karena Penggugat tidak menyebut dengan jelas identitas Tergugat, ketidak jelasan tersebut terletak pada penyebutan nama dan alamat Tergugat yang tertulis dalam gugatan nama Tergugat PT. Delta Merlin Dunia Tekstil I berkedudukan di Jl. Raya Solo-Sragen KM 12,5 Karanganyar Jawa Tengah, namun berdasarkan akta pendirian perusahaan identitas Tergugat adalah PT. Delta Merlin Dunia textile yang berkedudukan di Desa Pulosari Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah, sehingga hal ini terjadi kesalahan Penggugat dalam mencantumkan identitas Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-I berupa akta pendirian Perseroan Terbatas PT.Delta Merlin Dunia Textile yang dibuat oleh Notaris Tjondro Santoso, S,H., dalam Pasal 1 tercantum Nama Perseroan PT.Delta Merlin Tekstile berdomisili di Desa Pulosari, Kabupaten Karanganyar,

Halaman 18 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya berdasarkan bukti T-2 berupa Pengesahan Peraturan Perusahaan yang di sahkan oleh Dinas Perdagangan Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah tanggal 16 Maret 2022 Tercantum nama PT.Delta Merlin Dunia Textile

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti, P-1 berupa ID Card Pengugat tertulis PT.Duta Merlin Tekstile I Jl.Solo-Sragen Km 12.5 Nangsri-Karanganyar, sedangkan pada bukti P-1.3 berupa slip gaji Penggugat tercantum nama PT.Duta Merlin Tekstile I yang beralamat di Jl.Raya Solo-Sragen Km 12.5 selanjutnya dalam bukti P-1.4 berupa Fotocopy Anjuran dan Risalah Mediator tercantum nama Perusahaan PT.Duta Merlin Tekstile I yang beralamat di Jl.Raya Solo-Sragen Km 12.5;

Menimbang, bahwa oleh karena terdapat perbedaan dalam hal penyebutan identitas Tergugat berkaitan dengan Nama Perseroan dan Domisili Tergugat, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam akta Pendirian Perusahaan yang dibuat oleh Notaris Tjondro Santoso tertulis nama Pwerseroan adalah PT.Duta Merlin Tekstile yang berdomisili di Desa Pulosari Kabupaten Karanganyar, sedangkan dalam bukti P-1.1 dalam ID Card tertulis PT.Duta Merlin Tekstile I, kemudian dalam bukti P-1.3 dan P-1,4 tertulis PT.Duta Merlin Tekstile I yang berdomisili di Jl.Raya Solo-Sragen Km 12.5 Karanganyar;

Menimbang, bahwa telah terdapat perbedaan penyebutan mengenai identitas Penggugat dimana dalam akta Pendirian nama Perseroan adalah PT.Duta Merlin Tekstile saja tidak memakai angka romawi I yang berdomisili di Desa Pulosari Kabupaten Karanganyar, sedangkan dalam gugatan Penggugat serta bukti Penggugat nama Perseroan tercantum PT.Duta Merlin Tekstile I yang bberdomisili di Jl Raya Solo-Sragen Km.12.5 Karanganyar;

Menimbang, bahwa berdasarkan relaas panggilan sidang tanggal 9 Oktober 2022, yang disampaikan oleh Jurusita Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memanggil PT.Duta Merlin Tekstile I dengan alamat di Jl Solo-Sragen 12.5 Karanganyar, dan atas relaas tersebut pihak Tergugat hadir dalam persidangan sehingga dengan hadirnya pihak Tergugat dalam sidang perkara aquo sebagaimana relaas panggilan sidang tanggal 9 Oktober 2023, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat

Halaman 19 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah mengakui bahwa identitas Tergugat adalah PT.Duta Merlin Tekstile I yang beralamat di Jl Raya Solo-Sragen Km 12.5 Karanganyar sesuai relaas panggilan sidang dan sesuai dengan gugatan Penggugat, dengan demikian terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur karena tidak menyebutkan identitas Tergugat secara jelas haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat menggunakan dasar hukum yang tidak relevan karena mendasarkan pada Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 dengan pokok perselisihan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun dimaksud karena seharusnya seharusnya Penggugat menjelaskan dasar fakta gugatan bahwa dengan menyebutkan bahwa batas usia pensiun telah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan.

