



**PUTUSAN**

**Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jap**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

**Ir. YULIUS MATIPPANA**, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pensiunan PT SMART Tbk, beralamat Perum Jaya Asri Blok BE 11A Entrop, Jayapura, Provinsi Papua, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dr. Yohanis Sudiman Bakti, SH, MH., dan kawan-kawan, para advokat pada Law Firm Pelita Keadilan, yang beralamat di Jalan kelapa Dua Entrop, Kelurahan Entrop, Distrik Jayapura Selatan, Kota Jayapura, Provinsi Papua, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Juni 2020, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**L a w a n**

**PT SMART Tbk**, berkedudukan di jalan MH Thamrin No. 51 Jakarta, sebagai Kantor Pusat yang membawahi **PT SINAR KENCANA INTI PERKASA**, berkedudukan di Jayapura sebagai Kantor Cabang di Kompleks Perumahan Skyline Indah Blok D Nomor 28 Abepura, Kotaraja, Kota Jayapura, Provinsi Papua, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Matsani, SH., dan kawan-kawan, kewarganegaraan Indonesia, selaku Staff Personalia dan Hukum PT Sinar Kencana Inti Perkasa, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Juli 2020 selanjutnya disebut **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura;  
Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara ini;  
Setelah mendengar keterangan Para Pihak yang berperkara;  
Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 9 Juli 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A tanggal 9 Juli 2020 dengan Register Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jap, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

Halaman 1 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat adalah pensiunan pegawai PT. SMART Tbk adalah perusahaan dengan jenis usaha perkebunan yang berkedudukan di Jakarta sebagai kantor pusat dan mempunyai beberapa cabang perusahaan di Indonesia salah satunya di Jayapura adalah PT. SINAR KENCANA INTI PERKASA, suatu perusahaan perkebunan kelapa sawit milik Sinar Mas Group di Jayapura, sebagaimana dalam surat keputusan pengangkatan Penggugat sebagai karyawan;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan perkebunan tersebut selama 25 (dua puluh lima) tahun, sejak Tanggal 15 Juli 1994 sampai dengan Tanggal 3 Juli 2019 dengan pangkat dan jabatan terakhir adalah Senior Manager;
3. Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan tersebut dengan jabatan terakhir Senior Manager, terakhir menerima upah sebagai berikut:

#### A. Penghasilan:

- Gaji pokok	: 22.424.000,00
- Insentif Kinerja (IK)	: 15.632.755,00
- BPJS TK (JKK+JKM) PT	: 231.075,00
- BPJS Kes PT	: 320.000,00
- THR	: 408.000,00
- THR IK	: 407.000,00
- Lain-lain	: 3.000.000,00
- Tugangan Daerah	: 2.085.000,00
<b>Total</b>	<b>: 44.507.830,00</b>

#### B. Potongan:

- PPh	: 6.752.292,00
- Potongan lain-lain	: 62.500,00
- Iuran Dana Pensiun	: 363.356,00
- BPJS TK (JKK+JKM) PT	: 231.075,00
- BPJS TK (JHT) Karyawan	: 550.180,00
- BPJS Kesehatan karyawan	: 80.000,00
- BPJS Kesehatan PT	: 320.000,00
- <u>BPJS TK (JP) Karyawan</u>	<u>: 85.124,00</u>
<b>Total potongan</b>	<b>: 8.444.527,00</b>

#### C. Lain-lain

Total dibayarkan: (A – B) + C : Rp. 36.063.303,00

4. Bahwa Pengugat selama bekerja di perusahaan perkebunan tersebut, telah ditugaskan di dua daerah yaitu Maluku Utara dan Jayapura Papua. Kedua

Halaman 2 dari 41 halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap

#### 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)



daerah tersebut adalah penuh dengan konflik, sehingga banyak staff yang tidak mau bahkan memilih resign ketika ditugaskan ke daerah tersebut;

5. Bahwa Penggugat selama menjalankan tugas di daerah tersebut mengalami dua kali konflik di Maluku Utara, yaitu konflik akibat krisis moneter dan kerusuhan SARA yang mengakibatkan Penggugat kehilangan semua dokumen-dokumen termasuk surat pengangkatan sebagai karyawan dan Penggugat sebagai spokesman yang ditunjuk menghadapi masyarakat yang demo ke perusahaan yang meminta lahan atau tanah yang dijadikan perkebunan untuk dikembalikan;
6. Bahwa ketika terjadi konflik dan kerusuhan di Maluku Utara yang mengakibatkan perusahaan harus melakukan PHK ribuan karyawan, Penggugat dipanggil ke Manado untuk membantu menyelesaikan konflik tersebut, padahal ada banyak staff di Manado yang bisa untuk menghadapi permasalahan tersebut dan akhirnya Penggugat kembali menjadi target preman-preman yang membantu karyawan untuk menuntut hak-haknya, bahkan Penggugat diancam untuk tidak menginjakkan kaki di Halmahera, Maluku Utara;
7. Bahwa pada bulan Februari tahun 2001 Penggugat dimutasikan ke Jayapura, Papua dan selama di Papua, Penggugat telah melakukan tugas dan tanggungjawab dengan baik di tengah-tengah tekanan masalah yang sedemikian rupa, baik sebagai staff perijinan dan staff kebun;
8. Bahwa karena sedemikian beratnya masalah dan tekanan kerja yang telah Penggugat alami selama ini, terutama di Papua, maka Penggugat beberapa kali mengajukan permohonan mutasi ke daerah lain untuk mendapatkan kesempatan penyegaran (*refreshing*), sesuai dengan aturan perusahaan mutasi staff yang seharusnya dilakukan setiap 3 (tiga) tahun namun Penggugat tidak pernah mendapatkan kesempatan tersebut sampai memasuki usia pensiun;
9. Bahwa dengan tekanan kerja yang sangat berat Penggugat hadapi selama menjalankan tugas di lapangan sehingga berdampak pada kondisi kesehatan Penggugat yang mengalami penyakit kronis yaitu penyakit stroke yang diderita sejak Bulan November 2015 sampai pada saat ini;
10. Bahwa meskipun dalam kondisi menderita penyakit stroke, Tergugat masih tetap menjalankan tugas sekitar 4 (empat) Tahun terakhir sampai memasuki usia pensiun;
11. Bahwa pada Tanggal 3 Juli 2019, Penggugat di PHK karena masa pensiun telah mencapai usia 55 tahun dengan Surat Keputusan Pensiun Nomor: 0228/SK/HR-EA/UNIT-10/07/2019;

Halaman 3 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap



12. Bahwa Penggugat sejak dinyatakan pensiun, Tergugat tidak secara langsung memberikan hasil perhitungan jumlah pesangon yang Penggugat akan terima dan tidak membayarkan uang pesangon pensiun yang merupakan hak Penggugat sehingga Penggugat mengalami masa ketidakpastian selama 4 (empat) bulan dimana gaji setiap bulan secara langsung diputuskan dan Tergugat tidak secara langsung membayarkan pesangon pensiun, sehingga keadaan tersebut sangat menyulitkan kehidupan Penggugat terutama untuk berobat karena menderita penyakit stroke;
13. Bahwa sebelum mencapai usia pensiun tersebut Penggugat sering kali mengingatkan kepada Tergugat bahwa Penggugat akan pensiun pada Tanggal 3 Juli 2019, mohon kepada Tergugat untuk dapat mempersiapkan segala sesuatunya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban Penggugat, tetapi sampai pada hari pelepasan Penggugat tidak diberi informasi apapun, tidak ada pertemuan untuk membicarakan apapun dan akhirnya Penggugat keluar dari perusahaan dengan hanya membawa Surat Keputusan Pensiun;
14. Bahwa Penggugat terus menerus menghubungi pihak Tergugat melalui Staff *Human Resourch and Development* (HRD) juga ke pucuk pimpinan yaitu *Cief Executive Officer* (CEO) dan *Managing Director* mempertanyakan ketidakjelasan nasib Penggugat tersebut dan akhirnya Tergugat menyampaikan hasil perhitungan pesangon pensiun kepada Penggugat yang dirinci sebagai berikut:
- Gaji pokok : Rp 22.424.000,00
  - Tunjangan Khusus : Rp 3.000.000,00
  - Tunjangan daerah : Rp 2.085.000,00
  - Total Upah : Rp 26.693.000,00
  - a. Pesangon :  $9 \times 2 \times \text{Rp } 26.693.000,00 = \text{Rp } 480.474.000,00$
  - b. Penghargaan :  $10 \times \text{Rp } 26.693.000,00 = \text{Rp } 266.930.000,00$
  - c. Penggantian Hak : 15% = Rp 112.110.600,00
  - Total Bruto..... = Rp 859.514.600,00
  - d. Kompensasi sebesar Rp859.514.600,00
    - a) Jumlah perhitungan sesuai UU 13/2003. = Rp 859.514.600,00
    - b) Saldo manfaat dana pensiun = Rp 472.441.571,00 (-)
    - c) Pencairan OC 2017 = Rp 180.000.000,00 (-)
  - Kewajiban perusahaan membayar selisih
  - Dana Pensiun sebesar = Rp 207.073.020,00



15. Bahwa Penggugat sangat keberatan dengan hasil perhitungan tersebut karena Tergugat telah menghilangkan beberapa tunjangan tetap yang telah Penggugat terima sejak tahun 1994 secara sepihak dan tanpa sepengetahuan Penggugat, antara lain:
  - a) Tunjangan staff;
  - b) Tunjangan masa staff, dan
  - c) Tunjangan masa golongan;
16. Bahwa sejak Penggugat diangkat menjadi karyawan pada tahun 1994 ketiga tunjangan tersebut secara jelas dan nyata termuat dalam surat keputusan penyesuaian gaji dan diterima secara tetap sampai pada Tahun 2014;
17. Bahwa bermula sejak tahun 2015, tanpa sepengetahuan Penggugat dan tanpa persetujuan Penggugat, pihak Tergugat secara sepihak mulai merubah sistem pengupahan dimana ketiga tunjangan tersebut digabungkan menjadi tunjangan tidak tetap dengan nama Insetif Kinerja (IK) yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran, kemudian dimasukkan menjadi dasar perhitungan pesangon yang mengakibatkan kerugian bagi Penggugat;
18. Bahwa perubahan sistem pengupahan yang menghilangkan ketiga tunjangan tetap tersebut kemudian merubahnya menjadi tunjangan tidak tetap oleh Penggugat baru mengetahui setelah menerima hasil perhitungan pesangon pensiun Penggugat karena sistem pembayaran gaji karyawan dibayarkan melalui transfer secara langsung ke rekening Tergugat dan tidak secara langsung disertai dengan slip gaji sehingga menyulitkan bagi Penggugat untuk mengetahui perubahan sistem pengupahan tersebut;
19. Bahwa perbuatan Tergugat yang secara sepihak merubah sistem pengupahan tunjangan tersebut adalah pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”;
20. Bahwa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah memberi pedoman atau pengertian tentang komponen upah sebagai berikut:
  - a. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kemahalan; Tunjangan Daerah dan lain-lain.



Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan;

- b. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan);

Berdasarkan pengertian tersebut maka sangatlah jelas bahwa istilah Insentif Kinerja (IK) adalah merupakan tunjangan tetap yang harus dimasukkan dalam perhitungan pembayaran pesangon, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perbuatan Tergugat merupakan pelanggaran terhadap Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah;

21. Bahwa berdasarkan Surat Edaran tersebut maka komponen upah yang seharusnya dijadikan dasar perhitungan pesangon dan jumlah pesangon yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

- Gaji pokok	= Rp. 22.424.000,00
- Insentif kinerja	= Rp. 15.632.755,00
- Tunjangan lain-lain	= Rp. 3.000.000,00
- Tunjangan daerah	= Rp. 2.085.000,00
Total upah.....	= Rp. 43.141.755,00

Perhitungan pesangon pensiun adalah sebagai berikut:

a. Pesangon	: 9 x 2 x Rp. 43.141.755,00	= Rp. 766.551.590,00
b. Penghargaan	: 10 x 1 x Rp. 43.141.755,00	= Rp. 431.417.550,00
c. Penggantian Hak: 15%		= <u>Rp. 179.695.371,00</u>
Total Pesangon Bruto.....		= Rp.1.377.664.511,00

Terbilang: Satu milyar tiga ratus tujuh puluh tujuh juta enam ratus enam puluh empat ribu lima ratus sebelas rupiah;

22. Bahwa Penggugat juga selama bekerja telah menggunakan hak cuti panjang sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 51/Men/IV/2004 tentang Istrirahat Panjang Pada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan Tertentu, pada periode Tanggal 15 Juli 2018 sampai dengan Tanggal 15 Juli 2019 namun sampai gugatan ini diajukan Tergugat belum mendapatkan upah dan kompensasi hak cuti panjang sejumlah Rp43.141.755,00 (empat puluh tiga juta seratus empat puluh satu ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah);

23. Bahwa Penggugat selama dinyatakan pensiun dan Tergugat tidak secara langsung membayar uang pesangon kepada Tergugat adalah merupakan pelanggaran hukum sehingga kewajiban Tergugat untuk tetap membayar gaji selama 4 (empat) bulan yang merupakan uang pisah kepada Penggugat sebesar Rp172.567.020,00 (seratus tujuh puluh dua juta lima ratus enam puluh tujuh dua puluh ribu);
24. Bahwa benar Tergugat telah mengikut sertakan Penggugat dalam Program Dana Pensiun PT. SMART Tbk dengan Saldo Manfaat Pensiun sejumlah Rp472.441.571,00 (empat ratus tujuh puluh dua juta empat ratus empat puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh satu rupiah);
25. Bahwa berdasarkan perhitungan tersebut Terdapat perbedaan perhitungan antara Penggugat dan Tergugat sehingga Penggugat merasa sangat dirugikan karena jumlah hak pensiun yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

Total pesangon bruto	: Rp. 1.377.664.511,00
Hak cuti panjang	: Rp. 43.141.755,00
Uang pisah selama 4 (empat) bulan	: <u>Rp. 172.567.020,00 (+)</u>
Jumlah	: Rp. 1.593.373.286,00
Saldo manfaat pensiun yang telah dibayar	: <u>Rp. 472.441.571,00 (-)</u>
Selisih kompensasi pensiun senilai	: Rp. 1.120.931.715,00

Terbilang: Satu milyar seratus dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus lima belas ribu rupiah;

26. Bahwa Tergugat dalam perhitungan tersebut juga mengklaim telah membayarkan dana *Olimpic Club* (OC) kepada Penggugat sebesar Rp180.000.000,00 (*seratus delapan puluh juta rupiah*) pada Tahun 2017 adalah tidak benar akan tetapi Penggugat pernah menerima dana *Olimpic Club* (OC) tersebut sebesar Rp45.546.130,00 (empat puluh lima juta lima ratus empat puluh enam seratus tiga puluh rupiah) pada tahun 2015;
27. Bahwa dana *Olimpic Club* (OC) yang dimaksud Tergugat tersebut adalah suatu kebijakan perusahaan dengan maksud untuk membentengi agar staf/karyawan tidak keluar dari PT. SMART Tbk dan pindah ke perusahaan sawit lainnya dan dana *Olimpic Club* (OC) tersebut sesungguhnya tidak ada



kaitannya dengan dana pensiun dan tidak ada dalam Peraturan Perusahaan;

28. Bahwa perbuatan Tergugat tersebut telah menimbulkan permasalahan hukum dan merupakan Perselisihan Hak sebagaimana diatur dalam Pasal 2 huruf (a) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana perbuatan tergugat telah merubah secara sepihak sistem pengupahan dari tunjangan tetap menjadi tunjangan tidak tetap dengan istilah Insentif Kinerja (IK);
29. Bahwa atas permasalahan tersebut pada Tanggal 24 Oktober 2019 diadakan perundingan bipartit I di kantor kepala perwakilan Sinar Mas di Jayapura antara Penggugat dengan Tergugat. Penggugat hadir sendiri sedangkan Tergugat diwakili oleh staff HRD Bapak Arief Wahyu. Turut hadir dalam pertemuan tersebut kepala perwakilan Sinar Mas Jayapura bapak Rusdan Zaini Lubis. Pihak Tergugat tidak mau menunjukkan kepada Penggugat dokumen perhitungan pesangon dan juga tidak dapat menjelaskan apa dasar hukumnya merubah atau menghilangkan tunjangan tetap yang seharusnya menjadi dasar perhitungan pesangon akan tetapi Tergugat mengakui bahwa tiga komponen upah yang merupakan tunjangan tetap yaitu (1) tunjangan staf, (2) tunjangan masa staf dan (3) tunjangan masa golongan sebagian dimasukkan dalam gaji pokok dan sebagian lagi dimasukkan dalam Insentif Kinerja (IK). Dan diakhir rapat bipartit Tergugat tidak mau membuat dan menandatangani risalah bipartit seperti yang diamanatkan undang-undang;
30. Bahwa pada tanggal 5 November 2019 kembali dilakukan pertemuan bipartit II Penggugat hadir bersama kuasa hukum, sedangkan pihak Tergugat diwakili staff HRD bapak Matsani Sani dan Arief Wahyu. Turut hadir dalam pertemuan kepala perwakilan bapak Rusdan Zaini Lubis. Kembali pihak Tergugat tidak menunjukkan itikad baik untuk menyelesaikan masalah ini dengan tidak menunjukkan dokumen perhitungan pesangon dan juga tidak mau membuat dan menandatangani risalah bipartit seperti yang diamanatkan undang-undang;
31. Bahwa pada tanggal 11 November 2019 atas undangan dari *Managing Director Operational* (MDO) Ibu The Biao Ling dilakukan pertemuan bipartit III di kantor pusat PT SMART Jakarta. Penggugat hadir ditemani Isteri sedangkan dari pihak Tergugat hadir MDO Ibu The Biao Ling, CEO Bapak Chandra Wilson dan HRD Bapak Wawan Susanto. Dalam pertemuan tersebut kembali Tergugat tidak menunjukkan dasar hukum merubah tunjangan tetap menjadi tunjangan tidak tetap atau Insentif Kinerja (IK)



tetapi menyatakan bahwa hal tersebut sudah menjadi kebijakan perusahaan dan mengakui bahwa Tergugat tidak dapat memenuhi tuntutan Penggugat karena nantinya dapat berdampak kepada karyawan lain yang akan pensiun;

32. Bahwa pada tanggal 14 November 2019 kembali atas undangan MDO Ibu The Biao Ling dilakukan pertemuan bipartit IV, Hadir dalam pertemuan tersebut Penggugat ditemani oleh Isteri sedangkan dari pihak Tergugat hadir MDO Ibu The Biao Ling. MDO mengajak apa bisa ada titik temu dan Penggugat mencoba mengalah dengan menawarkan bahwa dari selisih perhitungan yang ada Penggugat menawarkan turun setengah dan Tergugat naik setengah. Pihak Tergugat tidak menerima tetapi menawarkan solusi yang lain yaitu agar Penggugat menerima dulu tawaran pesangon dari perusahaan dan nanti MDO akan tambahkan dalam bentuk pembayaran uang jasa karena menurut Ibu MDO mengakui bahwa Penggugat telah banyak berjasa di perkebunan Sinar Mas di Papua;

33. Bahwa setelah dilakukan perundingan bipartit beberapa kali namun tidak menghasilkan kesepakatan maka permasalahan tersebut dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk dilakukan mediasi namun dalam perundingan mediasi yang dilakukan beberapa kali tidak tercapai kesepakatan karena Tergugat tetap pada hasil perhitungan pesangon yang telah disampaikan dalam perundingan tersebut;

34. Bahwa oleh karena tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua, maka pada Tanggal 27 Mei 2020 mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua mengeluarkan anjuran agar PT. SMART Tbk membayar hak-hak pensiun Sdr. Yulius Matippana sebagai berikut:

1) Pesangon : 9 x 2 x Rp 43.141.755	= Rp 766.551.590,-
2) Penghargaan: 10 x Rp 43.141.755	= <u>Rp 431.417.550,-</u>
Jumlah	= Rp 1.197.969.140,-

3) Penggantian Hak:	
a. Perumahan dan pengobatan 15%	= Rp 179.695.371,-
b. Cuti	= Rp 43.141.755,-
c. Uang pisah 4 bulan upah 4 x Rp 43.141.755	= <u>Rp 172.567.020,-</u>
Jumlah	= Rp 1.593.373.286,-

