



PUTUSAN

Nomor 451 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

REVITA TANTRI YANUAR, bertempat tinggal di Taman Sari Persada Raya 4 Nomor 8, RT 001/RW 001, Kelurahan Jatibening, Kecamatan Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat dalam hal ini memberi kuasa kepada Bimo Prasetyo, S.H, dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Puri Imperium Office Plaza Unit G-9, Jalan Kuningan Madya Kav. 5-6 Kuningan, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Februari 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT. UNILEVER INDONESIA, Tbk, berkedudukan di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav, 15, Jakarta Selatan, yang diwakili oleh Willy Saelan, selaku Anggota Direksi PT. Unilever Indonesia, Tbk, berkedudukan di Graha Unilever Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav, 15, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada A. Kemalsjah Siregar dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Graha Niaga Lantai 8, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 58, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa, Penggugat merupakan karyawan yang bekerja pada Tergugat sejak 1 Mei 1990, berdasarkan Surat Perjanjian Kerja tanggal 1 Mei 1990, PD/17/SPK-DA/90 dengan status karyawan *management staff*. Dengan demikian sampai dengan tahun 2015 Penggugat telah bekerja pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat selama 25 tahun dengan jabatan terakhir Penggugat yaitu sebagai *commercial manager supply chain*;

2. Penggugat telah mengajukan permohonan pensiun dini kepada Tergugat dengan mengajukan surat *Request For Early Retirement* tanggal 5 Februari 2015 ("Surat Permohonan Pensiun Dini"). Adapun alasan yang mendasari diajukannya permohonan pensiun dini tersebut yaitu dikarenakan sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 Penggugat telah 3 (tiga) kali memperoleh penilaian dari Tergugat, di bawah *standard* (rating 2 dari skala 5) atas performa kerja Penggugat selama ini yang dinilai tidak memenuhi ekspektasi Penggugat. Pada kenyataannya Penggugat telah bekerja dengan memberikan usaha terbaik dan berkontribusi besar kepada Tergugat. Hal tersebut menjadi pertimbangan Penggugat hingga pada akhirnya mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja dengan Perusahaan melalui permohonan pensiun dini (*early retirement*);
3. Kemudian Tergugat menanggapi permohonan pensiun dini Penggugat dengan mengirimkan surat perihal Tanggapan terhadap Permohonan Pensiun Dini, yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 5 Maret 2015. Dalam surat tanggapannya tersebut, Tergugat menyatakan tidak menerima permohonan pensiun dini yang diajukan Penggugat dan meminta Penggugat untuk terus bekerja pada Tergugat;
4. Adapun alasan Tergugat menolak permohonan pensiun dini yang diajukan Penggugat dikarenakan Penggugat telah bekerja cukup lama yaitu sejak tahun 1990 dan telah memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penilaian performa yang diberikan Tergugat kepada Penggugat selama 5 (lima) tahun terakhir, dengan nilai rata-rata 2 dari 5, yang menjadi penyebab Penggugat mengajukan permohonan pensiun dini tersebut;
5. Penggugat mengajukan permohonan pensiun dini tersebut dengan disertai permintaan pemberian program fasilitas kesehatan pasca pensiun, yang merupakan hak bagi semua pensiunan *management* staff perusahaan. Hal tersebut diatur secara jelas dan tegas dalam beberapa peraturan perusahaan dan merupakan hal yang umum diberikan oleh Tergugat kepada para pensiunan dini karyawan *management staff* di perusahaan;
6. Pada hari Selasa tanggal 19 Mei 2015 bertempat di kantor Tergugat, Penggugat telah melakukan pertemuan dengan Tergugat yang dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya yaitu Kemalsjah & Associates guna

Halaman 2 dari 36 hal.Put.Nomor 451 K/Pdt.Sus-PHI/2016



melakukan perundingan (Bipartit), terkait dengan permohonan pensiun dini yang diajukan Penggugat;

7. Hasil dari pertemuan tersebut, Tergugat menyetujui permohonan pensiun dini yang diajukan oleh Penggugat, namun tanpa adanya pemberian hak berupa program perawatan kesehatan pasca pensiun sebagai pensiunan perusahaan;
8. Dengan tidak dipenuhinya hak Penggugat dalam memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun selaku calon pensiunan perusahaan, maka Penggugat tidak dapat menyetujui hal-hal yang ditawarkan oleh Tergugat sebagaimana termuat dalam dalam Surat Kemalsjah & Associates, dengan Nomor Ref: 0092/0287.001/KS-YML-fds, tanggal 19 Mei 2015, yaitu:
 - 8.1. Pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berlaku efektif sejak 1 Juli 2015;
 - 8.2. Tidak adanya pemberian fasilitas perawatan kesehatan kepada Penggugat, atas dasar Permohonan Pensiun Dini yang Penggugat ajukan;
9. Dalam rangka menanggapi surat dari kuasa hukum Tergugat tersebut, Penggugat mengirimkan surat tertanggal 25 Mei 2015 dengan Nomor Ref: 40/BPL/BP/V/2015, perihal Tanggapan. Dalam surat tersebut Penggugat dengan tegas menyatakan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tanpa adanya fasilitas program perawatan kesehatan pasca pensiun yang diberlakukan oleh Tergugat. Penggugat selaku calon pensiunan Tergugat sudah sepatutnya menerima fasilitas program perawatan kesehatan tersebut, sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam peraturan perusahaan dan praktek yang sudah berlaku di perusahaan selama ini;
10. Dengan tidak tercapainya kesepakatan melalui jalur Bipartit yang telah dilakukan Penggugat dan Tergugat, maka kemudian Penggugat mengajukan Permohonan Mediasi ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan ("Disnaker"), dengan permohonan penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Atas dasar adanya permohonan tersebut kemudian Penggugat dan Tergugat dipanggil untuk menjalani proses mediasi bersama Bapak Abdul Simanullang, S.H., selaku mediator;
11. Berdasarkan proses mediasi yang telah dilakukan tersebut, pihak Disnaker kemudian mengeluarkan Anjuran tertulis dalam suratnya tanggal



31 Agustus 2015 Nomor 2943/-1.835.3. Dalam suratnya tersebut Disnaker memberikan anjuran sebagai berikut:

- 11.1. Agar Pimpinan Perusahaan PT Unilever Indonesia yang beralamat di Graha Unilever, Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 15 Jakarta Selatan, 12930 memberikan "fasilitas kesehatan setelah pensiun" kepada Sdri. Revita Tantri Yanuar dan keluarganya;
- 11.2. Agar pekerja sdri. Revita Tantri Yanuar menerima fasilitas kesehatan seperti pada point (1) di atas;
- 11.3. Agar kedua belah pihak memberikan Jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini:
 - a. Apabila pihak-pihak menerima anjuran maka mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka pihak menolak anjuran dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada mediator;
12. Terhadap Anjuran Disnaker tersebut Penggugat telah menanggapi dengan mengirimkan surat Jawaban Terhadap Anjuran tanggal 7 September 2015 dengan Nomor Ref.: 55/BPL/BP/IX/2015. Dalam surat Jawaban tersebut Penggugat menyatakan menerima anjuran yang diberikan oleh pihak Disnaker dan bersedia untuk membuat Perjanjian Bersama dengan pihak Tergugat;
13. Namun berdasarkan informasi yang Penggugat terima dari pihak Disnaker sampai dengan waktu yang diberikan berakhir, Tergugat tidak juga memberikan jawaban atau tanggapannya terhadap anjuran Disnaker tersebut. Maka berdasarkan Pasal 13 ayat (2) butir d Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial") sikap Tergugat yang tidak memberikan pendapatnya terhadap anjuran yang diberikan pihak Disnaker dianggap menolak anjuran tertulis tersebut;
14. Sikap Tergugat yang demikian menunjukkan Tergugat tetap tidak mau melaksanakan kewajibannya dalam memberikan hak Penggugat untuk memperoleh Program Perawatan Kesehatan Pasca Pensiun selaku pensiunan perusahaan sebagaimana anjuran dari Disnaker. Sikap yang



demikian dapat dikatakan sebagai suatu sikap tidak beritikad baik dalam menyelesaikan perselisihan yang ada;

15. Dengan adanya penolakan dari Tergugat terhadap anjuran dari Disnaker tersebut maka berdasarkan Pasal 14 Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial, disebutkan:

"Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.";

Oleh karena itu maka Penggugat selaku pihak yang dirugikan atas sikap Tergugat tersebut memiliki hak untuk mengajukan gugatan penyelesaian perselisihan hak ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

- A. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

16. Pokok perselisihan dalam perkara *a quo* termasuk dalam Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diartikan dalam Pasal 1 butir 1 Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu:

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.";

17. Penggugat dalam perkara *a quo* berkedudukan sebagai pekerja atau buruh karena Penggugat bekerja dan menerima upah dari Tergugat. Sedangkan Tergugat merupakan pihak pengusaha berupa badan hukum yang menjalankan perusahaan miliknya sendiri dan memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

18. Perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat menurut Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial termasuk dalam kategori perselisihan hak. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 2 Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu:

"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.";