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat pada posita angka lima (5) telah jelas menyebutkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Pasal 15 ayat (1) disebutkan *"Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun, kemudian pada ayat (2) menyebutkan "Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun sedangkan pada ayat (3) disebutkan "Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun";*

Menimbang, bahwa oleh karena dasar hukum pengajuan gugatan Penggugat karena Penggugat memasuki usia pensiun menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1),(2) dan ayat (3) Majelis Hakim berpendapat bahwa Dasar Hukum dalam Pengajuan gugatan dalam perkara aquo sangat relevan sehingga eksepsi Penggugat harus ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai petitum gugatan tidak jelas dan tidak rinci karena telah mengajukan permintaan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang didalamnya terdapat dua (2) unsur yaitu PHK karena memasuki usia pensiun dan PHK sejak dibacakan sehingga timbul

Halaman 20 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kekaburan dalam hal ini apakah Penggugat memohon PHK pada saat Penggugat berusia 58 tahun atau saat putusan aquo dibacakan;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut setelah Majelis Hakim meneliti dengan seksama mengenai sejak kapan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah sejak Penggugat memasuki usia pensiun atau sejak Putusan dalam perkara aquo dibacakan hal tersebut telah masuk pokok perkara yang masih memerlukan pemeriksaan dan pembuktian lebih lanjut;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat telah masuk dalam pokok perkara yang memerlukan pemeriksaan dan pembuktian lebih lanjut dengan demikian terhadap eksepsi Tergugat tersebut harus dinyatakan tidak beralasan hukum dan harus ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa terhadap masa kerja Penggugat dan besaran upah yang diterima Penggugat maka Penggugat harus membuktikan dalil gugatannya;
- Bahwa tidak ada ketentuan batasan usia pensiun dalam Peraturan Perusahaan dan sampai saat ini Penggugat masih bekerja pada Penggugat dan masih menerima upah;
- Bahwa dari pengertian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang didalamnya terdapat unsur Perselisihan, Ketidaksesuaian, Pengakhiran Hubungan Kerja dan dilakukan salah satu pihak dalam unsur ke empat disebutkan Pengakhiran Hubungan Kerja maksudnya adalah bahwa dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja harus sudah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja apabila tidak terjadi maka tidak bisa perselisihan tersebut disebut perselisihan pemutusan hubungan kerja; dalam hal ini Penggugat harus dapat membuktikan bahwa dirinya sudah di PHK oleh Tergugat dalam perkara aquo;
- Bahwa Pasal 154 A ayat (1) huruf n Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Halaman 21 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, selaras dengan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan “.....Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena memasuki usia pensiun...”. Dalam Pasal tersebut Frasa “Pengusaha dapat”. Artinya bahwa kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja ada pada pihak pengusaha baik atas permohonan maupun tidak atas permohonan pekerja;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah Penggugat mendalilkan telah memasuki usia pensiun sehingga Penggugat mengajukan pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun, sedangkan dari pihak Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dan masih mempekerjakannya sehingga atas hal tersebut Penggugat mengajukan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan menuntut agar Tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang jumlahnya adalah Rp56.842.687,- (lima puluh enam juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena terhadap status hubungan kerja dan lamanya hubungan kerja serta besaran upah Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa Penggugat pada posita angka 1 menyebutkan Penggugat adalah Tergugat sejak 9 April 1999 dan bekerja di bagian PU dengan gaji terakhir Rp.2.207.483 (sesuai UMK Kab.Karanganyar);

Menimbang, bahwa atas dalil tersebut Tergugat dalam jawaban gugatan telah membantah dalil gugatan Penggugat pada posita angka 1 tersebut dan meminta Penggugat untuk membuktikan dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Anjuran Mediator serta Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial sebagai lampiran syarat pengajuan gugatan serta berdasarkan bukti P-1.4 berupa Anjuran Mediator Hubungan Industrial serta Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukti tersebut bersesuaian dengan lampiran anjuran dalam surat gugatan Penggugat;