Manfaat Pensiun yang dibayarkan oleh

Perusahaan sebesar	= <u>Rp 472.441.571,-</u>
--------------------	---------------------------

Selisih kompensasi pensiun senilai	= Rp 1.120.931.715,-
------------------------------------	----------------------



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang: Satu milyar seratus dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus lima belas rupiah;

35. Bahwa pada tanggal 27 Maret 2018 mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan kesimpulan:

- Pihak pengusaha menolak anjuran mediator dengan surat nomor. 040/HROPS2/05/2020 Tanggal 11 Mei 2020;
- Pihak pekerja sdr Dr. Salesius Jemaru, SH, MHum Kuasa Hukum sdr. Ir. Yulius Matippana menerima anjuran mediator dengan surat nomor: 08/PK/V/2020 Tanggal 20 Maret 2018;

36. Bahwa perbuatan Tergugat yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan telah merugikan Penggugat yang dapat dirinci sebagai berikut:

Total pesangon bruto	: Rp. 1.377.664.511,00
Hak Cuti Panjang	: Rp. 43.141.755,00
Uang Pisah selama 4 (empat) bulan	: Rp. 172.567.020,00 (+)
Jumlah	: Rp. 1.593.373.286,00
Saldo Manfaat Pensiun yang telah dibayar	: Rp. 472.441.571,00 (-)
Selisih kompensasi pensiun senilai	: Rp. 1.120.931.715,00

Terbilang: Satu milyar seratus dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus lima belas ribu rupiah;

37. Bahwa atas perhitungan tersebut maka pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura menyatakan bahwa sengketa antara Penggugat dan Tergugat adalah merupakan Perselisihan Hak menurut ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp1.120.931.715,00 (satu milyar seratus dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus lima belas ribu rupiah);

25. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Para Penggugat sebagaimana ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tripartit (mediasi) tidak tercapai kesepakatan bersama maka demi untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat sehingga patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura;

26. Bahwa untuk menjamin dilaksakannya putusan ini oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 10 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap



Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura untuk menghukum tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

27. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbar bij vooraad*) meskipun ada upaya hukum perlawanan dan kasasi;

28. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Jayapura menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan uraian dan fakta hukum tersebut diatas, maka dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Jayapura Klas IA Cq Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang mengadili dan memeriksa perkara ini untuk berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

**MENGADILI**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa perbuatan Tergugat yang merubah sistem pengupahan secara sepihak adalah pelanggaran Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan bahwa perbuatan Tergugat merupakan pelanggaran terhadap Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah;
4. Menyatakan bahwa insentif kinerja (IK) adalah merupakan tunjangan tetap yang harus dimasukkan dalam perhitungan pembayaran pesangon kepada Penggugat;
5. Menyatakan bahwa total pesangon bruto Penggugat adalah sebesar Rp1.377.664.511,00 (satu milyar tiga ratus tujuh puluh tujuh juta enam ratus enam puluh empat ribu lima ratus sebelas rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar selisih kompensasi uang pesangon sebesar Rp1.120.931.715,00 (satu milyar seratus dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus lima belas ribu rupiah) kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total pesangon bruto	: Rp. 1.377.664.511,00
Hak cuti panjang	: Rp. 43.141.755,00
Uang pisah selama 4 (empat) bulan	: Rp. 172.567.020,00 (+)
Jumlah	: Rp. 1.593.373.286,00

Saldo manfaat pensiun yang telah dibayar : Rp. 472.441.571,00

Selisih kompensasi pensiun senilai : Rp. 1.120.931.715,00

Terbilang: Satu milyar seratus dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus lima belas ribu rupiah;

- Menyatakan bahwa selisih pembayaran antara Penggugat dan Tergugat merupakan perselisihan hak sebagaimana ketentuan Pasal 2 huruf (a) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Menyatakan bahwa Tergugat belum memenuhi pembayaran dana *Olimpic Club* (OC) sebesar Rp180.000.000,00 (seratus delapan puluh juta rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
- Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbar bij vooraad*) meskipun ada upaya hukum perlawanan dan kasasi;
- Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau, mohon mempertimbangkan hukum, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan atau mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Dr. Yohanis Sudiman Bakti, SH, MH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Juni 2020 sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Rusdan Zaini Lubis, SH., MH., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 16 Juli 2020;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 RBg Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak, akan tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat pada tanggal 22 Juli 2020 yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 29 Juli 2020 yang pada pokoknya sebagai berikut:



1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali atas pengakuan Tergugat yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa apa yang didalilkan Penggugat adalah tidak benar, dan supaya Majelis Hakim Yang Terhormat, yang memeriksa perkara ini tidak terkecoh oleh dalil-dalil Penggugat maka Tergugat perlu mengemukakan fakta-fakta yang sebenarnya sebagai berikut;

**DALAM EKSEPSI**

3. Bahwa setelah dipelajari dan diteliti surat gugatan yang diajukan para penggugat adalah gugatan yang kabur atau tidak jelas, tidak cermat atau *Obscuur Libel*, dengan uraian fakta sebagai berikut:
  - a) Bahwa dalam posita dan petitum gugatan Para Penggugat tidak berhubungan atau bertentangan satu dengan lainnya;  
Bahwa Penggugat dalam surat gugatannya mengajukan gugatan perihal perselisihan hak yang mana perselisihan hak berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa:  
Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;  
Bahwa sudah sangat terang berkenaan dengan perselisihan hak sebagaimana dalam penjelasan Pasal 2 UU 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa:  
Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;  
Bahwa berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah sangat jelas dan terang dinyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun. Konsekuensi hukum dari konstruksi Pasal *a quo* adalah perselisihan hubungan industrial dikarenakan pekerja/buruh memasuki usia pensiun merupakan obyek dari perselisihan pemutusan hubungan kerja bukan perselisihan hak sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat;  
Dalam hal ini gugatan menjadi kabur, tidak jelas, dan/atau tidak cermat atau *Obscuur Libel* dikarenakan di dalam petitum yang dimohonkan oleh Penggugat sebagaimana termuat dalam petitum angka 5, 6, 8, dan



9 tidak relevan untuk dimohonkan karena terkait dengan permintaan pembayaran kompensasi uang pesangon. sedangkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan perihal perselisihan hak. Hal tersebut menyebabkan gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur terkait dengan obyek Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara *a quo*;

Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, gugatan Penggugat dikualifikasikan sebagai gugatan yang *Obscuur Libel*, oleh karenanya mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan bahwa gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA,

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali atas pengakuan Tergugat yang dinyatakan secara jelas dan tegas oleh Tergugat;
5. Bahwa Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11, dengan fakta sebagai berikut:

Bahwa Penggugat adalah pekerja PT SMART Tbk sejak tanggal 15 Juli 1994 dengan masa kerja kurang lebih 24 tahun 11 bulan, dengan jabatan terakhir sebagai Document & License Section Head, pangkat sebagai Manager, dengan upah terakhir sebesar Rp26.693.000,00 (Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Tiga Ribu Rupiah) yang terdiri dari:

- a. Gaji Pokok : Rp 21.608.000,00 / bruto
  - b. Tunjangan Daerah : Rp 2.085.000,00 / bruto
  - c. Tunjangan Khusus : Rp 3.000.000,00 / bruto
- Jumlah : Rp 26.693.000,00 / bruto

Bahwa pada bulan Juni 2019, Penggugat menerima pembayaran upah sebesar Rp27.509.000,00 (dua puluh tujuh juta lima ratus sembilan ribu rupiah), yang terdiri dari:

- a. Gaji Pokok : Rp 22.424.000,00 / bruto
  - b. Tunjangan Daerah : Rp 2.085.000,00 / bruto
  - c. Tunjangan Khusus : Rp3.000.000,00 / bruto
- Jumlah : Rp 27.509.000,00 / bruto

Bahwa pada bulan April 2019, di tempat kerja Tergugat ada penyesuain pembayaran gaji pokok kepada seluruh pekerja, termasuk kepada Penggugat. Pembayaran penyesuain upah tersebut dilakukan pada bulan Juni 2019;



Bahwa Penggugat menerima penyesuaian gaji pokok dari sebelumnya sebesar Rp21.200.000,00 menjadi Rp21.608.000,00;

Bahwa pada bulan Juni 2019, Penggugat menerima pembayaran gaji pokok sebesar Rp22.424.000,00 sebagaimana ternyata dalam bukti pembayaran (slip gaji) bulan Juni 2019, pembayaran gaji pokok sebesar Rp22.424.000,00 adalah pembayaran gaji pokok pada Juni 2019 ditambah dengan rapelan selisih penyesuaian gaji di bulan April dan bulan Mei 2019, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- a. Gaji pokok bulan Juni 2019 : Rp 21.608.000, / bruto
  - b. Rapelan selisih penyesuaian gaji bulan April 2019: Rp408.000/bruto
  - c. Rapelan selisih penyesuaian gaji bulan Juni 2019: Rp408.000/bruto
- Jumlah : Rp22.424.000/bruto

Bahwa pada tanggal 03 Juli 2019, Penggugat memasuki usia pensiun dimana sesuai ketentuan yang berlaku di tempat kerja Tergugat, pekerja yang memasuki usia 55 (lima puluh lima) tahun diputus hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja ini telah sesuai dengan Pasal 11 Peraturan Perusahaan PT Smart Tbk, menyebutkan bahwa:

Pekerja yang telah berusia 55 (lima puluh lima) tahun diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun sesuai dengan ketentuan dalam program dana pensiun smart;

Bahwa dalam dalil gugatan pada angka 4, 5, 6, dan 7 yang menyatakan bahwa Penggugat bekerja di daerah konflik, menghadapi permasalahan-permasalahan sehingga menjadi target preman-preman, dan menghadapi tekanan kerja yang sangat berat di lapangan sehingga berdampak pada kondisi kesehatan Penggugat adalah dalil yang berlebihan dan hanya pendapat subyektif penggugat saja;