19. Permasalahan dalam perkara *a quo* yaitu mengenai tuntutan pemenuhan hak Penggugat atas pemberian program perawatan kesehatan pasca pensiun kepada Tergugat. Berdasarkan pada penjabaran masalah yang telah Penggugat jelaskan di atas dan bukti-bukti yang Penggugat miliki, jelas menurut aturan yang berlaku dalam perusahaan, Penggugat berhak untuk mengajukan dan memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun. Namun Tergugat berpendapat, Penggugat tidak berhak dikarenakan Penggugat mengajukan permohonan pensiun dini, sedangkan program perawatan kesehatan pasca pensiun hanya diberikan kepada pensiunan *management* staff yang mengalami pensiun normal;
20. Setiap Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penggugat dan Tergugat telah melakukan proses bipartit, namun tidak mencapai kesepakatan yang disepakati para pihak. Telah dilakukannya proses bipartit tersebut dibuktikan dengan adanya Risalah Perundingan Bipartit yang dilakukan pada hari Selasa tanggal 19 Mei 2015, yang ditandatangani oleh kuasa hukum Penggugat dan Tergugat;
21. Setelah para pihak melalui proses bipartit yang tidak mencapai kesepakatan maka Penggugat mengajukan permohonan mediasi ke pihak Disnaker. Adapun dasar dari diajukannya permohonan mediasi tersebut yaitu dikarenakan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat yaitu perselisihan hak. Berdasarkan hasil mediasi yang telah dilakukan dengan didampingi oleh mediator dari Disnaker, pihak Disnaker mengeluarkan anjuran kepada para pihak sebagaimana telah dijabarkan di atas. Dalam anjuran tersebut pada intinya berdasarkan bukti-bukti yang diperoleh selama proses mediasi, pihak Disnaker menganjurkan kepada Tergugat untuk memberikan fasilitas kesehatan pasca pensiun kepada Penggugat;
22. Namun pihak Tergugat tidak menanggapi anjuran tertulis Disnaker tersebut dan tetap tidak mau memberikan program perawatan kesehatan pasca pensiun kepada Penggugat. Maka berdasarkan Pasal 14 Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat selaku pihak yang dirugikan memiliki hak untuk mengajukan perselisihan hak yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
23. Berdasarkan Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Jakarta Pusat memiliki kompetensi untuk memeriksa dan memutus perkara *a quo*, hal tersebut dikarenakan Tergugat berkedudukan di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial mengamankan untuk peradilan hubungan industrial di DKI Jakarta bertempat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

B. Peraturan Perusahaan:

24. Sebagaimana telah dijabarkan di atas Penggugat telah mengajukan permohonan pensiun dini kepada Tergugat sejak tanggal 5 Februari 2015 dalam suratnya *request for early retirement*, yang mana pengajuan permohonan pensiun dini tersebut berikut permintaan pemberian program perawatan kesehatan pasca pensiun. Pemberian fasilitas program perawatan kesehatan kepada para pensiunan perusahaan merupakan hal yang diatur dalam peraturan perusahaan dan umum diberikan oleh Tergugat kepada para pensiunan *management staff* perusahaan;

25. Adapun peraturan perusahaan Tergugat yang secara tegas mengatur perihal pemberian fasilitas program perawatan kesehatan pasca pensiun kepada pensiunan *management staff*, termuat dalam;

25.1. *Standard Directive* Nomor IR/147/01, tanggal 19 Februari 2001, Perihal Program Perawatan Kesehatan Bagi Karyawan Pensiunan Management Staff ("Peraturan Program Perawatan Kesehatan");

25.2. *Standard Directive* Nomor IR/194/2009, tanggal 1 Juni 2009, Perihal Peraturan Management Staff ("Peraturan Management Staff"); dan

25.3. Peraturan Dana Pensiun Manfaat Pasti Unilever Indonesia tanggal 5 Maret 2013 ("Peraturan Dana Pensiun Manfaat Pasti Unilever Indonesia"),

26. Berdasarkan Peraturan *Management Staff*, dalam Pasal 25 ayat (4) dinyatakan:

"Perusahaan akan memberhentikan dengan hormat staff yang telah mencapai usia pensiun normal:

a. 55 (lima puluh lima) tahun untuk Staf yang mulai bekerja pada tanggal 20 April 1992 atau sebelumnya;

b. 60 (enam puluh) tahun untuk Staf yang mulai bekerja pada tanggal 21 April 1992 atau sesudahnya. "

27. Dalam Pasal 1 butir ee, Peraturan Dana Pensiun Manfaat Pasti Unilever Indonesia, disebutkan:



"Usia Pensiun Dipercepat adalah usia Peserta pada saat mencapai 50 tahun untuk kelompok *Manajemen*; atau 45 tahun untuk kelompok *Non-Manajemen*."

28. Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tahun 1990 berdasarkan Surat Perjanjian Kerja tertanggal 1 Mei 1990, PD/17/SPK-DA/90 selaku management staff. Pada tahun 2015 ini, Penggugat telah berumur 50 tahun dengan demikian berdasarkan Pasal 1 butir ee Peraturan Dana Pensiun Manfaat Pasti Unilever Indonesia tersebut, Penggugat memiliki hak untuk mengajukan permohonan pensiun dini. Dengan adanya hak untuk mengajukan permohonan pensiun dini tersebut, maka meliputi hak Penggugat untuk memperoleh seluruh hak sebagai pensiunan Tergugat atau perusahaan termasuk program perawatan kesehatan pasca pensiun.
29. Dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan khusus karyawan pensiunan *management staff* perusahaan diatur perihal pemberian Program Perawatan Kesehatan bagi Pensiunan karyawan *management staff* dan keluarganya yang diselenggarakan oleh Perusahaan dengan membentuk dana bersama antara Tertanggung dan Perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan Tertanggung dalam peraturan ini yaitu karyawan *management staff*;
30. Sumber biaya yang dipergunakan untuk menjalankan program perawatan kesehatan pasca pensiun ini diperoleh dari pengumpulan dana sebesar 5% (lima persen) yang diambil dari *lumpsum* setiap peserta program ditambah dengan dana perusahaan;
31. Dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan tersebut ditentukan yang berhak mendapat perawatan kesehatan pasca pensiun tersebut, yaitu:
 1. Para Karyawan Pensiunan yang mengambil Program Perawatan Kesehatan;
 2. Seorang istri beserta anak-anak di bawah usia 21 tahun, yang terdaftar pada Bagian Human Resources Pusat. Bilamana anak tersebut masih sekolah dan belum menikah maka batas usia diperluas menjadi 25 tahun;
32. Adapun alasan dari Tergugat tidak mau memberikan fasilitas perawatan kesehatan pasca pensiun kepada Penggugat dikarenakan, Penggugat pensiun dengan melalui proses pensiun dini. Tergugat menyatakan pemberian fasilitas perawatan kesehatan pasca pensiun hanya diberikan kepada karyawan management staff yang melalui pensiun normal;
33. Pendapat Tergugat tersebut bertentangan dengan pengaturan yang terdapat dalam peraturan perusahaan Tergugat sendiri, yaitu: Peraturan



Program Perawatan Kesehatan yang secara jelas menyebutkan "Para Karyawan Pensiunan yang mengambil Program Perawatan Kesehatan!) berhak untuk mendapatkan perawatan kesehatan dalam masa pensiunnya;

34. Lebih lanjut, mengenai hak pensiunan perusahaan memperoleh program fasilitas kesehatan setelah pensiun diatur dalam Peraturan Management Staff Pasal 40 mengenai Fasilitas perawatan dan pengobatan bagi Staf yang Pensiun, disebutkan bahwa:

1. Staf yang diterima bekerja sebelum April 1992 memasuki usia pensiun normal dan dapat memilih untuk mengikuti skema pelayanan medis bagi pensiunan (*Medical Scheme* Pensiun), dengan memberikan kontribusi dari penerimaan *lumpsum* manfaat pensiunnya;
2. Bagi Staf yang diterima bekerja setelah April 1992 dan memasuki usia pensiun normal maka keikutsertaan dalam skema pelayanan medis pensiunan ditentukan dalam peraturan tersendiri;
3. Fasilitas perawatan dan pengobatan bagi Staf yang pensiun beserta keluarga tanggungannya adalah standar pelayanan yang kesehatan yang berlaku dengan hak satu tingkat lebih rendah;
4. Bagi Staf yang memilih untuk tidak ikut *Medical Scheme* Pensiun, kepadanya beserta keluarga tanggungannya tetap diberikan fasilitas pengobatan dan perawatan selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal pensiunnya dengan layanan kesehatan sebagaimana haknya ketika masih aktif;
5. Pengelolaan *Medical Scheme* Pensiun ini ditentukan oleh perusahaan dan didasarkan pada prinsip pembiayaan kolektif mandiri yang bersumber dari iuran peserta yang kecukupan dana maupun tingkat layanannya akan dinilai dari waktu ke waktu;
6. Ketentuan lebih lengkap mengenai *Medical Scheme* Pensiun diatur dalam peraturan tersendiri;

35. Dalam Pasal 40 Ayat (1) Peraturan *Management Staff*, disebutkan staf yang diterima bekerja sebelum April 1992 dan memasuki usia pensiun normal, dapat memilih untuk mengikuti skema pelayanan medis bagi pensiunan (*Medical Scheme* Pensiun), dengan memberikan kontribusi dari penerimaan *lumpsum* manfaat pensiunnya:

36. Dalam Pasal 40 Ayat (3) disebutkan, bagi staf yang memilih untuk tidak mengikuti *Medical Scheme* Pensiun, kepadanya beserta keluarga tanggungannya tetap diberikan fasilitas pengobatan dan perawatan selama



12 (duabelas) bulan terhitung sejak tanggal pensiunnya dengan layanan kesehatan sebagaimana haknya ketika masih aktif:

37. Merujuk pada Pasal 40 Ayat (1) *jo* Ayat (3) Peraturan *Management Staff*, Penggugat berhak untuk mendapatkan Program Pelayanan Medis Pasca Pensiun dengan memberikan kontribusi dari penerimaan *lumpsum* manfaat pensiunnya. Namun apabila Penggugat memilih tidak mengikuti Program *Medical Scheme* Pensiun, Penggugat masih memiliki hak untuk mendapatkan fasilitas pelayanan fasilitas pengobatan dan perawatan sebagaimana diatur dalam Pasal 40 Ayat (3) Peraturan *Management Staff*. Bagi staf yang memilih untuk tidak ikut *Medical Scheme* Pensiun, kepadanya beserta keluarga tanggungannya tetap diberikan fasilitas pengobatan dan perawatan selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal pensiunnya dengan layanan kesehatan sebagaimana haknya ketika masih aktif;
38. Penggugat dalam sikap dan korespondensinya dengan Tergugat dengan tegas menyatakan memilih untuk mengikuti program perawatan kesehatan pasca pensiun. Dengan demikian maka Tergugat sudah seharusnya memberikan program perawatan kesehatan pasca pensiun tersebut kepada Penggugat;
39. Lebih lanjut, dalam peraturan Peraturan Program Perawatan Kesehatan dan Peraturan *Management Staff* tersebut tidak diberikan pembedaan mengenai hak pensiunan untuk mendapatkan program perawatan kesehatan pasca pensiun yang berhenti bekerja sebagai karyawan melalui pensiun dini atau pensiun normal;
40. Dengan demikian setiap karyawan pensiunan Tergugat yang mengambil program perawatan kesehatan berhak untuk memperoleh fasilitas perawatan kesehatan pasca pensiun, tanpa membedakan apakah karyawan yang bersangkutan pensiun dalam usia normal atau melalui program pensiun dini;
41. Penggugat pada saat mengajukan permohonan pensiun dini dalam Surat Permohonan Pensiun Dini, menyebutkan:
"As I joined before 1992, I am entitled to request early retirement when became 50 years old, including for health benefit scheme after retirement."
Yang mana berdasarkan terjemahan resmi yang diterjemahkan oleh Fatchurozak selaku Penerjemah Tersumpah, berbunyi sebagai berikut:



"Semenjak saya bergabung sebelum tahun 1992, saya memiliki hak untuk mengajukan pensiun dini jika telah mencapai usia 50 tahun, termasuk memperoleh skema tunjangan kesehatan setelah pensiun." ;

42. Para pensiunan perusahaan Tergugat memiliki hak untuk menentukan apakah mengambil atau tidak program perawatan kesehatan pasca pensiun. Berdasarkan Surat Permohonan Pensiun Dini Penggugat tersebut, jelas Penggugat telah menyatakan permohonan pensiun dininya tersebut dengan meliputi fasilitas tunjangan kesehatan pasca pensiun. Maka Penggugat telah mengikutsertakan dirinya dan mengambil Program Perawatan Kesehatan pasca pensiun;
43. Dalam hal ini Penggugat menyatakan secara tegas mengikuti program kesehatan pasca pensiun tersebut. Dengan adanya pernyataan resmi dari Penggugat tersebut maka Penggugat berhak untuk mengikuti program perawatan kesehatan pasca pensiun, yang mana nantinya dari total dana pensiun yang diterima Penggugat akan dipotong 5% (lima persen) sebagai sumber biaya untuk menjalankan program perawatan kesehatan pasca pensiun tersebut;
44. Sikap Tergugat yang tidak berkenan untuk memberikan program perawatan kesehatan pasca pensiun kepada Penggugat menyalahi dan bertentangan dengan peraturan perusahaan yang ada. Dalam peraturan Halaman 9 Putusan Nomor 246/Pdt. Sus.PHI/2015/PN.JKT.PST perusahaan tidak dibedakan antara pensiun dini atau pensiun normal. Dengan demikian maka sepanjang karyawan *management staff* tersebut menyatakan mengikutsertakan dirinya dalam program perawatan kesehatan tersebut, maka karyawan tersebut berhak untuk memperoleh fasilitas tersebut dalam masa pensiunnya;
45. Selain itu sikap Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 29 point 3 Peraturan Dana Pensiun Manfaat Pasti Unilever Indonesia yang berbunyi:
- "Bagi peserta yang telah menjadi karyawan pada pendiri sebelum tanggal 20 April 1992 sepenuhnya mengikuti ketentuan atau praktek yang sudah berlaku sebelum Undang Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun diberlakukan."
46. Berdasarkan preseden yang ada dan praktek yang selama ini diberlakukan oleh Tergugat, karyawan pensiunan *management staff* lain yang bekerja sebelum tahun 1992 dan telah melalui pensiun dini, tetap mendapatkan fasilitas perawatan kesehatan;



47. Berdasarkan bukti *Medical Scheme Certificate* yang dikeluarkan oleh Tergugat, terdapat karyawan-karyawan yang diberikan hak mengikuti program perawatan kesehatan pasca pensiun. Adapun karyawan-karyawan tersebut antara lain:
- 1) Maulana Wahyu Jumentara, masuk bekerja sebelum tahun 1992, pensiun umur 51 tahun 6 bulan, pada tahun 2015;
 - 2) Deddy Andry Sympathie, masuk bekerja sebelum tahun 1992, pensiun umur 54 tahun, pada tahun 2010;
 - 3) Aryanus Syachrudin, masuk bekerja sebelum tahun 1992, pensiun umur 55 tahun, pada tahun 2011;
 - 4) Syana Jonggala, masuk bekerja sebelum tahun 1992, pensiun umur 50 tahun, pada tahun 2010;
 - 5) Erna Widyastuti Prasena, masuk bekerja sebelum tahun 1992, pensiun umur 53 tahun, pada tahun 2007;
 - 6) Budi Irawan, masuk bekerja sebelum tahun 1992, pensiun umur 53 tahun, pada tahun 2010;
 - 7) Rusydi Syafri, masuk bekerja sebelum tahun 1992, pensiun umur 54 tahun, pada tahun 2012;
 - 8) Franciscus L. Kansil, masuk bekerja setelah tahun 1992 (hanya bekerja beberapa tahun), pensiun umur 57 tahun, pada tahun 2011; dan
 - 9) Syahrizal Tamin, masuk bekerja setelah tahun 1992 hanya beberapa tahun bekerja pada Tergugat, pensiun pada tahun 2005;
48. Beberapa karyawan tersebut merupakan karyawan yang diberikan program perawatan kesehatan pasca pensiun dengan adanya bukti *Medical Schieme Certificate* tersebut. Beberapa karyawan sebagaimana tersebut di atas sama dengan status Penggugat yaitu merupakan karyawan *management staff* yang bekerja sebelum tahun 1992 dan mengambil pensiun dini. Bahkan diantara karyawan *management staff* di atas terdapat karyawan yang bekerja setelah tahun 1992 dan hanya bekerja beberapa tahun, tetap diberikan fasilitas program perawatan kesehatan pasca pensiun;
49. Bukti di atas menunjukkan perlakuan Tergugat yang berbeda kepada Penggugat dengan tidak memberikan program perawatan kesehatan pasca pensiun. Tindakan Tergugat yang tidak memenuhi hak Penggugat untuk memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun tersebut merupakan tindakan diskriminatif yang dilakukan terhadap Penggugat, yang



dengan jelas diakui oleh Tergugat telah memberikan kontribusi yang besar kepada Tergugat;

50. Berdasarkan bukti-bukti yang ada pemberian program perawatan kesehatan pasca pensiun kepada karyawan *management staff* yang mengalami pensiun dini merupakan hak Karyawan Pensiunan Tergugat dan hal yang umum diberikan oleh Tergugat kepada pensiunan *management staff*. Maka sudah sepatutnya dalam hal ini Penggugat yang telah memenuhi semua persyaratan juga diberikan perlakuan yang sama yaitu diberikan hak untuk memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menerima permohonan pensiun dini Penggugat dengan disertai pemenuhan hak-haknya;
3. Menyatakan Penggugat selaku pensiunan *management staff* dan keluarganya berhak untuk memperoleh perawatan kesehatan pasca pensiun (*Medical Scheme Pensiun*);
4. Memerintahkan kepada Tergugat selaku pihak Perusahaan untuk melakukan pemenuhan hak terhadap Penggugat selaku pensiunan *management staff* perusahaan dengan memberikan perawatan kesehatan pasca pensiun (*Medical Scheme Pensiun*) kepada Penggugat dan keluarganya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat;

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya dengan peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 246/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 22 Februari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya sebesar Rp256.000,00 (dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 22 Februari 2016 terhadap putusan tersebut,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Februari 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 3 Maret 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 28/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKTPST Jo. Nomor 246/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 16 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 15 April 2016 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 27 April 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya adalah:

Judex Facti telah salah menerapkan hukum dalam menyatakan tidak berlakunya peraturan perusahaan berupa *standard directive* Nomor IR/147/01 *date* 19 February 2001 *subject*: program perawatan kesehatan bagi karyawan pensiunan *management staff* ("Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001")

Judex Facti telah salah menafsirkan serta secara sempit menerapkan isi ketentuan peraturan perusahaan yaitu *standard directive* Nomor IR/194/2009 *date* 1 June 2009 perihal: Peraturan Manajemen Staf ("Peraturan Manajemen Staf Tahun 2009") dalam menyatakan tidak berlakunya peraturan program perawatan kesehatan tahun 2001;

1. Bahwa terkait penerapan Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang Undang Mahkamah Agung, ahli hukum M. Yahya Harahap, S.H., pada pokoknya memberikan penjelasan bahwa alasan kasasi berupa *Judex Facti* atau peradilan tingkat sebelumnya telah "salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku", tidak hanya kesalahan penerapan dari isi peraturan perundang-undangan saja, namun termasuk pula bentuk-bentuk kesalahan karena menerapkan kata-kata rumusan undang-undang dalam arti yang

Halaman 14 dari 36 hal.Put.Nomor 451 K/Pdt.Sus-PHI/2016



lebih sempit atau sangat sempit dari yang seharusnya maupun pengertian sehari-hari;

Dalam memberikan penjelasannya tersebut, M. Yahya Harahap, S.H., merujuk pada kaidah hukum dalam beberapa Yurisprudensi diantaranya Putusan MA Nomor 419 K/Pdt/1991 tanggal 4 September 1994 yang membatalkan putusan *Judex Facti* karena hanya semata-mata menilai pada satu ketentuan/peraturan tata tertib sekolah tanpa mengkaitkan dengan peraturan lain terutama peraturan yang lebih tinggi, serta Putusan MA Nomor 2196 K/Pdt/1992 tanggal 30 Juni 1994 yang membatalkan putusan *Judex Facti* karena telah menafsirkan dan menerapkan secara sempit suatu istilah dan pengaturan dalam undang-undang. (*vide* M.Yahya Harahap, S.H., Kekuasaan Mahkamah Agung Pemeriksaan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata; CV Sinar Grafika; Cetakan Pertama Januari 2008 halaman 347-349);

Bahwa mengingat dalam perkara sengketa hubungan industrial, penilaian tidak hanya semata-mata didasarkan pada peraturan perundang-undangan, namun didasarkan pula pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun perjanjian kerja. Oleh karena itu, kesalahan penerapan atau penafsiran dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun perjanjian kerja, juga menjadi bentuk kesalahan penerapan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b UU MA;

2. Bahwa dalam menjatuhkan Putusan PHI Nomor 246, *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan hukum yang pada intinya menyatakan bahwa Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 telah tidak berlaku berdasarkan bunyi paragraf terakhir bagian latar belakang Peraturan Manajemen Staf Tahun 2009 serta Pasal 4 ayat (1) Peraturan Manajemen Staf Tahun 2009. Untuk lebih jelasnya, dapat dikutip isi pertimbangan hukum Putusan PHI Nomor 246 halaman 32 - 33, sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa ketentuan peraturan *Standard Directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001 mengenai Program Perawatan Kesehatan bagi Karyawan Pensiunan *Manajemen Staff* (P-11) menyebutkan "yang berhak mendapatkan fasilitas perawatan kesehatan adalah Para karyawan pensiunan yang mengambil program perawatan kesehatan dan seorang istri beserta anak-anaknya dibawah usia 21 tahun, yang terdaftar pada bagian human *resources* pusat", ketentuan ini telah ditafsirkan secara berbeda (multi tafsir) oleh para pihak, menurut Penggugat ketentuan tersebut berlaku buat seluruh pekerja *manajemen staff* yang pensiun baik itu



pensiun normal maupun pensiun dipercepat seperti Penggugat dalam perkara ini, sementara menurut Tergugat ketentuan tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang berakhir hubungan kerjanya karena mencapai usia pensiun normal dan tidak berlaku bagi pekerja yang pensiun dini, menurut Majelis Hakim jika ditinjau secara tekstual redaksional dan substansial ketentuan tersebut mengandung makna berlaku bagi setiap karyawan pensiunan *manajemen staff* baik yang pensiun normal ataupun pensiun dini; Menimbang, bahwa namun demikian ketentuan *Standard Directive Management Staff* diatas menjadi tidak berlaku lagi sejak Tergugat menerbitkan peraturan *Standard Directive Management Staff* yang baru, hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan paragraph terakhir pada bagian latar belakang halaman pertama dan ketentuan pasal 4 ayat (1) peraturan *Standard Directive* Nomor IR/194/09 tanggal 1 Juni 2009 mengenai Program Perawatan Kesehatan bagi Karyawan Pensiunan *Manajemen Staff* (P -12 = T - 2) yang selengkapnya berbunyi "Dengan disahkan peraturan manajemen staff ini, maka yang diberlakukan adalah ketentuan yang menjadi lampiran *Standard Directive* ini dan menggantikan ketentuan sejenis yang pernah dikeluarkan, Peraturan *manajemen staff* ini berlaku sejak diterbitkan menggantikan peraturan staff manajemen yang pernah dikeluarkan sebelumnya" Ketentuan ini secara jelas dan terang mengandung makna bahwa dengan diterbitkannya peraturan *Standard Directive* Nomor I R/194/09 tanggal 1 Juni 2009 maka peraturan *Standard Directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001 mengenai Program Perawatan Kesehatan bagi Karyawan Pensiunan Manajemen Staff (P-11) dianggap sudah tidak berlaku lagi terhitung sejak tanggal 1 Juni 2009,";

4. Bahwa dalam pertimbangan hukum sebagaimana dikutip di atas, *Judex Facti* secara salah telah menafsirkan bunyi/isi ketentuan dalam latar belakang dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Manajemen Staff Tahun 2009, hal mana dapat ditunjukkan dalam uraian berikut di bawah ini:

4.1. Bahwa dari isi kutipan pertimbangan hukum Putusan PHI Nomor 246 halaman 32-22 di atas, sangat nampak bahwa dari kalimat "menggantikan ketentuan sejenis yang pernah dikeluarkan" dalam Latar Belakang Peraturan *Manajemen Staf* Tahun 2009, kemudian *Judex Facti* secara sangat sempit menafsirkan bahwa seluruh peraturan berbentuk *standard directive* pada Tergugat yang terbit sebelum Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009 menjadi tidak berlaku lagi yang di dalamnya termasuk Peraturan Program



Perawatan Kesehatan Tahun 2001 yang pengaturannya dalam bentuk *standard directive* (*in casu Standard Directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001);

4.2. Bahwa padahal kata "sejenis" dalam kalimat "menggantikan ketentuan sejenis yang pernah dikeluarkan Latar Belakang Peraturan *Manajemen Staf* Tahun 2009, semestinya tidak ditafsirkan pada seluruh bentuk peraturan yang sama *in casu* peraturan berbentuk *standard directive*), melainkan harus ditafsirkan pada peraturan yang isinya mengatur hal yang sama dengan Peraturan *Manajemen Staf* Tahun 2009;

4.3. Bahwa dalam hal ini, di lingkup perusahaan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat), peraturan yang mengatur mengenai *Manajemen Staff* adalah (i) Peraturan Staf Manajemen 1990 ("Peraturan Manajemen Staff Tahun 1990") dan (ii) *Management Staff Regulations and Guideline* - 1994 ("Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 1994");

Bahkan, hal tersebut sebenarnya telah jelas dari isi ketentuan Pasal 4 ayat (1) Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009 sendiri, yang secara tegas membatasi peraturan yang dinyatakan tidak berlaku adalah peraturan yang mengatur mengenai *Managemen Staff* (bukan seluruh peraturan yang berbentuk *standard directive*). Untuk lebih jelasnya dapat dikutip isi ketentuan Pasal 4 ayat (1) Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009 sebagai berikut:

"Peraturan *Manajemen Staff* ini berlaku sejak diterbitkan menggantikan peraturan Staff Manajemen yang pernah dikeluarkan sebelumnya";

4.4. Oleh karena itu, menurut hukum yang seharusnya menjadi tidak berlaku hanyalah Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 1990 dan Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 1994. Sedangkan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) menurut hukum sampai saat ini masih tetap berlaku;

4.5. Bahwa disamping hal di atas, faktanya setelah diterbitkannya Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009, isi ketentuan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) masih tetap diberlakukan oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat), hal mana dapat ditunjukkan sebagai berikut:



4.5.1. Bahwa ketentuan atau aturan yang mengatur Sumber Biaya dalam menjalankan program perawatan kesehatan bagi karyawan pensiunan *managemen staff* adalah berasal dari pengumpulan dana sebesar 5% (lima persen) yang diambil dari *lumpsum* setiap peserta program ditambah dengan dana perusahaan, adalah terdapat dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001);

4.5.2. Begitu pula dengan ketentuan atau aturan bahwa seorang istri beserta anak-anak di bawah usia 21 tahun yang terdaftar pada Bagian Human *Resources* Pusat atau jika anak tersebut masih sekolah dan belum menikah maka batas usia menjadi 25 tahun sebagai pihak yang berhak mendapat perawatan kesehatan dalam program perawatan kesehatan bagi karyawan pensiunan *management staff* juga hanya terdapat dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001);

4.5.3. Bahwa setelah diterbitkannya Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009 (setelah 1 Juni 2009), ternyata ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001), sebagaimana dimaksud di atas, tetap diterapkan oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat), yang diantaranya adalah:

(i) Adanya pemotongan sebesar 5% (lima persen) dari total pensiun yang diperoleh oleh pensiunan *management staff* perusahaan yaitu Bapak Dedy yang pensiun dini terhitung sejak 1 Agustus 2010;

Sebagaimana termuat jelas dalam bukti T-16 yang diajukan sendiri oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat);

(ii) Adanya pemotongan sebesar 5% (lima persen) dari total pensiun yang diperoleh oleh pensiunan *management staff* perusahaan yaitu Bapak Budi Irawan yang pensiun dini pada tahun 2010. Sebagaimana termuat jelas dalam bukti T-18 yang diajukan sendiri oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat);



- (iii) Adanya pemotongan sebesar 5% (lima persen) dari total pensiun yang diperoleh oleh pensiunan management staff perusahaan yaitu Ibu Handayani Setiyono Kariko yang pensiun dini terhitung sejak 1 Agustus 2011. Sebagaimana keterangan Saksi Ibu Handayani Setiyono di muka persidangan;
- (iv) Bahwa dalam *medical scheme certificate* yang diterbitkan setelah Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009, semuanya memuat *klausula* "berlaku fasilitas perawatan/rawat inap dan pengobatan sampai usia 21 tahun, kecuali bila belum bekerja dan belum menikah dapat ditanggung sampai mencapai usia maksimal 25 tahun dengan memberikan surat keterangan yang diperlukan", yang *notabene* merupakan pelaksanaan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001), yang diantaranya adalah:
- Dalam *Medical Scheme Certificate* atas nama Sdr. Syana Jonggala tanggal 19 Agustus 2010 yang mengambil pensiun dipercepat pada usia 50 tahun terhitung efektif 1 Januari 2010 (bukti P-18);
 - Dalam *Medical Scheme Certificate* atas nama Aryanus Syachrudin tanggal 21 Februari 2011 yang pensiun terhitung efektif 1 Maret 2011 (bukti P-20);
 - Dalam *Medical Scheme Certificate* atas nama Franciscus L. Kansil tanggal 28 Februari 2011 yang pensiun terhitung efektif 1 Maret 2011 (bukti P-21);
 - Dalam *Medical Scheme Certificate* atas nama Rusydi Syafri tanggal 20 April 2012 (bukti P-22);
 - Dalam *Medical Scheme Certificate* atas nama Maulana Wahyu Jumentara tanggal 18 Juni 2015 (bukti P-23);
5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum yang berlaku yaitu berupa salah dalam menyatakan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001



(*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) tidak berlaku lagi, padahal seharusnya peraturan tersebut masih berlaku;

6. Bahwa dengan kesalahan sebagaimana dimaksud, telah membawa akibat lebih lanjut dimana *Judex Facti* menjadi salah karena tidak menerapkan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001);

Padahal, apabila Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) tersebut tetap diterapkan dalam perkara *a quo*, maka Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) seharusnya dinyatakan berhak memperoleh dan/atau mengikuti program perawatan kesehatan bagi karyawan pensiun, mengingat dalam hal ini program perawatan kesehatan bagi karyawan pensiun sebagaimana diatur Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) berlaku bagi setiap karyawan pensiunan *manajemen staff*, baik yang pensiun normal ataupun pensiun dini, seperti dalam isi pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam halaman 32 Putusan PHI Nomor 246 yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa ketentuan peraturan *Standard Directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001 mengenai Program Perawatan Kesehatan bagi Karyawan Pensiunan *Manajemen Staff* (P-11) menyebutkan "yang berhak mendapatkan fasilitas perawatan kesehatan adalah Para karyawan pensiunan yang mengambil program perawatan kesehatan dan seorang istri beserta anak-anaknya dibawah usia 21 tahun, yang terdaftar pada bagian human *resources* pusat", ... menurut Majelis Hakim jika ditinjau secara tektual redaksional dan substansial ketentuan tersebut mengandung makna berlaku bagi setiap karyawan pensiunan manajemen staff baik yang pensiun normal ataupun pensiun dini;"

7. Bahwa oleh karena itu, maka berdasarkan ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a Undang Undang Mahkamah Agung, menurut hukum Putusan PHI Nomor 246 tersebut sudah seharusnya dibatalkan di tingkat kasasi ini;

Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian dengan mendasarkan pertimbangannya pada alat bukti yang tidak sah berupa keterangan saksi yang bersifat *testimonium de auditu* dan salah menilai bukti yang telah diajukan secara sah;

8. Bahwa Ahli Hukum M. Yahya Harahap, S.H., menerangkan bahwa bentuk - salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku" sebagaimana dimaksud Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang Undang Mahkamah Agung,



salah satunya adalah salah menerapkan hukum pembuktian. Kesalahan menerapkan hukum pembuktian sebagai salah satu bentuk salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku" sebagaimana dimaksud Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang Undang Mahkamah Agung juga diakui dalam beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung diantaranya (i) Putusan MA Nomor 1462 K/Pdt/1989 tanggal 29 November 1993, dan (ii) Putusan MA Nomor 136 K/Pdt/1996 tanggal 30 November 1998. (*vide* M.Yahya Harahap, S.H.; Kekuasaan Mahkamah Agung Pemeriksaan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata; CV Sinar Grafika; Cetakan Pertama Januari 2008 halaman 338-3400);

9. Bahwa dalam buku tersebut di atas tepatnya pada halaman 338, M. Yahya Harahap, S.H., juga menerangkan bahwa bentuk kesalahan hukum pembuktian bisa terjadi karena *Judex Facti* menggunakan dasar alat bukti berupa kesaksian yang bersifat *testimonium de auditu*. Untuk lebih jelasnya dapat dikutip penjelasan M. Yahya Harahap, S.H., tersebut, sebagai berikut: "Dalam praktik, banyak ditemukan kesalahan penerapan hukum pembuktian. Bisa terjadi karena salah menerapkan syarat formal atau syarat materil yang melekat pada alat bukti yang bersangkutan. Misalnya putusan mengatakan alat bukti saksi yang diajukan sah sebagai alat bukti, padahal ternyata keterangan yang diberikan *testimoniun de auditu*, sehingga keterangan yang diberikannya tidak memenuhi syarat formil yang ditentukan Pasal 1907KUH Perdata";
10. Bahwa dalam pertimbangan hukum pada halaman 39 sampai dengan 41 Putusan PHI Nomor 246, *Judex Facti* pada pokoknya tetap menilai bahwa Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) sudah tidak berlaku sejak diterbitkannya Peraturan Manajemen Staff Tahun 2009 (*in casu standard directive* Nomor IR/194/2009 tanggal 1 Juni 2009), yang oleh karena itu Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) yang mengajukan pensiun dini dinyatakan tidak berhak mengikuti program perawatan kesehatan. Meskipun pada faktanya, berdasarkan bukti T-12 sampai dengan T-19 yang diajukan oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) sendiri, telah terbukti bahwa Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) masih berlaku, dimana ada 6 (enam) orang pensiunan *staf manajemen* Termohon Kasasi yang mengajukan pensiun dini setelah diterbitkannya Peraturan Manajemen Staff



Tahun 2009 yang diberikan perawatan kesehatan berdasarkan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001;

11. Bahwa pertimbangan hukum sebagaimana dimaksud diberikan oleh *Judex Facti* karena *Judex Facti* menilai bahwa diberikannya program perawatan kesehatan dari keenam pensiunan karyawan yang mengajukan pensiun dini tersebut, karena sebenarnya keenam orang tersebut tidak meminta pensiun dini melainkan di-PHK dengan cara diminta mengajukan pengunduran diri oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) sebagai akibat kinerjanya yang buruk dan sehubungan dengan restrukturisasi, dan sebagai kompensasinya diberikan perawatan kesehatan tersebut;

Singkatnya, dalam pertimbangan hukum pada halaman 39 sampai dengan 41 Putusan PHI Nomor 246 *Judex Facti* menilai bahwa pemberian program perawatan kesehatan bagi tersebut bukan didasarkan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) yang telah tidak berlaku sejak terbitnya Peraturan Manajemen Staff Tahun 2009, akan tetapi didasarkan pada adanya kesepakatan;

12. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana dimaksud, adalah semata-mata didasarkan pada keterangan dari Saksi Sugiarti yang dihadirkan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat), sebagaimana tertuang dalam pertimbangan hukum halaman 39 sampai dengan 40 Putusan PHI Nomor 246 yang dapat dikutip sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa saksi Sugiarti juga menerangkan perjanjian bersama mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dibuat oleh Tergugat dengan keenam pekerja sebagaimana tertuang dalam bukti T-12 sampai dengan T-19 adalah merupakan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Tergugat dengan keenam pekerja tersebut walaupun dalam perjanjiannya tidak ditulis alasan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, tetapi ditulis dengan alasan mengundurkan diri secara sukarela dan pensiun dipercepat dari perusahaan, perusahaanlah yang berinisiasi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada enam orang pekerja tersebut dengan alasan karena kinerjanya yang buruk dan terjadinya restrukturisasi di perusahaan, saksi mengetahui hal tersebut dari sistem personalia, dokumen perjanjian bersama, dan dari atasan yang bersangkutan serta dari atasan saksi sendiri...";

13. Bahwa keterangan Saksi Sugiarti terkait hal tersebut jelas-jelas merupakan *testimonium de auditu*, karena sebagaimana isi pertimbangan hukum yang



dikutip di atas, saksi Sugiarti menerangkan sesuatu yang diketahuinya dari orang lain yaitu atasan yang bersangkutan serta dari atasan saksi sendiri. Bahwa oleh sebab itu, seharusnya keterangan saksi Sugiarti tersebut menurut hukum bukan merupakan alat bukti yang sah, sebagaimana digariskan dalam kaidah beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung yang diantaranya:

- (i) Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 803 K/Sip/1970 tanggal 5 Mei 1971, yang pada pokoknya memberikan kaidah hukum bahwa kesaksian para saksi yang didengarnya dari orang lain atau *de auditu* tidak perlu dipertimbangkan oleh Hakim, sehingga semua keterangan yang telah diberikan oleh para saksi *de auditu* di dalam persidangan tersebut bukan merupakan alat bukti yang sah menurut hukum acara perdata;
- (ii) Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 547 K/Sip/1971 tanggal 15 Maret 1972, yang pada pokoknya memberikan kaidah hukum bahwa keterangan saksi *de auditu* di dalam persidangan perkara perdata di pengadilan, bukan merupakan alat bukti sah;

14. Bahwa dalam keterangannya saksi Sugiarti mengatakan selain dari orang lain yaitu atasan yang bersangkutan serta dari atasan saksi sendiri, ia mengetahui apa yang ia terangkan dari sistem personalia dan dokumen perjanjian bersama. Akan tetapi, selama persidangan sistem personalia atau hasil cetaknya sebagaimana disebut oleh saksi Sugiarti, tidak pernah dihadirkan sebagai bukti di persidangan maupun ditunjukkan oleh Saksi Sugiarti. Demikian pula mengenai perjanjian bersama sebagaimana diterangkan oleh Saksi Sugiarti yang menyebutkan bahwa keenam karyawan tersebut sebenarnya bukan pensiun dini melainkan di-PHK juga tidak diajukan sebagai bukti maupun tidak dapat ditunjukkan oleh Saksi Sugiarti;

15. Bahwa justru sebaliknya berdasarkan alat-alat bukti surat yang sah sebagaimana dihadirkan ke persidangan, yaitu masing-masing (i) Bukti P - 33, Bukti P - 34 dan Bukti T - 12 untuk Ibu Handayani Setiyono, (ii) Bukti P - 23 dan Bukti T - 15 untuk Bapak Maulana Wahyu Jumentara, (iii) Bukti P - 19 dan Bukti T - 16 untuk Bapak Dedy Andrie Sympathie, (iv) Bukti P - 18 dan Bukti T - 17 untuk Syana Jonggala dan (v) Bukti P - 17 dan Bukti T - 18 untuk Bapak Budi Irawan, telah jelas terbukti beberapa orang pensiunan karyawan tersebut hubungan kerjanya berakhir karena pensiun dini setelah diterbitkannya Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009 (setelah 1 Juni



2009) dan selanjutnya memperoleh program perawatan kesehatan yang *notabene* mengacu pada Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001);

Lebih lanjut, berdasarkan bukti P - 23 terbukti nyata, Bapak Rusydi Syafrri merupakan pensiunan *management staff* perusahaan yang hubungan kerjanya berakhir karena pensiun dini pada tahun 2012 (setelah terbitnya Peraturan *Manajemen Staff* Tahun 2009 pada tanggal 1 Juni 2009) dan memperoleh perawatan kesehatan pasca pensiun tanpa adanya perjanjian atau kesepakatan bersama. Artinya, pemberian program perawatan kesehatan kepada karyawan pensiunan *management staff* yang berhenti bekerja karena pensiun dini adalah tidak didasarkan pada ada atau tidaknya kesepakatan bersama (seperti yang diterangkan oleh Saksi Sugiarti), melainkan karena merujuk pada Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) yang *notabene* secara *de jure* dan *de facto* masih berlaku;

16. Bahwa selain itu, dalam perkara *a quo* Saksi Sugiarti juga menyatakan terdapat karyawan *management staff* lain yang mengajukan pensiun dini yaitu Taufan Yudianto dan Idawati Agustina namun tidak memperoleh fasilitas *medical scheme*. Pernyataan atau keterangan oleh saksi Sugiarti tersebut ternyata tidak didukung lebih lanjut dengan bukti tertulis sah yang sehingga keterangan saksi sugiarti tersebut patut untuk dikesampingkan; Keterangan Saksi Sugiarti tersebut di atas menurut hukum haruslah dikesampingkan dan seharusnya tidak dapat dirujuk sebagai dasar memberikan pertimbangan hukum, karena tanpa adanya dukungan bukti lain lebih lanjut, terdapat beberapa kemungkinan lain yang terjadi sehubungan dengan pensiun dini dari Taufan Widiyanto dan Idawati Agustina. Bisa saja yang terjadi adalah Taufan Yudianto dan Idawati Agustina haknya untuk memperoleh fasilitas *medical scheme* memang secara salah dan melawan hukum tidak diberikan oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat), akan tetapi kedua orang karyawan tersebut ternyata kemudian mengambil sikap berserah diri dan tidak berani menuntut Termohon Kasasi (d/h. Tergugat). Dimana kondisi situasional yang mungkin terjadi tersebut, tentunya tidak dapat dijadikan sebagai suatu dasar hukum dalam menjatuhkan suatu putusan oleh *Judex Facti* (*in casu* Putusan PHI Nomor 246);



17. Bahwa dari hal-hal di atas, telah sangat jelas bahwa keterangan-keterangan saksi ibu Sugiarti yang diberikan di muka persidangan adalah tidak didasari bahkan bertentangan dengan bukti tertulis sah yang diajukan di hadapan persidangan. dengan demikian sangat disayangkan bahwa *Judex Facti* dalam perkara ini telah menggunakan keterangan-keterangan yang tidak didasarkan pada bukti tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara *a quo* yang notabene menjadikan *Judex Facti* salah menerapkan atau melanggar hukum pembuktian. Bahwa dengan kesalahan penerapan hukum pembuktian tersebut, sebagaimana yang terjadi dalam kesalahan *Judex Facti* sebelumnya, hal tersebut telah membawa akibat lebih lanjut, dimana *Judex Facti* juga menjadi salah karena tidak menerapkan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001);

18. Berdasarkan uraian di atas, maka telah sangat jelas terbukti bahwa *Judex Facti* dalam menjatuhkan Putusan PHI Nomor 246 telah salah atau melanggar hukum. Dengan demikian berdasarkan Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang Undang Mahkamah Agung, Putusan PHI Nomor 246 tersebut sudah seharusnya dibatalkan di tingkat kasasi ini.

Judex Facti telah melampaui batas kewenangannya dalam memeriksa dan mengadili perkara *a quo* serta menjatuhkan putusan PHI Nomor 246;

Judex Facti telah memeriksa, mempertimbangkan dan mengadili hal- hal yang tidak menjadi pokok permasalahan perkara *a quo*;

19. Bahwa dalam memeriksa perkara *a quo* dan menjatuhkan Putusan PHI Nomor 246, *Judex Facti* ternyata telah memeriksa dan mempertimbangkan mengenai besarnya uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak serta dana pensiun yang diterima oleh karyawan-karyawan, sebagaimana tertuang dalam pertimbangan hukum pada halaman 38 sampai dengan 39 Putusan PHI Nomor 246;

20. Adapun pertimbangan *Judex Facti* yang mempertimbangkan besarnya uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak serta dana pensiun yang diterima oleh karyawan-karyawan tersebut sudah melampaui batas kewenangan *Judex Facti* dalam memeriksa perkara *a quo*. Hal tersebut dikarenakan hal-hal terkait uang pesangon, uang penghargaan dan uang kompensasi lainnya tersebut tidak menjadi pokok permasalahan dalam perkara *a quo*. Oleh karena itu maka Pemohon Kasasi (d/h Penggugat);



21. Bahwa karena *Judex Facti* telah melampaui batas kewenangannya, maka berdasarkan Pasal 30 ayat (1) huruf a Undang Undang Mahkamah Agung, menurut hukum Putusan PHI Nomor 246 tersebut sudah seharusnya dibatalkan di tingkat kasasi ini;

III. Permohonan agar Mahkamah Agung mengadili sendiri;

Bahwa karena Putusan PHI Nomor 246 mengandung kesalahan penerapan hukum oleh *Judex Facti* dan di dalamnya juga terdapat kesalahan lain yaitu *Judex Facti* telah melampaui wewengangnya dalam mengadili Perkara *a quo*, maka berdasarkan ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a dan huruf b Undang Undang Mahkamah Agung, sudah seharusnya Putusan PHI Nomor 246 tersebut dibatalkan di tingkat kasasi ini;

Selanjutnya berdasarkan Pasal 50 ayat (2) Undang Undang Mahkamah Agung, Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) memohon agar Majelis Hakim Agung yang mengadili perkara ini akan mengadili sendiri Perkara *a quo* dengan memberikan pertimbangan hukum bahwa Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) masih berlaku, serta menyatakan bahwa program perawatan kesehatan bagi karyawan pensiun tersebut berlaku baik bagi karyawan *manajemen staff* yang pensiun normal maupun pensiun dini/pensiun dipercepat, yang dengan demikian pula bahwa Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) berhak atas program perawatan kesehatan bagi karyawan pensiun; dengan memperhatikan dan mendasarkan pada fakta-fakta yang telah terbukti sebagai berikut:

1. Dalam proses persidangan terbukti bahwa Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) telah mengajukan Permohonan Pensiun Dini kepada Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) berdasarkan bukti P - 3 dan bukti P - 4. Terhadap permohonan pensiun dini Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) tersebut, Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) telah memberikan persetujuannya sebagaimana termuat bukti P - 6, yaitu surat dari Kuasa Hukum Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) tertanggal 19 Mei 2015, Ref.: 0092/0287.001/KS-YML-fds, yang pada intinya menyatakan sebagai berikut:

- 1.1. Memberikan persetujuan atas permohonan pensiun dini yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat); dan
- 1.2. Perjanjian Kerja Bersama 2015-2016 Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) mengatur hak pengusaha untuk menyetujui atau tidak permohonan pensiun dini karyawan;



- Hal tersebut juga telah diakui oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) sebagaimana termuat dalam poin 8 dalam Jawaban Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) yang menyatakan berdasarkan Surat Elektronik tertanggal 27 April 2015, Tergugat telah memberitahukan kepada Penggugat bahwa, Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) telah menyetujui permohonan pensiun dini Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) berlaku terhitung sejak 1 Mei 2015;
2. Persetujuan Termohon Kasasi (d/h Tergugat) atas permohonan pensiun dini yang diajukan Pemohon Kasasi (d/h Penggugat) juga termuat dalam bukti P - 29, surat Termohon Kasasi (d/h Tergugat), perihal Penyelesaian Proses Pensiun Dini tertanggal 24 Juli 2015;
 3. Berdasarkan pengakuan dan persetujuan dari Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) sebagaimana termuat dalam bukti P - 6 dan poin 2 tersebut di atas, maka secara jelas dan nyata terbukti bahwa Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) telah mengakui bentuk permohonan yang diajukan oleh Penggugat merupakan permohonan pensiun dini dan hal tersebut diatur dalam Pasal 49 ayat (9) Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") Termohon Kasasi (d/h. Tergugat);
 4. Bahwa mengenai Pensiun Dini tersebut juga diatur dalam Peraturan Dana Pensiun Manfaat Pasti Unilever Indonesia tertanggal 5 Maret 2013 ("DPMPUI") sebagaimana disebutkan dalam Pasal 16 ayat (3), yaitu:
"Setiap peserta yang berhenti bekerja dan/atau tidak lagi menjadi karyawan sebelum mencapai usia pensiun normal dan telah mencapai usia pensiun dipercepat berhak atas manfaat pensiun dipercepat";
Selanjutnya dalam Pasal 1 butir ee, Peraturan DPMPUI, disebutkan:
"Usia Pensiun Dipercepat adalah usia Peserta pada saat mencapai 50 tahun untuk kelompok Manajemen; atau 45 tahun untuk kelompok *Non-Manajemen*;
 5. Bahwa terbukti Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) berkedudukan sebagai *management staff* sebagaimana termuat dalam bukti:
 - Bukti P - 1, Surat Perjanjian Kerja Nomor PD/17/SPK-DA/90, tanggal 1 Mei 1990; dan
 - Bukti P - 2, Surat Perjanjian Kerja Nomor PD/43/PS/1991, tanggal 5 Juni 1991;
 6. Dengan disetujuinya permohonan pensiun dini yang diajukan Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) selaku *Management Staff*, maka dalam kedudukannya sebagai pensiunan *management staff* Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) berhak untuk mendapatkan hak-haknya termasuk di dalamnya



hak untuk memperoleh fasilitas perawatan kesehatan (*medical scheme*) bagi pensiunan *management staff* yang diatur dalam peraturan lain perusahaan secara terpisah;

7. Pemberian fasilitas perawatan kesehatan (*medical scheme*) pasca pensiun kepada pensiunan perusahaan diatur dalam peraturan terpisah yaitu termuat dalam *Standard Directive* Nomor IR/147/01, tanggal 19 Februari 2001, perihal: Program Perawatan Kesehatan Bagi Karyawan Pensiunan *Management Staff* (bukti P - 11). Pengaturan tersebut khusus berlaku bagi pensiunan perusahaan kalangan *management staf*;
8. Berdasarkan bukti P - 11, Peraturan Program Perawatan Kesehatan yang mengatur mengenai pemberian program perawatan kesehatan bagi pensiunan *management staff* dan keluarganya yang diselenggarakan oleh perusahaan. Dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan disebutkan yang berhak untuk mendapat Perawatan Kesehatan yaitu:
 - Para Karyawan Pensiunan yang mengambil Program Perawatan Kesehatan;
 - Seorang istri beserta anak-anak di bawah usia 21 tahun, yang terdaftar pada Bagian Human Resources Pusat. Bilamana anak tersebut masih sekolah dan belum menikah maka batas usia diperluas menjadi 25 tahun.
9. Bahwa dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan tersebut ditentukan yang berhak mendapat perawatan kesehatan pasca pensiun (*Medical Scheme*) yaitu para karyawan pensiunan *management staff* yang mengambil program perawatan kesehatan. Dalam peraturan Program Perawatan Kesehatan tersebut tidak ada pengaturan yang menyatakan yang berhak mendapat perawatan kesehatan pasca pensiun hanya pensiunan normal *management staff* sehingga artinya yang berhak adalah pensiunan *management staff* baik yang pensiun normal maupun pensiun dipercepat/dini. Hal mana juga telah dipertimbangkan *Judex Facti* dalam Putusan PHI Nomor 246 pada halaman 32 - 33, sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa ketentuan peraturan *standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001 mengenai Program Perawatan Kesehatan bagi Karyawan Pensiunan *Manajemen Staff* (P-11) menyebutkan "yang berhak mendapatkan fasilitas perawatan kesehatan adalah Para karyawan pensiunan yang mengambil program perawatan kesehatan dan seorang istri beserta anak-anaknya dibawah usia 21 tahun, yang terdaftar pada bagian *human resources* pusat" ... menurut Majelis Hakim jika ditinjau secara tekstual redaksional dan substansial ketentuan tersebut mengandung



makna berlaku bagi setiap karyawan pensiunan manajemen staff baik yang pensiun normal ataupun pensiun dini;"

Dengan demikian setiap karyawan pensiunan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) yang mengambil program perawatan kesehatan berhak untuk memperoleh fasilitas perawatan kesehatan pasca pensiun, tanpa membedakan apakah karyawan yang bersangkutan pensiun dalam usia normal atau melalui program pensiun dini;

10. Bahwa berdasarkan bukti P - 3 dan bukti P - 4, terbukti Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) telah mengajukan permohonan pensiun dini dan dengan tegas menyatakan mengambil program perawatan kesehatan pasca pensiun, dengan kata-kata sebagai berikut:

"Semenjak saya bergabung sebelum tahun 1992, saya memiliki hak untuk mengajukan pensiun dini jika telah mencapai usia 50 tahun, termasuk memperoleh skema tunjangan kesehatan setelah pensiun.";

11. Bahwa karena Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) dalam surat permohonan pensiun dininya tertanggal 5 Februari 2015 telah menyatakan memilih untuk mengikuti *medical scheme* maka dengan adanya pengaturan dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001, menurut hukum disetujuinya permohonan pensiun dini Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat), maka Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) berhak untuk memperoleh perawatan kesehatan atau *medical scheme* pasca pensiun;

12. Dengan adanya pernyataan tersebut dalam Surat Permohonan Pensiun Dini Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat), maka Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) telah secara tegas menyatakan keikutsertaannya dalam program perawatan kesehatan pasca pensiun. Keikutsertaan Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) tersebut disertai dengan kesanggupan dari Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) atas pemotongan 5% (lima persen) dari total *lumpsum* dana pensiun yang nantinya diterima Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat);

13. Hal tersebut sejalan dengan keterangan Saksi Ibu Erna dan Saksi Ibu Handayani yang faktanya berdasarkan keterangannya mengajukan permohonan pensiun dini dan diberikan program perawatan kesehatan pasca pensiun (*medical scheme*). Hal serupa juga terbukti dalam persidangan berdasarkan praktek yang berlaku selama ini di perusahaan para pensiunan *management staff* perusahaan baik yang mengajukan pensiun dini ataupun pensiun normal berhak untuk memperoleh *medical scheme* tersebut. Sebagaimana terbukti secara sah dan meyakinkan



berdasarkan bukti P -15, bukti P - 16, bukti P - 17, bukti P - 18, bukti P - 19, bukti P - 20, bukti P - 21, bukti P - 22 dan bukti P - 23.

14. Bahwa Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001) dan Peraturan *Management Staff* Tahun 2009 (*in casu standard directive* Nomor IR/194/2009 Tanggal 1 Juni 2009) merupakan 2 (dua) peraturan dalam perusahaan Tergugat yang keduanya masih berlaku bagi seluruh karyawan *management staf*;

Peraturan Program Perawatan Kesehatan merupakan peraturan yang secara khusus dan spesifik mengatur mengenai hak pensiunan karyawan *management staff* perusahaan dan keluarganya untuk memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun. Sedangkan Peraturan *Management Staff* merupakan peraturan dalam perusahaan yang secara umum mengatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan karyawan *management staff* Tergugat. Pengaturan dalam peraturan ini bersifat pokok dan untuk pelaksanaannya diatur dalam peraturan terpisah.

15. Bahwa yang dimaksud dengan:

(i) "Ketentuan Sejenis" pada kalimat "Dengan disahkannya peraturan *managemen staf* ini, maka yang diberlakukan adalah ketentuan yang menjadi lampiran *standard directive* ini dan menggantikan ketentuan sejenis yang pernah dikeluarkan dalam paragraph terakhir bagian Latar Belakang Peraturan *Management Staff* Tahun 2009 (*in casu standard directive* No: IR/194/2009 tanggal 1 Juni 2009);

(ii) "Peraturan *Staf Manajemen* yang pernah dikeluarkan sebelumnya pada kalimat "Peraturan Manajemen Staf ini berlaku sejak diterbitkan menggantikan peraturan Staf Manajemen yang pernah dikeluarkan sebelumnya' dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan *Management Staff* Tahun 2009 (*in casu standard directive* Nomor IR/194/2009 tanggal 1 Juni 2009);

dan adalah Peraturan Staf Manajemen - 1990 dan *Management Staff Regulations and Guidelines* - 1994, sehingga bukan Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 (*in casu standard directive* Nomor IR/147/01 tanggal 19 Februari 2001);

16. Pengaturan *Medical Scheme* Pensiun dalam perusahaan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) termuat dalam Peraturan Program Perawatan Kesehatan Tahun 2001 tersebut di atas. Dengan masih berlakunya Peraturan Program Perawatan Kesehatan tersebut maka, aturan-aturan yang diatur dalam



peraturan tersebut mengikat para pihak yaitu perusahaan dan pensiunan *management staff*, baik yang pensiun dipercepat (pensiun dini) dan pensiun normal;

17. Masih berlakunya Peraturan Program Perawatan Kesehatan tahun 2001 tersebut dibuktikan adanya pemberian *medical scheme* kepada pensiunan dini perusahaan setelah berlakunya Peraturan *Manajemen Staff* tahun 2009. Hal tersebut dibuktikan dengan ada *medical scheme certificate* yang diberikan kepada pensiunan dini *Management Staff* tersebut, yaitu Bapak Budi Irawan tahun 2010 (bukti P - 17), Syana Jonggala tahun 2010 (berdasarkan Kesepakatan Pengakhiran Kerja bukti P -18), Bapak Deddy Andry Sympathie tahun 2010 (bukti P - 19), Bapak Aryanus Syachrudin tahun 2011 (bukti P - 20), Bapak Fransiscus L. Kansil tahun 2011 (bukti P - 21), Bapak Rusydi Syafri tahun 2010 (bukti P - 22) dan Bapak Maulana tahun 2015 (bukti P - 25);
18. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka telah terbukti dalam persidangan sikap Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) yang tidak berkenan untuk memberikan program perawatan kesehatan pasca pensiun kepada Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) menyalahi dan bertentangan dengan peraturan perusahaan yang ada serta tidak sesuai dengan praktek kebiasaan yang telah Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) lakukan selama ini;
19. Dalam peraturan dan praktek yang berlaku selama ini tidak dibedakan antara pensiun dini atau pensiun normal. Dengan demikian maka sepanjang karyawan *management staff* tersebut menyatakan mengikutsertakan dirinya dalam program perawatan kesehatan tersebut dan memilih untuk mengikuti skema pelayanan medis pensiun, maka karyawan tersebut berhak untuk memperoleh fasilitas tersebut dalam masa pensiunnya;
20. Selain itu sikap Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 29 point 3 Peraturan Dana Pensiun Manfaat Pasti Unilever Indonesia yang berbunyi:
"Bagi peserta yang telah menjadi karyawan pada pendiri sebelum tanggal 20 April 1992 sepenuhnya mengikuti ketentuan atau praktek yang sudah berlaku sebelum Undang-undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun diberlakukan.";
21. Berdasarkan keterangan Saksi Ibu Erna juga dinyatakan tidak ada perbedaan benefit terkait *medical scheme* yang diterima oleh pensiunan *management staff*. Karena pada dasarnya pilihan tersebut berada di tangan karyawan yang bersangkutan, apakah ketika pensiun hendak ikut dalam



program perawatan kesehatan pasca pensiun atau tidak. Sehingga bukan perusahaan atau Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) yang menentukan, namun dikembalikan ke pilihan karyawan tersebut. Sehingga pada kenyataannya memang benar walaupun karyawan tersebut pensiun melalui pensiun dini atau pensiun normal sama-sama berhak untuk memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun. Sepanjang karyawan tersebut merupakan karyawan *management staff* yang mengalami pensiun dan memilih untuk mengikuti *medical scheme* maka berdasarkan Peraturan Program Perawatan Kesehatan karyawan tersebut berhak memperoleh *medical scheme* pasca pensiun;

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya berdasarkan prosedur yang berlaku di Termohon Kasasi (d/h. Tergugat), ketika seorang karyawan yang mengajukan permohonan pensiun dini atau pengakhiran kerja atas kemauan sendiri sebelum mencapai usia pensiun normal, karyawan yang bersangkutan akan mengajukan permohonan pensiun dini kepada Termohon Kasasi (d/h. Tergugat). Apabila permohonan pensiun dini tersebut diterima, Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) akan memberikan persetujuan tersebut dengan menuangkan permohonan tersebut ke dalam perjanjian pengakhiran kerja bersama atas dasar kesepakatan bersama antara karyawan yang bersangkutan dan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat); Selanjutnya, dengan adanya persetujuan yang diberikan oleh Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) tersebut dan Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) sudah menyatakan ikut dalam program *medical scheme* maka sudah seharusnya hak program perawatan kesehatan pasca pensiun diberikan kepada Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat). Berdasarkan bukti-bukti yang telah jelas terbukti program perawatan kesehatan pasca pensiun merupakan hak seluruh pensiunan *management staff* yang baik yang pensiun dini atau dipercepat dan pensiun normal;

22. Bahwa perlu disampaikan jika selama dalam proses Persidangan, Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) tidak dapat membantah bahwa nama-nama karyawan pensiunan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) yang Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) sampaikan dalam Gugatan, Replik maupun bukti, P-16, P-17, P-18, P-19, P-20, P-21, P-22, P-23 merupakan nama-nama karyawan *management staff* yang memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun baik yang pensiun normal ataupun pensiun dipercepat. Hal tersebut membuktikan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) dalam prakteknya selama ini tidak pernah membedakan hak yang



diperoleh pensiunan tersebut dalam hal memperoleh fasilitas perawatan kesehatan (*medial scheme*);

23. Berikut ini kembali Penggugat tegaskan karyawan-karyawan pensiunan dini Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) dan pensiun dini memperoleh program perawatan kesehatan pasca pensiun setelah terbitnya Peraturan *Management Staff* Tahun 2009 (*in casu standard directive* Nomor IR/194/2009 Tanggal 1 Juni 2009), yaitu:

a. Bapak Budi Irawan;

Kelahiran 26 Januari 1957;

Pensiun dipercepat pada tahun 2010, berdasarkan *Medical Scheme Certificate* tanggal 29 Juli 2010, saat berusia 53 tahun;

b. Bapak Deddy Andry Sympathie;

Kelahiran 24 Februari 1956;

Pensiun dipercepat pada tahun 2010 berdasarkan *Medical Scheme Certificate* tanggal 24 Agustus 2010, saat berusia 54 tahun;

c. Ibu Syana Jonggala;

Pensiun dipercepat pada tahun 2010 berdasarkan Surat Kesepakatan Pengakhiran Hubungan Kerja, saat berusia 50 tahun;

d. Bapak Rusydi Syafri;

Kelahiran 21 November 1958;

Pensiun dipercepat pada tahun 2012, berdasarkan *Medical Scheme Certificate* tanggal 20 April 2012, saat berusia 54 tahun;

e. Bapak Maulana Wahyu Jumentara;

Kelahiran 13 Desember 1964;

Pensiun dipercepat pada tahun 2015 berdasarkan *Medical Scheme Certificate* tanggal 18 Juni 2015, saat berusia 51 tahun;

24. Karyawan-karyawan pensiunan Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) di atas merupakan para karyawan yang pensiun sebelum mencapai usia pensiun normal yaitu 55 tahun, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 25 ayat (4) Peraturan *Management Staff* Tahun 2009. Para karyawan tersebut pensiun di usia kurang dari 55 tahun yang merupakan usia pensiun normal yang diberlakukan bagi karyawan *management staff* yang bekerja sebelum tahun 1992. Dengan demikian para karyawan tersebut merupakan pensiunan melalui pensiun dipercepat. Hal tersebut kembali membuktikan bahwa sejatinya berdasarkan peraturan perusahaan dan memang dalam prakteknya adalah program perawatan kesehatan pasca pensiun juga diberikan kepada karyawan *management staff* yang mengambil pensiun



dipercepat atau pensiun dini setelah terbitnya Peraturan *Management Staff* Tahun 2009 (*in casu standard directive* Nomor IR/194/2009 tanggal 1 Juni 2009);

25. Bahwa dengan demikian pula terbukti berdasarkan hasil persidangan dan bukti-bukti yang ada, tidak diberikannya program perawatan dan Pengobatan kepada Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat) jelas merupakan bentuk tindakan diskriminatif Termohon Kasasi (d/h. Tergugat) kepada Pemohon Kasasi (d/h. Penggugat);

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 16 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 27 April 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Kasasi mulai bekerja sejak 1 Mei 1990 selama 25 (dua puluh lima) tahun dengan status sebagai *management staf* dan pada tanggal 5 Februari 2015 Pemohon Kasasi mengajukan permohonan pensiun dini dengan permintaan diberikan program fasilitas perawatan kesehatan pasca pensiun. Oleh Termohon Kasasi permohonan pensiun dini dari Pemohon Kasasi dikabulkan, akan tetapi permintaan pemberian fasilitas perawatan kesehatan pasca pensiun dini tidak disetujui oleh Termohon Kasasi sesuai ketentuan PKB Pasal 49 ayat (1) dan (6) Jo Pasal 40 peraturan *standard directive* Nomor 1 R/147/01 Tahun 2001 dan *standard directive* Nomor 1 R/199/2009 Tahun 2009 tidak berlaku fasilitas kesehatan pasca pensiun dini dan hanya berlaku pada pensiun normal;
2. Bahwa Pemohon Kasasi mengajukan pensiun dini hanya mendapat tunjangan hari tua atau pensiun manfaat pasti sesuai dengan aturan dana pensiun yang berlaku di perusahaan. Oleh karena itu secara yuridis formal dan ketentuan yang berlaku Termohon Kasasi tidak berkewajiban memberikan jaminan fasilitas perawatan kesehatan kepada Pemohon Kasasi yang mengajukan pensiun dini dan Pemohon Kasasi juga tidak berhak memperoleh jaminan fasilitas perawatan kesehatan pasca pensiun dini;
3. Bahwa keberatan-keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat sudah tepat dan benar dalam putusannya serta pertimbangan dan penerapan hukumnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Revita Tantri Yanuar tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **REVITA TANTRI YANUAR** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 26 September 2016 oleh Dr. H. Abdurrahman, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyono, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./

H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Ttd./

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

Ttd./

Dr. H. Abdurrahman, S.H., M.H.

Halaman 35 dari 36 hal.Put.Nomor 451 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,
Ttd./
Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H.,M.H.,
NIP.19591207 198512 2 002

Halaman 36 dari 36 hal.Put.Nomor 451 K/Pdt.Sus-PHI/2016