Halaman 22 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Smg

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

Menimbang, bahwa sebagaimana keterangan Pihak Pengusaha (Tergugat) dalam sidang Mediasi yang tertuang dalam Anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja pada halaman 3 huruf B angka 1 menyebutkan bahwa Sdr.Suparmi adalah Pekerja pada PT.Duta Merlin Textile I dibagian PU, sedangkan pada angka 2 Pihak Pengusaha (Tergugat) menyatakan bahwa Pekerja (Penggugat) telah bekerja di PT.Duta Mwerlin Textile I sejak 9 April 1999 dengan mendapatkan upah sebesar Rp2.207.483,- (dua juta dua ratus tujuh ribu empat ratus delapan puluh tiga rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui Tergugat dalam sidang mediasi sebagaimana bukti P-1.4 berkaitan dengan hubungan kerja serta lamanya hubungan kerja dan tentang besaran upah yang diterima Penggugat maka dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa dalil gugatan Penggugat pada angka 1 adalah benar dengan demikian Penggugat telah bekerja pada Penggugat sejak 9 April 1999 dengan upah terakhir Rp. Rp2.207.483,- (dua juta dua ratus tujuh ribu empat ratus delapan puluh tiga rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan yang menjadi pokok sengketa gugatan Penggugat dimana Penggugat dalam posita angka 2, angka 3 dan angka 4 telah mendalilkan yang pada intinya adalah Penggugat sudah mengajukan surat pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat karena telah memasuki usia pensiun karena Penggugat sudah mencapai usia 61 tahun;

Menimbang, bahwa pada tanggal 11 Juli 2023 Penggugat menghadap ke HRD (Ibu Tyas) untuk meminta kompensasi PHK karena pensiun namun oleh Tergugat dijawab tidak ada pensiun meskipun sudah masuk usia pensiun;

Menimbang, bahwa pada tanggal 13 Juli 2023 Penggugat menghadap kembali ke HRD (Ibu Tyas) dan ditawarkan kompensasi Rp10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) akan tetapi Penggugat belum mau menerima dan meminta sesuai aturan yang berlaku, kemudian pada tanggal 12 Agustus Tergugat menawarkan kompensasi sebesar Rp15.000.000,- (lima belas juta rupiah) akan tetapi Penggugat belum menerima;

Halaman 23 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalil Penggugat tersebut telah diabntah oleh Tergugat yang pada intinya adalah tidak ada ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tentang batas usia pensiun dan sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat dan juga masih menerima upah;

Menimbang, bahwa dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja maka harus sudah terjadi pemutusan hubungan kerja apabila tidak terjadi maka tidak bisa perselisihan tersebut disebut perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dalam 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 menyebutkan“....*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena memasuki usia pensiun...*”. Dalam Pasal tersebut Frasa “*Pengusaha dapat*”. Artinya bahwa kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja ada pada pihak pengusaha baik atas permohonan maupun tidak atas permohonan pekerja;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalilnya Penggugat telah mengajukan bukti P-3 berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat yang setelah Majelis Hakim teliti bukti tersebut Penggugat lahir pada tanggal 12 Januari 1982 sehingga usia Penggugat sampai ddiajukannya gugatan dalam perkara aquo adalah 61 tahun;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah berusia 61 tahun kemudian Penggugat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat karena Penggugat telah memasuki usia pensiun dengan berdasarkan pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 Tentang Penyelenggara Progran Jaminan Pensiun yang dalam Pasal 15 ayat 1,2 dan ayat 3 mengatur tentang penetapan batas usia pensiun;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat berkaitan dengan usia pensiun tersebut dibantah oleh Tergugat yang menyatakan bahwa di dalam Peraturan Perusahaan PT.Duta Merlin Textile I tidak ada ketentuan mengenai batas usia pensiun dan saat ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah dari Tergugat sehingga dengan demikian belum ada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat;

Halaman 24 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti Tergugat yaitu bukti T-2 berupa Peraturan Perusahaan PT.Duta Merlin Textile I yang telah di sahkan berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah pada Pasal 29 menyatakan “ *Perusahaan mengikutsertakan/memasukkan karyawan/pekerja tetap dalam program BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi :*

- *Jaminan Hari Tua*
- *Jaminan Kecelakaan Kerja*
- *Jaminan Kematian*
- *Jaminan Pensiun;*