Bahwa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di perkebunan kelapa sawit yang padat karya, seperti di tempat kerja Tergugat, salah satu tugas pekerja yang mewakili perusahaan, termasuk Penggugat adalah menyelesaikan konflik sosial yang terjadi. Terhadap tugas yang dilakukan oleh Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan penghargaan berupa kenaikan upah, bonus tahunan, bonus tambahan dan fasilitas-fasilitas lainnya;

Bahwa ketika Penggugat menderita sakit, Tergugat juga memeberikan bantuan kepada Penggugat, berupa; biaya pengobatan, dan upahnya selalu dibayarkan selama penggugat tidak masuk bekerja selama sakit;



Dengan demikian berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka sudah menjadi pantas dan layak dalil Penggugat pada angka 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11, harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

6. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 12, dan 13 dengan fakta sebagai berikut:

Bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) karena usia pensiun, ada proses administrasi di tempat kerja Tergugat yang harus diselesaikan sebelum melakukan pembayaran kompensasi pensiun kepada Penggugat, antara lain namun tidak terbatas pada:

- a. Pengecekan saldo jaminan hari tua dan jaminan pensiun di BPJS Ketenagakerjaan, pengecekan saldo jaminan hari tua dan jaminan pensiun dapat dilakukan 1 (satu) bulan setelah tanggal efektif pekerja memasuki usia pensiun;
- b. Pengecekan saldo dana pensiun di dana pensiun smart;
- c. Persetujuan perhitungan kompensasi pensiun dari Manajemen di tempat kerja Tergugat;

Semua proses tersebut diatas memerlukan waktu, sehingga tidak bisa dengan serta merta begitu pekerja pensiun dapat secara langsung dibayarkan hak-haknya. Hal ini berlaku tidak hanya pada Penggugat saja melainkan juga berlaku bagi seluruh pekerja yang berkerja di tempat kerja Tergugat;

Dengan demikian berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka sudah menjadi pantas dan layak dalil Penggugat pada angka 12 dan 13 harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

7. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 15,16, 17, 18, 19, 20 dan 21 dengan fakta sebagai berikut;

Bahwa Tergugat berdasarkan pertimbangan tertentu memiliki hak untuk mengadakan perubahan remunerasi dan sistem pengupahan di tempat kerja Tergugat sesuai dengan kondisi dan kemampuan Tergugat;

Sebagaimana diketahui, bahwa sesuai Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, menyebutkan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah (maksudnya, pada jenjang jabatan dan/atau kompetensi kerja terendah), yang meliputi upah pokok (*basic salary*) termasuk tunjangan tetap (*fixed allowances*);

Bahwa merujuk pada Pasal 15 ayat (2) Permenakertrans 7 Tahun 2013, menyebutkan bahwa Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, atau lazim disebut masa



kerja 0 (nol) tahun. Berdasarkan aturan ini berarti bahwa, bagi pekerja dengan masa kerja di atas 1 (satu) tahun atau pada tahun kedua dan seterusnya, tentunya besaran upahnya tidak boleh lagi dengan standar upah minimum, akan tetapi harus naik berjenjang secara proporsional lebih besar dari standar upah minimum;

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut dapat disimpulkan, bahwa dalam undang-undang ternyata sebagian besar hanya mengatur mengenai upah sampai dengan upah minimum saja (aspek hukum publik). Hal ini berarti, secara *a-contrario* besaran upah di atas upah minimum adalah merupakan wilayah (domain) kesepakatan di antara para pihak Artinya merupakan aspek hukum privat;

Bahwa tidak benar Tergugat telah menghilangkan tunjangan staff, tunjangan, masa staff dan tunjangan golongan, Namun pada faktanya yang terjadi adalah Tergugat hanya melakukan penyederhanaan atas komposisi sistem pengupahan di tempat kerja Tergugat, yang ditetapkan dalam insentif kinerja (IK). Hal ini sebagaimana ternyata dalam Surat Keputusan No.0303/SK-GAJI/HR-EA/PSM2/2014 dan Surat Keputusan No. 0026/SK-GAJI/HR-EA/PSM2/06/2015, yang menyebutkan sebagai berikut:

Surat Keputusan No.0303/SK-GAJI/HR-EA/PSM2/2014		Surat Keputusan No. 0026/SK-GAJI/HR-EA/PSM2/06/2015	
Komponen	Upah	Komponen	Upah Menjadi
Gaji pokok	18.000.000	Gaji Pokok	19.835.000,-
Insentif Kinerja	2.500.000	Tunjangan Daerah	2.085.000,-
Tunjangan Staff	1.075.000	Insentif Kinerja	8.000.000,-
Tunjangan Masa Staff	2.015.000	--	--
Tunjangan Masa Golongan	1.400.000	--	--
Total	24.990.000		29.920.000

Bahwa sesuai dengan Surat Keputusan No.0303/SK-GAJI/HR-EA/PSM2/2014 dan Surat Keputusan No. 0026/SK-GAJI/HR-EA/PSM2/06/2015 tersebut sudah menjadi jelas dan terang, perubahan yang dilakukan tidak mengurangi upah yang diterima oleh pekerja, termasuk penggugat, perubahan tersebut malah lebih baik dari penerimaan upah pekerja sebelum diberlakukan kebijakan *a quo*;



Bahwa sebagaimana yang telah disampaikan di atas, dalam melakukan penyederhanaan komponen upah sebagaimana tersebut di atas, Tergugat telah mensosialisasikan kepada seluruh pekerja, termasuk Penggugat. Setelah sosialisasi dan pelaksanaan perubahan komponen upah yang baru dimaksud, sampai dengan Penggugat pensiun (3 Juli 2019), penggugat tidak pernah mengajukan keberatan atas penyederhanaan komponen upah tersebut di atas. Hal ini berarti Penggugat menerima perubahan penyederhaan upah yang dilakukan oleh Tergugat;

Bahwa terhadap adanya penyederhanaan upah dimaksud di atas, sekiranya pada saat itu Penggugat merasa dirugikan haknya maka sesuai dengan ketentuan undang-undang, Penggugat dapat mengajukan perselisihan hak terhadap Tergugat. Sebagaimana defenisinya: Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka adalah hak Penggugat untuk memperselisihkannya. Namun faktanya sampai saat berakhirnya hubungan kerja tidak pernah sekalipun Penggugat memperselisihkannya, dan tetap menerima dan menikmati keputusan perusahaan mengenai masalah itu, bahkan secara total menerima jumlah pembayaran yang semakin besar. Dengan demikian jika saat ini Penggugat baru mempermasalahkannya maka jelas bahwa alasan ini sekedar diada-adakan, dibuat-buat dan harus diabaikan;

Bahwa dalam sistem pengupahan yang ada di tempat kerja Tergugat, Insetif Kinerja (IK) termasuk dalam tunjangan tidak tetap. Hal ini dikarenakan pembayaran Insentif Kinerja (IK) kepada para perkerja di tempat kerja Tergugat, termasuk Penggugat, dapat berubah-ubah besarnya, tergantung pada kehadiran dan/atau prestasi kerja pekerja;

Bahwa merujuk pada Penjelasan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Sehingga Insentif Kinerja yang dimaksud dalam perkara *a quo* adalah tunjangan yang bersifat tidak tetap, karena insetif kinerja tersebut berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja tertentu yang mana nominal pembayaran yang diterima selalu berubah-ubah atau fluktuatif;

Hal ini juga selaras dengan Yurisprudensi Nomor 201/Pdt.Sus-PHI.G/2017/PN.JKT.PST halaman 74, yang dikuatkan sebagaimana dalam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Putusan Mahkamah Agung Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tertanggal 9 Juli 2018, yang menyebutkan bahwa:

Menimbang, bahwa dalam penjelasan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa “yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu;

Bahwa Tergugat telah memberikan Insentif Kinerja (IK) kepada Penggugat yang setiap bulannya jumlahnya tidak sama, dan berubah-ubah. Selain itu Insentif Kinerja (IK) tersebut juga diberikan berdasarkan pencapaian kinerja/prestasi kerja Penggugat. Hal ini sebagaimana ternyata dalam slip Gaji Penggugat tahun Januari 2018 s/d Juni 2019, yaitu:

## GAJI JANUARI S/D DESEMBER 2018

Bulan/Tahun	Gaji Pokok	Insentif Kinerja
Januari 2018	21.200.000	12.116.625
Februari 2018	21.200.000	12.085.950
Maret 2018	21.200.000	12.171.840
April 2018	21.200.000	12.270.000
Mei 2018	21.200.000	16.314.000
Juni 2018	21.200.000	14.400.000
Juli 2018	21.200.000	14.428.000
Agustus 2018	21.200.000	14.112.000
September 2018	21.200.000	14.371.000
Oktober 2018	21.200.000	14.385.600
November 2018	21.200.000	14.227.200
Desember 2018	21.200.000	14.400.000

## GAJI JANUARI S/D JUNI 2019

Bulan/Tahun	Gaji Pokok	Insentif Kinerja
Januari 2019	21.200.000	14.263.200

Halaman 19 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap



Februari 2019	21.200.000	14.256.000
Maret 2019	21.200.000	14.400.000
April 2019	21.200.000	14.328.000
Mei 2019	21.200.000	14.364.000
Juni 2019	21.608.000	15.632.755

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka Insentif Kinerja (IK) tidak termasuk dalam komponen upah untuk menghitung kompensasi pesangon pensiun Penggugat. Untuk itu komponen upah yang benar dalam menghitung kompensasi pesangon pensiun Penggugat sesuai dengan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 34 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah:

- a. Gaji Pokok : Rp 21.608.000,00 / bruto
- b. Tunjangan Daerah : Rp 2.085.000,00 / bruto
- c. Tunjangan Khusus : Rp 3.000.000,00 / bruto
- Jumlah : Rp 26.693.000,00 / bruto

Sehingga perhitungan pesangon pensiun Penggugat sesuai Pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

a. Uang Pesangon	9	x	2	x	26.693.000	=	480.474.000/bruto
b. Uang Penghargaan	10	x	1	x	26.693.000	=	266.930.000/bruto
c. Penggantian Perumahan dan Pengobatan	15%			x	747.404.000	=	112.110.600/bruto
d. Total Bruto						=	859.514.600/bruto

Dengan demikian dalil Penggugat pada angka 15,16, 17, 18, 19, 20 dan 21 mengenai Insentif Kinerja (IK) yang dimasukkan dalam komponen upah untuk perhitungan pesangon pensiun Penggugat sudah selayaknya dan sepantasnya untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

- 8. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat pada angka 22 dengan fakta sebagai berikut:

Bahwa merujuk pada Pasal 1 angka 1 Kemenakertrans Nomor KEP.51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu, menyebutkan bahwa Istirahat pajang adalah istirahat yang diberikan kepada



pekerja/buruh setelah masa kerja 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama;

Bahwa merujuk pada Pasal 3 ayat (2) Kemenakertrans Nomor KEP.51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu, menyebutkan bahwa selama menjalankan hak istirahat panjang pekerja/buruh berhak atas upah penuh dan pada pelaksanaan istirahat panjang tahun kedelapan pekerja/buruh diberikan kompensasi hak istirahat tahunan sebesar setengah bulan gaji;

Bahwa Tergugat mengatur ketentuan mengenai istirahat panjang lebih baik dari yang diatur dalam Kemenakertrans Nomor KEP.51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu, dimana sesuai kebijakan SDM B-006-01 tertanggal 1 Agustus 2008 tentang cuti besar, pada angka 5 menyebutkan bahwa setiap 3 (tiga) tahun bekerja terus menerus staff kebun mendapatkan cuti besar 30 (tiga puluh) hari kerja;

Bahwa Penggugat bekerja di tempat kerja Tergugat pada tanggal 15 Juli 1994. Pada 1 September 2016. Penggugat ditugas di unit Cendrawasih dengan jabatan Manager sehingga status penggugat sebagai staff kebun;

Bahwa pada pengajian periode Juli 2017, Penggugat telah menerima tunjangan cuti sebesar Rp25.440.000,00 (dua puluh lima juta empat ratus empat puluh rupiah);

Bahwa sesuai dengan kebijakan SDM B-006-01 tertanggal 1 Agustus 2008 tentang cuti besar, seharusnya Penggugat akan menerima tunjangan cuti kembali pada bulan Juli 2020. Namun pada tanggal 3 Juli 2019, Penggugat diputus hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun, maka penggugat tidak berhak atas hak cuti panjang dan pembayaran tunjangan cuti;

Dengan demukian dalil Penggugat pada angka 22 terkait dengan permintaan kompensasi hak cuti panjang, tidak mempunyai alas hak yang sah dan sangat mengada-ada, untuk itu sudah selayaknya untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

9. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 23 dengan fakta sebagai berikut:

Bahwa Penggugat memasuki usia pensiun terhitung sejak tanggal 3 Juli 2019. Untuk pembayaran kompensasi pensiun Penggugat membutuhkan waktu proses administrasi yang melibatkan pihak ketiga yaitu, BPJS Ketenagakerjaan dan dana pensiun smart adalah tidak adil dan tidak berdasar hukum apabila Penggugat membebaskan keterlambatan pembayaran kompensasi pensiun kepada Tergugat dimana proses



pembayaran kompensasi dimaksud juga melibatkan pihak ketiga. Selain itu ada dokumen administrasi sebagai prasyarat untuk mencairkan kompensasi pensiun yang harus ditandatangani oleh Penggugat. Namun Pengugat menolak untuk menandatangani dokumen administrasi dimaksud, sehingga pembayaran kompensasi pensiun kepada Penggugat tidak dapat dilaksanakan;

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka sudah sepantasnya dan selayaknya dalil pada angka 23 terkait dengan permintaan uang pisah sangat tidak berdasar dan mengada-ada, oleh karena harus ditolak atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima;

10. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat pada angka 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, dan 37 dengan fakta sebagai berikut:

Bahwa Tergugat mengikutsertakan Penggugat dalam program dana pensiun smart. Saldo manfaat pensiun yang berasal dari iuran perusahaan sebesar Rp472.441.571,00 (empat ratus tujuh puluh dua juta empat ratus empat puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh satu rupiah). Hal ini juga diakui oleh Penggugat sebagaimana pada dalil angka 24 dan 25 dalam surat gugatan;

Bahwa Tergugat mempunyai kebijakan pemberian *Olimpic Club* (OC) kepada pekerja di tempat kerja Tergugat. Penggugat adalah salah satu penerima kepesertaan *Olimpic Club* (OC). *Olimpic Club* (OC) yang diberikan kepada pekerja akan dicairkan dalam bentuk uang, yang periode pencairannya diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerja Tergugat. Jumlah besaran *Olimpic Club* (OC) pada tahun 2017 yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp180.000.000 (*seratus delapan puluh juta rupiah*) yang diambil dari saldo *Olimpic Club* (OC) Penggugat;

Bahwa kebijakan pemberian *Olimpic Club* (OC) pada tahun 2017, digunakan untuk keperluan pembayaran seluruh kewajiban perusahaan kepada penerima kepesertaan *Olimpic Club* (OC), termasuk Penggugat, pada saat memasuki usia pensiun, atau meninggal dunia. Kebijakan ini telah disetujui oleh seluruh peserta penerima *Olimpic Club* (OC), termasuk Penggugat, dalam bentuk lampiran surat keputusan OC 2017 yang disepakati dan ditandatangani oleh penerima kepesertaan, termasuk penggugat. Hal ini ternyata dalam lampiran surat keputusan OC 2017 yang pada angka 2 yang menyebutkan bahwa:

Point OC yang ditetapkan dan diumumkan sejak tahun 2017 dan seterusnya, akan dicairkan sebagaimana atau seluruhnya untuk keperluan



pembayaran seluruh kewajiban perusahaan kepada peserta pada saat peserta memasuki usia pensiun atau meninggal dunia sebelum memasuki usia pensiun (bukan karena *self misconduct*), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya yang berlaku saat ini, maupun yang akan datang;

Bahwa terkait dengan *Olimpic Club* (OC) yang menyebutkan jumlah pencairan sebagian atau seluruhnya untuk keperluan pembayaran seluruh kewajiban perusahaan kepada peserta pada saat peserta memasuki usia pensiun atau meninggal dunia sebelum memasuki usia pensiun (bukan karena *self misconduct*), telah disetujui oleh Penggugat sebagaimana ternyata dalam surat pernyataan yang disetujui dan ditandatangani oleh Penggugat beserta istri Penggugat pada tanggal 7 Februari 2006 yang menyebutkan bahwa:

- a. Bahwa Penggugat bersedia mentaati seluruh ketentuan perusahaan baik yang sekarang berlaku maupun perubahannya dikemudian hari oleh perusahaan berkaitan dengan OC. Penggugat mengerti dan menerima bahwa perubahan ketentuan tersebut dapat dilakukan tanpa harus dilakukan konsultasi terlebih dahulu dengan Penggugat;
- b. Bahwa Penggugat dan keluarga/ahli waris mengerti dan memahami bahwa pelaksanaan ketentuan perusahaan berkaitan dengan OC sepenuhnya merupakan hak perusahaan, dan dengan demikian tidak akan mengajukan tuntutan dalam bentuk dan nama apapun serta karena alasan apapun sehubungan dengan pelaksanaan ketentuan perusahaan yang berkaitan dengan OC;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka rincian perhitungan kompensasi pensiun Penggugat adalah sebagai berikut:

a. Uang Pesangon	9	x	2	x	26.693.000	=	480.474.000/bruto
b. Uang Penghargaan	10	x	1	x	26.693.000	=	266.930.000/bruto
c. Penggantian Perumahan dan Pengobatan	15%			x	747.404.000	=	112.110.600/bruto
d. Total Pesangon Bruto						=	859.514.600
e. Saldo Dana Pensiun Bruto						=	472.441.571 (-)
f. Saldo Olympic Club (OC) Bruto						=	180.000.000 (-)



g. Kewajiban Tergugat Bruto						=	207.073.029
--------------------------------	--	--	--	--	--	---	-------------

Dengan demikian berdasarkan rincian perhitungan tersebut di atas, maka kewajiban Tergugat yang masih ada dalam pembayaran kompensasi pensiun Penggugat adalah sebesar Rp207.073.029,00 (dua ratus tujuh juta tujuh puluh tiga ribu dua puluh sembilan rupiah);

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, sehingga sudah sepantasnya dan selayaknya dalil Penggugat pada angka 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, dan 37 untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

11. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat pada angka 26, 27 dan 28 halaman 7 dalam surat gugatan Penggugat dengan fakta sebagai berikut;

Bahwa Tergugat menilai bahwa Kuasa Hukum Penggugat telah salah dan keliru dalam mengartikan maksud dari pembayaran uang paksa (*dwangsom*). Dalam literasi hukum Belanda, rumusan *dwangsom* diatur dalam Pasal 611a ayat (1) BRV yaitu:

*De Rechter kan op vordering van een der partijen de wederpartij veroordelen tot betaling van een geldsom, dwangsom genaamd, voor het geval data an de hoofveroordweling niet wordt voldaan, onverminderd her recht op schadevergoeding indien daartoe gronden zijn. Een dwangsom kan echter niet worden opgelegd in geval van een veroordeling tot betaling van een geldsom;*

Secara verbatim diterjemahkan bahwa:

Atas permintaan salah satu pihak, hakim dapat menjatuhkan hukuman kepada pihak lain berupa membayar sejumlah uang, yang disebut dengan *dwangsom*, dalam hal hukuman pokok dilaksanakan, dengan tidak mengurangi hak ganti rugi sepanjang hal itu berdasar. suatu *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan jika hukuman itu untuk pembayaran sejumlah uang;

Dengan mencermati hal tersebut diatas tidak lah relevan permohonan yang diajukan oleh Penggugat dengan meminta uang paksa atau *dwangsom*. Sudah jelas dan terang suatu *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan jika hukuman itu untuk pembayaran sejumlah uang. Hal ini dipertegas pula oleh ahli hukum Indonesia Soepomo sebagaimana dalam pendapatnya bahwa ketentuan sebagaimana dalam *Raad Van Justitie*, BRV sudah tidak berlaku lagi sehingga secara mutatis mutandis ketentuan *dwangsom* tidak relevan untuk dipenuhi oleh Majelis Hakim Yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa perlu Tergugat tegaskan kembali mengenai syarat putusan serta merta menurut menurut Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBg, dan Pasal 54 Rv adalah:

- a) Gugatan didasarkan atas suatu alas hak yang berbentuk akta otentik;
- b) Didasarkan atas akta dibawah tangan yang diakui atau yang dianggap diakui jika putusannya dijatuhkan secara verstek;
- c) Didasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;

Bahwa mengacu kepada syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam putusan serta merta berdasarkan Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBg, dan Pasal 54 Rv dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000, tidak ada satupun gugatan Penggugat yang memenuhi persyaratan tersebut diatas. Sehingga sudah sepatutnya dan sepentasnya apabila permohonan tersebut ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dalam jawaban yang diajukan oleh Tergugat, pada prinsipnya menolak seluruh dalil-dalil gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, dengan demikian mohon agar Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenaan memutus sebagai berikut:

### DALAM EKSEPSI

- 1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- 2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau (*Niet Ontvankelijk verklaard*);

### DALAM POKOK PERKARA

- 1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2. Menyatakan kebijakan Tergugat terkait penyederhanaan tunjangan staff, tunjangan masa staff, dan tunjangan masa golongan yang ditetapkan dalam insentif kinerja (IK) telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3. Menetapkan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat karena usia pensiun terhitung sejak tanggal 3 Juli 2019;
- 4. Menetapkan insentif kinerja adalah tunjangan tidak tetap sehingga tidak menjadi komponen upah yang diperhitungkan dalam pembayaran kompensasi pensiun Penggugat;
- 5. Menetapkan dana pensiun smart dan *Olimpic Club* (OC) diperhitungkan dengan uang pesangon pensiun, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

a. Uang Pesangon	9	x	2	x	26.693.000	=	480.474.000/bruto
------------------	---	---	---	---	------------	---	-------------------



b. Uang Penghargaan	10	x	1	x	26.693.000	=	266.930.000/bruto
c. Penggantian Perumahan dan Pengobatan	15%			x	747.404.000	=	112.110.600/bruto
d. Total Pesangon Bruto						=	859.514.600
e. Saldo Dana Pensiun Bruto						=	472.441.571 (-)
f. Saldo Olympic Club (OC) Bruto						=	180.000.000 (-)
g. Kewajiban Tergugat Bruto						=	207.073.029

6. Menyatakan kewajiban Tergugat yang masih ada dalam pembayaran kompensasi pensiun Penggugat adalah sebesar Rp207.073.029,00 (dua ratus tujuh juta tujuh puluh tiga ribu dua puluh sembilan rupiah);
7. Menyatakan Penggugat tidak berhak atas uang pisah;
8. Menyatakan uang paksa (*dwangsom*) yang dimohonkan Penggugat adalah tidak sah dan tidak berdasarkan hukum yang berlaku;
9. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang di timbulkan dalam perkara *a quo*;

Atau, apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat di atas Penggugat mengajukan replik tanggal 3 Agustus 2020, dan Tergugat juga telah mengajukan duplik tanggal 6 Agustus 2020, yang untuk mempersingkat uraian putusan ini replik dan duplik tersebut dianggap telah termuat dan dipertimbangkan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-24, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai aslinya SK pensiun No 0228/SK/HR-EA/Unit-10/07/2019 tanggal 3 Juli 2019 perihal surat keputusan pensiun yang diberi tanda bukti P-1;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi sesuai aslinya SK mutasi No. 170/SK/HRD-EA/PSM2/12/2009 tanggal 6 Januari 2010 perihal surat keputusan mutasi yang diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi sesuai aslinya SK mutasi Lokal No. 092/SK/EAS-SP/II/2001 tanggal 1 Pebruari 2001 perihal surat keputusan mutasi lokal yang diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi sesuai aslinya SK hasil evaluasi prestasi No. 310/SK/HRD/-2/07/2001 tanggal 16 juli 2001 perihal surat keputusan evaluasi prestasi yang diberi tanda bukti P-4A;
5. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 328/SK-GAJI/HRD-KAS/PSK2/07/2002 tanggal 1 April 2002 perihal surat keterangan penyesuaian gaji yang diberi tanda bukti P-4B;
6. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 342/SK-GAJI/PSM2/30/2003 tanggal 1 Januari 2003 yang diberi tanda bukti P-4C;
7. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian tunjangan acting No. 0040/SK/HRD-EAS/PSM2/02/2004 tanggal 1 Nopember 2003 yang diberi tanda bukti P-4D;
8. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 371/SK-GAJI/HRD-EAS/PSM2/04/2004 tanggal 1 Januari 2004 yang diberi tanda bukti P-4E;
9. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 383/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/01/2005 1 Januari 2005 yang diberi tanda bukti P-4F;
10. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 391/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/01/2006 tanggal 1 Januari 2006 yang diberi tanda bukti P-4G;
11. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 168/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/01/2007 tanggal 1 Januari 2007 yang diberi tanda bukti P-4H;
12. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 187/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/03/2008 tanggal 1 Januari 2008 yang diberi tanda bukti P-4I;
13. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 0117/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/04/2009 tanggal 01 Januari 2009 yang diberi tanda bukti P-4J;
14. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 0306/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/04/2010 tanggal 1 Januari 2010 yang diberi tanda bukti P-4K;
15. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No. 0313/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/04/2011 tanggal 1 Januari 2011 yang diberi tanda bukti P-4L;
16. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No 0305/SK-GAJI/HRD-EA/PSM2/04/2012 tanggal 1 April 2012 yang diberi tanda bukti P-4M;
17. Fotokopi sesuai aslinya SK penyesuaian gaji No 0208/SK-GAJI/HR-EA/PSM2/06/2013 tanggal 1 April 2013 yang diberi tanda bukti P-4N;

Halaman 27 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap

#### 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)



18. Fotokopi sesuai print out daftar gaji bulan Januari 2014 yang diberi tanda bukti P-5A;
19. Fotokopi sesuai print out daftar gaji bulan Pebruari 2014 yang diberi tanda bukti P-5B;
20. Fotokopi sesuai print out daftar gaji bulan Maret 2014 yang diberi tanda bukti P-5C;
21. Fotokopi sesuai print out daftar gaji bulan April 2014 yang diberi tanda bukti P-5D;
22. Fotokopi sesuai fotokopi surat pernyataan tentang *Olympic Club* yang diberi tanda bukti P-6;
23. Fotokopi sesuai aslinya surat mohon ijin cuti yang diberi tanda bukti P-7;
24. Fotokopi sesuai print out surat pedoman umum mutasi staff kebun/pabrik dan unit yang diberi tanda bukti P-8;
25. Fotokopi sesuai print out surat pedoman umum mutasi staff kebun/pabrik dan Unit tanggal 14 Juli 2014 yang diberi tanda bukti P-9;
26. Fotokopi sesuai aslinya slip gaji pembayaran tanggal Juni 2019 yang diberi tanda bukti P-10;
27. Fotokopi sesuai print out pemberitahuan dana masuk rekening yang diberi tanda bukti P-11;
28. Fotokopi sesuai print out pemberitahuan tentang pencairan dana *Olympic Club* yang diberi tanda bukti P-12;
29. Fotokopi sesuai print out slip gaji tanggal 31 Desember 2018 yang diberi tanda bukti P-13;
30. Fotokopi sesuai print out slip gaji tanggal 31 Juni 2019 yang diberi tanda bukti P-14;
31. Fotokopi sesuai print out pemberitahuan informasi pensiun yang diberi tanda bukti P-15;
32. Fotokopi sesuai print out pemberitahuan mengenai penyelesaian hak pensiun yang diberi tanda bukti P-16;
33. Fotokopi sesuai print out pemberitahuann mengenai tunjangan cuti yang di beri tanda bukti P-17;
34. Fotokopi sesuai print out pembayaran tanggal 1 Juli 2017 yang di beri tanda bukti P-18;
35. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 juni 2016 yang di beri tanda bukti P-19A;
36. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Agustus 2016 yang di beri tanda bukti P-19B;



37. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 September 2016 yang di beri tanda bukti P-19C;
38. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Oktober 2016 yang di beri tanda bukti P-19D;
39. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Nopember 2016 yang di beri tanda bukti P-19E;
40. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Desember 2016 yang di beri tanda bukti P-19F;
41. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Januari 2015 yang di beri tanda bukti P-20;
42. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Februari 2015 yang di beri tanda bukti P-20A;
43. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Maret 2015 yang di beri tanda bukti P-20B;
44. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 April 2015 yang di beri tanda bukti P-20C;
45. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Mei 2015 yang di beri tanda bukti P-20D;
46. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Juni 2015 yang di beri tanda bukti P-20E;
47. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Juli 2015 yang di beri tanda bukti P-20F;
48. Fotokopi sesuai print out perhitungan sisa saldo tanggal 27 Desember 2015 yang di beri tanda bukti P-20G;
49. Fotokopi sesuai aslinya pembayaran manfaat dana pensiun tanggal 6 Juli 2020 yang diberi tanda bukti P-21;
50. Fotokopi sesuai print out rekening koran pembayaran dana pensiun tanggal 31 Januari 2020 yang diberi tanda bukti P-22;
51. Fotokopi sesuai print out rekening koran pembayaran dana pensiun tanggal 12 Maret 2020 yang diberi tanda bukti P-23;
52. Fotokopi sesuai print out iuran BPJS yang diberi tanda bukti P-24;

Menimbang, bahwa semua alat bukti tersebut telah bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan surat pembandingnya didapatkan surat bukti P-1, P-2, P-3, P-4A, P-4B, P-4C, P-4D, P-4E, P-4F, P-4G, P-4H, P-4I, P-4J, P-4K, P-4L, P-4M, P-4N, P-7, P-10, P-21 sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti P-6 sesuai dengan fotokopi serta bukti P-5A, P-5B, P-5C, P-5D, P-8, P-9, P-11, P-12, P-13, P-14, P-15, P-16, P-17, P-18, P-19A, P-19B, P-19C, P-19D, P-19E, P-19F, P-20, P-20A, P-20B, P-20C, P-20D, P-20E, P-20F, P-20G, P-22, P-23, P-24 sesuai dengan print out;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya Penggugat juga telah menghadirkan 1 (satu) orang saksi fakta di bawah sumpah yaitu saksi Bambang Haryanto, S.H, serta 2 (dua) orang saksi ahli di bawah sumpah yaitu Ruth Paulus, SE., M. AP., dan Dr. Sobardo Hamonangan, SH., M. Hum., yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-14, yaitu sebagai berikut:

1. Fotokopi sesuai fotokopi dari buku peraturan perusahaan yang diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi sesuai aslinya surat pengangkatan asisten agronomi tanggal 11 Juli 1994 yang diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi sesuai fotokopi surat keputusan promosi golongan tanggal 1 April 2014 yang diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi sesuai fotokopi SK penyesuaian upah No. 0226/SK-GAJI/PSM2/06/2015 tanggal 8 Juni 2015 tentang surat keterangan penyesuaian upah yang diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi sesuai print out slip gaji bulan Januari 2018-Desember 2018 yang diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi sesuai print out slip gaji bulan Januari 2019-Desember 2019 yang diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi sesuai aslinya surat pemberitahuan tentang cuti besar tanggal 1 Agustus 2008 yang diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi sesuai aslinya surat pernyataan ikut serta dalam *Olimpic Club* (OC) yang diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi sesuai aslinya lampiran surat pernyataan ikut serta dalam *Olimpic Club* (OC) tahun 2017 tanggal 2 Februari 2017 yang diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi sesuai aslinya putusan perkara PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 14 Desember 2017 yang diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi sesuai print out email tentang bantuan perjalanan cuti tanggal 27 Juni 2019 yang diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi sesuai fotokopi surat keputusan pensiun No. 0228/SK/HR-EA/Unit-10/07/2019 tanggal 3 Juli 2019 tentang surat keterangan pensiun yang diberi tanda bukti T-12;

Halaman 30 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap

#### 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

13. Fotokopi sesuai fotokopi surat keterangan pemberitahuan masa kerja No. 0221/REF/HR-EA/VII/2019 tanggal 3 Juli 2019 tentang surat keterangan pemberitahuan masa kerja yang diberi tanda bukti T-13;
14. Fotokopi sesuai print out surat penyampaian upah dan insentif serta bonus yang diberi tanda bukti T-14;
15. Fotokopi sesuai print out putusan kasasi No. 2178 K/Pdt/2008 tanggal 12 September 2009 tentang putusan kasasi Mahkamah Agung yang diberi tanda bukti T-15;
16. Fotokopi sesuai aslinya surat permohonan pembayaran tanggal 23 Pebruari 2016 tentang surat permohonan pembayaran tagihan yang diberi tanda bukti T-16;
17. Fotokopi sesuai aslinya surat rekapan pengobatan staff bulan Januari 2019 tentang surat rekapan pengobatan staff yang diberi tanda bukti T-17;
18. Fotokopi sesuai aslinya surat rekapan pengobatan staff bulan Februari 2018 tentang surat rekapan pengobatan staff yang diberi tanda bukti T-18;
19. Fotokopi sesuai aslinya surat permohonan pembayaran tanggal 18 Januari 2017 tentang surat permohonan pembayaran tagihan yang diberi tanda bukti T-19;
20. Fotokopi sesuai aslinya surat permohonan pembayaran tanggal 22 Januari 2016 tentang surat permohonan pembayaran tagihan yang diberi tanda bukti T-20;
21. Fotokopi sesuai aslinya surat permohonan pembayaran tanggal 20 Pebruari 2015 tentang surat permohonan pembayaran tagihan yang diberi tanda bukti T-21;

Menimbang, bahwa semua alat bukti tersebut telah bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan surat pembandingnya didapatkan surat bukti T-2, T-7, T-8, T-9, T-10, T-16, T-17, T-18, T-19, T-20, T-21 sesuai dengan aslinya, sedangkan T-1, T-4, T-12, T-13 sesuai dengan fotokopi, serta bukti T-5, T-6, T-11, T-14, T-15 sesuai dengan print out;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil jawabannya Tergugat juga telah menghadirkan 3 (tiga) orang saksi fakta di bawah sumpah yaitu saksi Banu Aji Nugroho, saksi Wawan Susanto dan saksi Ungkap Hatingkosan yang selanjutnya untuk keterangan saksi tersebut dianggap telah termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulannya secara tertulis pada tanggal 9 September 2020;

Halaman 31 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap



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

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

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

#### DALAM EKSEPSI

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

1. Bahwa gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas karena Penggugat dalam gugatannya mencantumkan judul gugatan perselisihan hak berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun faktanya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat telah memasuki usia pensiun dengan demikian gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur mengenai objek perselisihan dalam perkara *a quo* maka dari itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat menolak eksepsi Tergugat dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya sedang menuntut haknya yang tidak dipenuhi sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) karena akibat atau dampak dari perbuatan Tergugat yang mengubah komponen upah secara sepihak bertentangan dengan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jis. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat dan sangkalan Penggugat di atas Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas terkait objek perselisihan apakah perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun, dimana eksepsi tersebut telah memasuki bagian pokok perkara oleh karenanya akan dipertimbangkan bersama-sama di dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan di atas, cukup beralasan bagi Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan harus dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;



**DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Pengadilan berpendapat yang menjadi inti pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat mendalilkan sebagai pekerja Tergugat sejak tanggal 15 Juli 1994 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Manager* perkebunan kelapa sawit Sinar Mas Group Jayapura. Pada tanggal 3 Juli 2019 telah di PHK oleh Tergugat karena memasuki usia pensiun dengan memberikan kompensasi pesangon Penggugat sejumlah Rp859.514.600,00 (delapan ratus lima puluh sembilan juta lima ratus empat belas ribu enam ratus rupiah) setelah dikurangi saldo manfaat dana pensiun dan pencairan OC (*Olimpic Club*) tahun 2017. Bahwa Penggugat sangat keberatan dengan hasil perhitungan Tergugat, karena Tergugat telah menghilangkan beberapa tunjangan tetap seperti tunjangan staff, tunjangan masa staff dan tunjangan masa golongan Penggugat menjadi tunjangan tidak tetap (insentif kinerja) sehingga apabila tunjangan-tunjangan tersebut sebagai tunjangan tetap maka jumlah kompensasi pesangon Penggugat adalah sebesar Rp1.120.931.715 (satu milyar seratus dua puluh juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tujuh ratus lima belas rupiah). Oleh karena itu perhitungan kompensasi pesangon Tergugat bertentangan dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sehingga perselisihan antara Penggugat dan Tergugat merupakan perselisihan hak;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat dengan mendalilkan bahwa PHK karena usia pensiun berikut pembayarannya ada tahap proses administrasi yang harus diselesaikan sebelum melakukan pembayaran kepada Penggugat sehingga memerlukan waktu dan tidak bisa dibayarkan secara langsung kepada Penggugat. Selain itu, tidak benar Tergugat telah menghilangkan tunjangan staff, tunjangan masa staff, dan tunjangan masa golongan, namun Tergugat hanya melakukan penyederhanaan atas komposisi sistem pengupahan di tempat kerja Tergugat yang ditetapkan dalam insentif kerja;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak tanggal 15 Juli 1994 dengan jabatan terakhir sebagai senior manager;
2. Bahwa pada tanggal 3 Juli 2019 Penggugat di PHK oleh Tergugat karena memasuki usia pensiun berdasarkan SK Pensiun Nomor: 0228/SK/HR-EA/UNIT-10/07/2019



3. Bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi telah dilakukan akan tetapi gagal;

Menimbang, bahwa dengan demikian yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah apakah tunjangan staff, tunjangan masa staff, dan tunjangan masa golongan yang berubah menjadi insentif kinerja merupakan tunjangan sifatnya tetap sebagai perhitungan pesangon, sehingga kompensasi perhitungan pesangon yang Tergugat tawarkan kepada Penggugat merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jls. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg jo. Pasal 1865 KUHPerdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa 24 (dua puluh empat) surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-24 serta menghadirkan 1 (satu) orang saksi fakta di bawah sumpah bernama 1. Bambang Haryanto, S.H, dan 2 (dua) orang saksi ahli di bawah sumpah bernama 1. Ruth Paulus, SE., M. AP., dan 2. Dr. Sobardo Hamonangan, SH., M. Hum;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa 21 (dua puluh satu) surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-21 serta menghadirkan 3 (tiga) orang saksi fakta di bawah sumpah bernama 1. Banu Aji Nugroho, 2. Wawan Susanto, dan 3. Ungkap Hatingkosan;

Menimbang, bahwa sebelum masuk pada pokok perkara Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah meneliti gugatan Penggugat dan meneliti bukti T-2, T-5, T-6 berupa surat pengangkatan karyawan dan slip gaji Penggugat dihubungkan dengan pengakuan Tergugat dalam jawabannya halaman 3 (tiga) diperoleh fakta Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak tanggal 15 Juli 1994 jabatan *Senior Manager* dengan upah terakhir sejumlah Rp36.063.303,00 (tiga puluh enam juta enam puluh tiga ribu tiga ratus tiga rupiah), sehingga dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, masa kerja terhitung sejak tanggal 15 Juli 1994 oleh karena itu untuk melakukan pemutusan hubungan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja kepada Penggugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Peraturan Perusahaan Penggugat;

Menimbang, bahwa dari bukti P-1, T-12 berupa surat keputusan pensiun tanggal 3 Juli 2019 diperoleh fakta Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena mencapai usia pensiun normal 55 (lima puluh lima) tahun;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan pertimbangkan apakah komponen perhitungan pesangon usia pensiun berupa tunjangan staff, tunjangan masa staff, dan tunjangan masa golongan yang diubah Tergugat menjadi tunjangan kinerja merupakan tunjangan sifatnya tetap dan masuk dalam objek perselisihan hak, maka Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perelishan Hubungan Industrial, menyatakan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan kata lain, perselisihan hak dapat terjadi karena terdapat perbedaan penafsiran dan perbedaan kepentingan tentang batasan-batasan dalam peraturan yang telah disepakati atau adanya perbedaan penilaian atas suatu fakta hukum yang terjadi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat menghadirkan saksi ahli yang bernama Dr. Sobardo Hamonangan, SH., M. Hum., berpendapat apabila pekerja/buruh di PHK karena usia pensiun dibuktikan dengan surat pemutusan hubungan kerja dan pengusaha tidak membayarkan hak-hak pekerja/buruh maka objek perselisihannya adalah perselisihan hak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim sependapat dengan pendapat ahli Dr. Sobardo Hamonangan, SH., M. Hum., yang menyatakan pekerja/buruh yang di PHK karena usia pensiun masuk dalam objek perselisihan hak karena secara jelas dan tegas merujuk pada ketentuan Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, demi hukum hubungan kerjanya telah berakhir tanpa memperoleh

Halaman 35 dari 41halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap

#### 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)



penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena terbukti Penggugat mencapai usia pensiun sebagaimana merujuk pada bukti P-1, T-12 maka demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir sejak tanggal 3 Juli 2019, akan tetapi sepanjang terkait hak-hak pensiun yang belum di bayarkan Tergugat kepada Penggugat maka menjadi objek perselisihan hak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas maka terhadap petitum Penggugat **angka 7** (tujuh) gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan selisih pembayaran pesangon pensiun Penggugat merupakan objek perselisihan hak beralasan hukum dan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya apakah insentif kinerja merupakan tunjangan sifatnya tetap yang harus dimasukkan dalam perhitungan pesangon Penggugat, maka Majelis Hakim pertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa pengaturan mengenai komponen upah yang digunakan sebagai dasar acuan perhitungan pesangon telah diatur secara khusus (*lex specialis*) dalam bagian kedua belas Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-7MEN/1990, merupakan ketentuan yang bersifat umum (*lex generalis*) sebagai aturan kebijakan terkait definisi pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah;

Menimbang, bahwa adapun komponen upah yang dijadikan dasar sebagai perhitungan pesangon adalah upah pokok dan segala tunjangan yang bersifat tetap tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian hasil kerja tertentu yang diterima secara tetap menurut satuan waktu, harian, dan bulanan;

Menimbang, bahwa dari bukti P-2, P-3, P-4A, P-4B, P-4C, P-4D, P-4E, P-4F, P-4G, P-4H, P-4I, sampai dengan bukti P-5D berupa surat keputusan penyesuaian upah dihubungkan dengan bukti T-4 berupa surat keputusan penyesuaian upah tanggal 8 Juni 2015 diperoleh fakta tunjangan staff, tunjangan masa staff, dan tunjangan masa golongan telah dilakukan penyesuaian dengan mengubah ketiga tunjangan tersebut kedalam insentif kinerja tanpa mengurangi hak-hak Penggugat dan besaran nilainya, hal mana menurut Majelis Hakim penyesuaian ketiga tunjangan di atas kedalam insentif kinerja merupakan kebijakan Tergugat sebagai pedoman penetapan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan Tergugat. Disamping itu menurut keterangan saksi fakta Banu Aji Nugroho dan saksi Ungkap Hatingkosan yang saling bersesuaian dalam persidangan menyatakan penyederhanaan ketiga tunjangan tersebut menjadi insentif kinerja telah di



sosialisasikan pada tahun 2015 kepada Penggugat karena pada saat itu Penggugat merupakan Senior Manager di perusahaan Tergugat dan tanpa adanya complain dari Penggugat terhadap Tergugat;

Menimbang, bahwa dari bukti T-5, T-6 berupa slip gaji Penggugat tahun 2018 dan tahun 2019 dihubungkan dengan keterangan saksi Banu Aji Nugroho dan saksi Ungkap Hatingkosan dalam persidangan diperoleh fakta insentif kinerja merupakan tunjangan yang bersifat tidak tetap karena setiap bulan nilainya berubah-ubah dan berdasarkan performa perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berpendapat insentif kinerja tidak termasuk tunjangan yang sifatnya tetap dan tidak dapat dijadikan acuan sebagai perhitungan komponen pesangon Penggugat. Disamping itu, Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang Penggugat maksud mengenai perjanjian kerja yang tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan para pihak bukan terkait tentang struktur penyusunan pengupahan. Pada sisi lain, apabila merujuk pada ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengamanatkan perusahaan untuk menyusun struktur skala upah dan melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan. Dengan demikian tidak ada pelanggaran sistem pengupahan yang dilakukan Tergugat pada perkara *a quo*, maka dari itu terhadap petitum Penggugat **angka 2** (dua), **angka 3** (tiga), dan **angka 4** (empat) tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap uraian pertimbangan tersebut di atas, dihubungkan dengan perhitungan hak-hak Penggugat sebagaimana petitum **angka 5** (lima) dan **angka 6** (enam) gugatan Penggugat di atas tidak didasarkan pada keadaan yang riil, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap dalil yang demikian harus dikesampingkan dan Majelis Hakim akan tetap berpegang dengan bukti-bukti yang ada, dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya Majelis Hakim berdasarkan *ex aequo et bono* dalam gugatan Penggugat, akan mempertimbangkan sendiri sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



menyatakan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri atas upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya menyatakan dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu;

Menimbang, bahwa dari bukti P-10, T-6 berupa slip gaji Penggugat bulan Juni 2019 beserta lampirannya diperoleh fakta upah yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu adalah upah pokok sejumlah Rp22.424.000,00 (dua puluh dua juta empat ratus dua puluh empat ribu rupiah), tunjangan lain-lain sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah), tunjangan daerah Rp2.085.000,00 (dua juta delapan puluh lima ribu rupiah) dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp27.509.000,00 (dua puluh tujuh juta lima ratus sembilan ribu rupiah) sebagai perhitungan upah terakhir dari pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iuarannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa dari bukti P-21 berupa pemberitahuan pembayaran manfaat dana pensiun Penggugat tanggal 6 Juli 2020, bukti P-23 berupa rekening koran pembayaran manfaat dana pensiun Penggugat tanggal 12 Maret 2020 diperoleh fakta Tergugat telah membayarkan manfaat dana pensiun kepada Penggugat sejumlah Rp504.066.256,00 (lima ratus empat juta enam ratus enam puluh ribu dua ratus lima puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



menyatakan dalam putusan pengadilan hubungan industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berkesimpulan oleh karena Penggugat telah diputus hubungan kerjanya karena mencapai usia pensiun sejak tanggal 3 Juli 2019 (bukti P-1, T-12) kemudian Penggugat telah di ikutsertakan dalam program dana pensiun yang iuarannya di bayar oleh Tergugat (bukti P-21, P-22, P-23), sehingga pembayaran atas kompensasi pesangon Penggugat merujuk pada ketentuan Pasal 167 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan formulasi total pesangon dikurangi dari saldo dana pensiun sama dengan selisih yang dibayar Tergugat dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon  
 $9 \times 2 \times \text{Rp}27.509.000,00 = \text{Rp}495.162.000,00$
  - Uang penghargaan masa kerja  
 $10 \times \text{Rp}27.509.000,00 = \text{Rp}275.090.000,00 (+)$   
 $= \text{Rp}770.252.000,00$
  - Uang penggantian hak  
 $15\% \times \text{Rp}770.252.000,00 = \text{Rp}115.537.800,00 (+)$   
 $= \text{Rp}885.789.800,00$
  - Saldo dana pensiun  
 $= \text{Rp}504.066.256,00 (-)$
- Jumlah seluruhnya  
 $= \text{Rp}381.723.544,00$

Sehingga yang diterima Penggugat adalah sejumlah Rp381.723.544,00 (tiga ratus delapan puluh satu juta tujuh ratus dua puluh tiga ribu lima ratus empat puluh empat rupiah);

Menimbang, bahwa terkait dengan dana *Olimpic Club* sebagai perhitungan pengurang dari dana pensiun sebagaimana petitum **angka 8** (delapan) maka Majelis Hakim berpendapat tidak ada bukti-bukti dari kedua belah pihak yang membuktikan bahwa dana *Olimpic Club* dari Tergugat telah dibayarkan kepada Penggugat sedangkan terhadap bukti T-8, T-9 hanya mengenai persyaratan dan kesediaan mengikuti *Olimpic Club* bukan pencairan atau pembayaran dana *Olimpic Club* kepada Penggugat oleh karenanya sepanjang terkait hal demikian haruslah dikesampingkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat **angka 9** (sembilan) terkait mengenai permohonan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1000.000,00 (satu juta rupiah) per hari apabila



Tergugat terlambat melaksanakan putusan ini karena berdasarkan ketentuan Pasal 259 RBg jo. Pasal 225 HIR, Majelis Hakim hanya dapat mengabulkan petitum uang paksa (*dwangsom*) apabila amar putusannya menghukum untuk melakukan suatu perbuatan sedangkan amar putusan dalam perkara *a quo* adalah menghukum untuk membayar sejumlah uang sehingga terhadap petitum Penggugat **angka 9** (sembilan) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat **angka 10** (sepuluh) agar Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain dari Tergugat karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 191 RBg jo. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada pada pihak yang dikalahkan sehingga patut dihukum untuk membayar biaya perkara ini;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena nilai gugatan Penggugat di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebagaimana akan disebutkan dalam amar putusan di bawah ini;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI:**

**DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan hak;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk membayar selisih hak-hak pesangon pensiun Penggugat sejumlah Rp381.723.544,00 (tiga ratus delapan puluh satu juta tujuh ratus dua puluh tiga ribu lima ratus empat puluh empat rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp476.000,00 (empat ratus tujuh puluh enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas 1A pada hari Senin tanggal 14 September 2020 oleh kami **Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Muhammad Nur Amin, S.H., M.H.**, dan **Yance Pakaila, S.T., M.M.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 16 September 2020 oleh Hakim Ketua Majelis didampingi Hakim Anggota dibantu **Irman, S.T., S.H.**, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**Muhammad Nur Amin, S.H., M.H. Eddy Soeprayitno S, Putra, S.H., M.H.**

**Yance Pakaila, S.T., M.M.**

Panitera Pengganti,

**Irman, S.T., S.H.**

Perincian biaya:

1. Pendaftaran	Rp	40.000,00
2. ATK	Rp	100.000,00
3. Panggilan	Rp	300.000,00
4. PNBP	Rp	20.000,00
5. Materai	Rp	6.000,00
6. Redaksi	Rp	<u>10.000,00+</u>
Jumlah	Rp	476.000,00

(empat ratus tujuh puluh enam rupiah)

Halaman 41 dari 41 halaman Putusan No: 12/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jap