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2 tersebut tidak menjelaskan tentang batasan usia pensiun hanya menjelaskan tentang kewajiban Tergugat mengikutsertakan Pekerja/Penggugat dalam program Jaminan Pensiun namun demikian dalam persidangan baik Penggugat maupun Tergugat tidak membuktikan tentang kepesertaan Penggugat dalam program Jaminan Pensiun oleh karenanya sehingga Majelis Hakim berpendapat Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat dalam program jaminan pensiun;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam Peraturan Perusahaan tidak mengatur batasan usia pensiun sementara telah dipertimbangkan diatas bahwa Penggugat telah berusia 61 tahun maka dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 15 ayat (3) maka Penggugat telah memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 15 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 disebutkan “*Sementara usia pensiun menurut PP ini untuk pertama kali ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun Namun mulai 1 Januari 2019 usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun, usia pensiun dimaksud selanjutnya bertambah satu (1) tahun untuk setiap tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun*”.

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah memasuki usia pensiun dan telah pula dipertimbangkan diatas bahwa Penggugat tidak diikutkan dalam program jaminan pensiun karena meskipun dalam Peraturan Perusaaan terdapat kewajiban Tergugat mengikutkan Penggugat dalam program jaminan pensiun akan tetapi hal tersebut tidak dibuktikan oleh Tergugat maupun Penggugat sehingga dengan tidak di ikutkannya Penggugat dalam program jaminan pensiun Penggugat tidak dapat

Halaman 25 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerima manfaat pensiun sebagaimana ketentuan PP 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Pensiun;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat dalam hal terjadi perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dan oleh karena terhadap batasan usia pensiun tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan maka penyelesaian perselisihan dalam perkara aquo mendasarkan pada ketentuan pasal 154 A ayat 1 huruf n Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 154 A ayat 1 huruf n Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan “*Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :*

n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau..

Menimbang, bahwa selanjutnya Pasal 56 PP No.35 tahun 2021 menyebutkan “*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka pekerja/buruh berhak atas;*

- a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);*

Menimbang, bahwa terhadap ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut Tergugat dalam jawabannya pada angka 9 yang pada intinya menyebutkan **Frasa** kata “**Pengusaha dapat**” artinya bahwa kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja ada pada pengusaha baik atas permohonan maupun tidak atas permohonan pekerja hal ini sangat berkaitan dengan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah

Halaman 26 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa "Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, atas dasar inilah Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat karena memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa atas dalil Tergugat yang menyatakan Frasa kata "Pengusaha dapat" melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan pekerja memasuki usia pensiun yang kemudian dimaknai oleh Tergugat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja menjadi kewenangan Tergugat sehingga Penggugat yang telah memasuki usia pensiun dapat dipekerjakan kembali hal tersebut dijadikan alasan Tergugat untuk tidak mengabulkan permohonan Penggugat yang telah mengajukan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun menurut Majelis hal tersebut adalah bagian dari cara Tergugat yang ingin melepaskan tanggung jawab untuk membayar hak-hak Penggugat yang telah memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa dalam hal Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat yang telah memasuki usia pensiun maka Tergugat terlebih dahulu harus membayar hak-hak Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun kepada Penggugat, kemudian Tergugat dapat mempekerjakan Kembali Penggugat hal tersebut sejalan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan dalam butir B rumusan hukum kamar Perdata Khusus diatur sebagai berikut :

" Pekerja/buruh yang melanjutkan kembali hubungan kerja dengan pengusaha pada perusahaan yang sama setelah pensiun dan telah mendapatkan hak-hak pensiunnya maka dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja semenjak dipekerjakan kembali sesuai dengan peraturan perundang-undangan";.

Menimbang, bahwa ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 dapat dimaknai bahwa setelah pekerja pensiun dapat dipekerjakan kembali dengan hak berupa penghargaan masa kerja, selanjutnya SEMA tersebut

Halaman 27 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juga mengamanatkan terhadap pekerja yang dilanjutkan hubungan kerjanya setelah pensiun untuk dibayarkan hak pensiunnya terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan hukum diatas oleh karena dalil Tergugat yang telah memaknai kalimat dapat mempekerjakan kembali Penggugat tanpa dilakukan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu saat pekerja/buruh memasuki usia pensiun, sehingga pekerja yang telah memasuki masa pensiun tetap dapat dipekerjakan adalah bertentangan dengan SEMA Nomor 5 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka terhadap dalil Tergugat yang menyatakan pekerja dapat tetap dipekerjakan meskipun telah memasuki usia pensiun dan kewenangan melakukan pemutusan hubungan kerja adalah ada pada Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat oleh karena berdasarkan bukti yang terurai diatas Penggugat telah masuk usia pensiun maka dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 154 A ayat 1 huruf n Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan dalam perkara aquo dibacakan karena Penggugat memasuki usia pensiun dengan demikian petitum Penggugat pada huruf b beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan Penggugat pada angka 3 yang meminta kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar Penggugat secara tunai dan seketika karena PHK memasuki usia pensiun sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal 56 sebesar Rp56.842.687,-(lima puluh enam juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena telah dipertimbangkan diatas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Penggugat memasuki usia pensiun maka Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak 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); sebagaimana ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021

Halaman 28 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka satu (1) berkaitan dengan masa serta mengenai besaran upah yang diterima Penggugat telah diakui oleh Tergugat sebagaimana dalam bukti P-1.4 berupa Anjuran dan Risalah Mediator Hubungan Industrial yang bersesuaian dengan Anjuran dan Risalah dalam lampiran syarat fomil pengajuan gugata sehingga harus dianggap sebagai suatu fakta hukum bahwa benar Penggugat telah bekerja pada Penggugat sejak tanggal 9 April 1999 sehingga masa kerja Penggugat sampai dengan putusan dalam perkara aquo dibacakan adalah selama 24 tahun 8 bulan lebih 18 hari dengan upah terakhir sebesar Rp2.207.483.00 (dua juta dua ratus tujuh ribu empat ratus delapan puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap hak Penggugat berkaitan dengan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 56 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ternyata tidak dimintakan dalam petitum gugatan Penggugat maka Majelis Hakim dalam menentukan besaran hak pensiun Penggugat hanya mendasarkan pada ketentuan Pasal 56 huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan demikian Tergugat dihukum untuk membayar hak Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

- Uang pesangon sebesar 1,75 x 9 bulan x Rp2.207.483.00	=Rp34.767.857.00
- Penghargaan Masa Kerja 10 bulan x Rp2.207.483.00	= <u>Rp22.074.830.00</u>
Total	=Rp56.842.687.00

(Lima puluh enam juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah);

Dengan demikian terhadap petitum gugatan Penggugat pada huruf c beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sehingga Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Halaman 29 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara a quo adalah sejumlah Rp40.000.00 (empat puluh ribu rupiah);

Memperhatikan Pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena usia pensiun sejak putusan dalam perkara aquo dibacakan;
 3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak yang timbul dari pensiun Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang pesangon sebesar 1,75 x 9 bulan x Rp2.207.483.00 =Rp34.767.857.00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja 10 bulan x Rp2.207.483.00 =Rp22.074.830.00
- Total =Rp56.842.687.00

(Lima puluh enam juta delapan ratus empat puluh dua ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah);

4. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp.40.000.00 (empat puluh ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Senin tanggal 10 Januari 2024 oleh kami, Achmad Rasyid Purba, S.H., M.Hum sebagai Hakim Ketua, Hj. Christine Maria Setyowati, S.H, dan Nursalam, S.H masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, tanggal 5 Oktober 2023 putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 18 Januari 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum dengan dihadiri oleh Anis Suryandari, S.H., sebagai Panitera

Halaman 30 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

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

Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Hj. Christine Maria setyowati, S.H.

Achmad Rasyid Purba, S.H., M.Hum

Nursalam, S.H.

Panitera Pengganti,

Anis Suryandari, S.H.

Perincian biaya :

1. Pendaftaran	Rp
2. Proses	Rp
3. PNBP	Rp
4. Panggilan	Rp 30.000. -
5. Redaksi Put. Akhir	Rp
6. Meterai	Rp 10.000. - +
Jumlah	Rp 40.000,-

(empat puluh ribu rupiah) ;

Halaman 31 dari 31 hal. Putusan Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg