



P U T U S A N

No. 936 K/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

ASMARI, karyawan PT Schott Igar Glass, bertempat tinggal di Perum Telaga Pasir Raya, Blok C-12 No. 10, RT 020/008, Sukasari, Serang Baru, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada: MARMIN, dan kawan-kawan, Tim Advokasi FSP KEP Jawa Barat, beralamat di Perum Permata Mas, Blok CM No. 1 Gunung Putri, Bogor, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 14 Juli 2010;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

m e l a w a n :

PT. SCHOTT IGAR GLASS, berkedudukan di Jalan Meranti 3, Blok L8-06 B, Delta Silicon Industrial Park, Lippo Cikarang, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada ASTI SUKANTO, dan kawan-kawan, para Advokat pada Kantor Advokat ASTI SUKANTO & ASSOCIATES, beralamat di Jalan Panglima Polim IX, No. 3, Kebayoran Baru, Jakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 Agustus 2010;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil :

PENGGUGAT MELAKUKAN PHK TERHADAP TERGUGAT ATAS DASAR EFISIENSI DIKARENAKAN ADANYA RESTRUKTURISASI DI BAGIAN SECURITY.

1. Tergugat bekerja pada Penggugat sebagai Koordinator Security sejak 1 Maret 1984, dengan upah bulanan sebesar Rp 5.355.839,- Terlampir Slip Upah terakhir Penggugat sebagai Bukti P-I;
2. Adapun maksud Penggugat melakukan restrukturisasi ini adalah untuk memperbaiki kinerja bagian Security menjadi lebih baik lagi serta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadikan fungsi bagian Security menjadi lebih kuat dan efisien;

3. Berikut adalah beberapa alasan yang melatar-belakangi Penggugat untuk melakukan restrukturisasi agar fungsi bagian Security menjadi lebih kuat dan efisien:

a. Banyaknya kejadian-kejadian yang terkait dengan fungsi keamanan di kantor Penggugat dalam 2 tahun terakhir seperti:

- Kasus kehilangan uang Medical di kantor Penggugat (tahun 2007 dan 2008);
- Kasus kehilangan uang RPTKA di kantor Penggugat (tahun 2008);
- Kasus kehilangan uang karyawan (Sdr. Christina) tahun 2008;
- Kasus kehilangan uang karyawan (Sdr. Elizabeth) tahun 2008;
- Kasus kehilangan blower AC, mesin di Area Horizontal, kabel dll.

b. Pada Oktober 2009, Tergugat melakukan tindakan yang buruk terhadap seorang karyawan yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Atas kejadian-kejadian tersebut di atas, tidak ada satupun permasalahan yang ditindaklanjuti sampai tuntas oleh bagian Security yang dipimpin oleh Tergugat. Bahkan bagian Security tidak menunjukkan adanya keinginan untuk melakukan perbaikan kinerjanya dari waktu ke waktu.

Dengan mendasarkan pertimbangan kejadian-kejadian tersebut di atas dan untuk menjadikan bagian Security menjadi lebih kuat dan efisien, pada 2 November 2009, Penggugat memanggil seluruh pekerja di bagian Security dan menyampaikan maksudnya akan mengakhiri hubungan kerja seluruh pekerja di bagian Security termasuk Tergugat.

4. Pada 3 November 2009 diadakan pertemuan dengan seluruh anggota Security yang melibatkan 3 orang pekerja Security dari kantor Penggugat dan 10 orang pekerja Security dari PT SBI (Outsourcing). Pada pertemuan tersebut disampaikan mengenai perubahan struktur dan pengangkatan Komandan Security baru di kantor Penggugat;

5. Pada 13 November 2009, Penggugat menyampaikan pemberitahuan resmi tentang dimulainya proses pengakhiran hubungan kerja Tergugat.

Terlampir surat tertanggal 25 November 2009, perihal: Rasionalisasi Security sebagai Bukti P-2;

6. Selain Tergugat, pada saat ini Penggugat juga sedang melakukan proses pemutusan hubungan kerja 2 orang pekerja bagian Security lainnya;

7. Pada 30 November 2009 dilakukan perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat yang isinya sebagai berikut:

Hal. 2 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Penggugat berencana melakukan rasionalisasi dan bermaksud untuk mengakhiri hubungan kerja Tergugat. Kompensasi yang akan diberikan sesuai dengan ketentuan UU No. 13/2003 Pasal 164 ayat (3).
- b. Tergugat hanya sepakat untuk menerima rasionalisasi tersebut dengan kompensasi yang sesuai harapan Tergugat yaitu kompensasi PHK sepihak dari Penggugat ditambah kompensasi atas 3 tahun masa kerja tersisa (sampai pensiun);
- c. Penggugat tidak sepakat atas permintaan Tergugat.
- d. Kedua belah pihak sepakat untuk mengundang pihak SPSI dan anggota manajemen yang lain jika diperlukan untuk menyelesaikan masalah ini pada hari Selasa, 1 Desember 2009 pukul 13.00 di ruang HRD Manager;
- e. Kedua belah pihak sepakat akan meminta mediasi dari Dinas Tenaga Kerja setempat apabila dalam tempo 5 (lima) hari kerja sejak ditandatanganinya perjanjian bersama ini belum ditemui kata sepakat. Terlampir Berita Acara Perundingan tertanggal 30 November 2009 sebagai Bukti P-3.
8. Pada 1 Desember 2009, kembali diadakan perundingan bipartit antara Penggugat, Tergugat dan wakil dari SPSL Namun, perundingan tersebut tidak membuahkan hasil dan tidak ada risalah perundingan yang dibuat pada saat pertemuan tersebut;
9. Dikarenakan tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat mengenai besaran kompensasi pesangon atas PHK Tergugat dan merujuk pada Berita Acara Perundingan tertanggal 30 November 2009, maka Penggugat mengajukan permohonan mediasi kepada Disnaker Kab. Bekasi atas perselisihan pemutusan hubungan kerja Tergugat;
Terlampir salinan Surat Nomor: Ext/HRD/2009/X11/027 tertanggal 4 Desember 2009, hal: Permohonan Mediasi sebagai Bukti P-4.
10. Pada 17 Desember 2009, diadakan mediasi antara Penggugat dan wakil dari PUK SP KEP sebagai kuasa dari Tergugat. Pada mediasi tersebut, PUK SPKEP menyatakan tidak pernah ada perundingan bipartit antara Penggugat dengan PUK SKEP sebagai kuasa Tergugat untuk merundingkan mengenai PHK Tergugat. Penggugat akhirnya sepakat untuk melakukan perundingan bipartit kembali dengan PUK SKEP sebagai kuasa Tergugat;
11. Pada 29 Desember 2009 diadakan perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Ketua SP KEP sebagai kuasa Tergugat yang hasilnya sebagai berikut:

Hal. 3 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Penggugat mengusulkan memberikan tambahan kompensasi berdasarkan basis upah Sdr. Asmari di luar Dana Pensiun yang tersedia jika perselisihan diselesaikan tanpa perlu melalui tahapan mediasi atau PPHI.
 - b. Tergugat mengusulkan besaran kompensasi PHK atas nama Sdr. Asmari berupa Dana Pensiun ditambah perhitungan UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 dan uang kebijakan sebagaimana kebijakan yang selama ini telah diberikan.
 - c. Penggugat tidak sepakat atas permintaan Tergugat.
 - d. Kedua belah pihak sepakat untuk melanjutkan proses mediasi dari Disnaker yang akan dijalankan pada 5 Januari 2010.
Terlampir Berita Acara Perundingan tertanggal 29 Desember 2009 sebagai Bukti P-S.
12. Setelah melakukan mediasi, Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi mengeluarkan Anjuran tertanggal 29 Januari 2010, No. 567/196/HI-Syaker/I/2010.
Terlampir Anjuran tertanggal 29 Januari 2010 sebagai Bukti P-6.
13. Penggugat menyatakan menolak Anjuran Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi.
Terlampir surat tertanggal 4 Februari 2010 No. ext/HRD/2010/2010/02, Perihal: Penolakan Atas Anjuran sebagai Bukti P-7.
14. Pasal 40 ayat (3) jo pasal 57 ayat I PKB PT SCHOTT Igar Glass periode 1 Agustus 2008 - 31 Juli 2010, menyatakan:
Pasal 40 ayat (3):
"Putusnya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat diakibatkan hal-hal sebagai berikut :
- a. Tidak lulus dalam masa percobaan;
 - b. Mengundurkan diri;
 - c. Pelanggaran Tata Tertib;
 - d. Meninggal dunia;
 - e. Ketidakmampuan bekerja karena alasan kesehatan;
 - f. Terhentinya kegiatan produksi;
 - g. Rasionalisasi/efisiensi;
 - h. Relokasi;
 - i. Usia lanjut;
 - j. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
 - k. Tidak mencapai prestasi standar.

Hal. 4 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010



Pasal 57 ayat (1):

"Pekerja yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja atas prakarsa Perusahaan, terkecuali oleh karena alasan-alasan mendesak atau melakukan kesalahan berat seperti pada pasal 41 atau sesuai dengan yang tertuang didalam UU No. 13/2003 akan menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

1. Besarnya uang pesangon, uang jasa diatur dalam undang-undang di atas."

Berdasarkan pasal-pasal tersebut di atas, maka:

- a. Tindakan Penggugat melakukan efisiensi diperbolehkan dan diatur di dalam PKB Penggugat.
- b. Besaran kompensasi pesangon yang dapat diterima Tergugat diatur didalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

15. Sesuai Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 atas PHK terhadap Tergugat karena efisiensi kewajiban Penggugat adalah memberikan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003.

Dengan demikian Tergugat dapat menerima pesangon sesuai Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 adalah sebagai berikut:

a	Uang Pesangon	2 x (9 x Rp. 5.355.839,-)	=	Rp. 96.405.102,-
B	Uang Penghargaan Masa Kerja	10 x Rp. 5.355.839,-	=	Rp. 53.588.390,-
	-penggantian perumahan dan pengobatan perawatan	15% x (Rp. 96.405.102,- + Rp. 53.588.390,-	=	Rp. 22.499.023,-
		Jumlah seluruhnya	=	Rp. 175.552.994,-

Terbilang : seratus tujuh puluh lima juta lima ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh empat rupiah.

17. Pasal 44 PKB PKB PT SCHOTT Igar Glass periode 1 Agustus 2008 - 31 Juli 2010 mengenai Dana Pensiun PT SCHOTT Igar Glass mengatur sebagai berikut:

- 1). PT SCHOTT Igar Glass telah menunjuk DPLK Allianz Indonesia sebagai pengelola Dana Pensiun secara profesional dan mengikuti aturan DPLK Allianz Indonesia hanya pada Pasal 23 "Mengenai Penarikan Iuran" pada peraturan DPLK tersebut tidak berlaku untuk PT SCHOTT Igar Glass.
- 2). Pembayaran dana pensiun mengacu kepada UU No. 13 Tahun 2003 tentang pensiun, UU Dana Pensiun No. 11 Tahun 1992 dan sesuai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan peraturan dana pensiun PT SCHOTT Igar Glass dan saldo DPLK Allianz Indonesia.

- 3). Bagi karyawan yang berhenti sebelum usia pensiun normal dilakukan pembicaraan dengan manajemen dan serikat pekerja dengan mengacu kepada ayat 2.

Berkaitan dengan pasal tersebut di atas, pasal 167 ayat (1), (2) dan (3) UU No. 3/2003 menyatakan:

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Pengusaha maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 (3), tetapi tetap berhak atas uang Penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 (4).
2. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil dari pada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.
3. Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi iurannya dibayar oleh pengusaha.

Dengan demikian berdasarkan hal-hal tersebut di atas, perlu kami jelaskan untuk diketahui Majelis Hakim bahwa Penggugat yang membayar seluruh iuran Program Dana Pensiun Tergugat yang dikelola oleh DPLK Allianz Indonesia. Pekerja Penggugat tidak ditarik pembayaran iuran untuk dana pensiun.

Bahwa pada prinsipnya Tergugat dapat menerima pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat, namun yang belum disepakati adalah besaran dari kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas dan memenuhi Pasal 44 ayat 3 PKB PT SCHOTT Igar Glass, Penggugat telah melakukan perbandingan perhitungan jumlah keseluruhan yang akan diterima Tergugat berdasarkan 2 x Pasal 156 ayat (2), 1 x Pasal 156 ayat (3), 1 x Pasal 156 ayat (4) UU No. 13/2003 yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 175.552.994,- (seratus

Hal. 6 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010

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)



tujuh puluh lima juta lima ratus lima puluh dua ribu sembilan ratus sembilan empat rupiah), dengan perhitungan jumlah saldo Pensiun Tergugat yang akan dibayarkan oleh DPLK Allianz Indonesia sampai dengan akhir Maret 2010 sebesar Rp. 245.432.110,- (Dua ratus empat puluh lima juta empat ratus tiga puluh dua ribu seratus sepuluh rupiah).

Dengan demikian jumlah saldo pensiun Tergugat yang akan dibayarkan oleh Dana pensiun Allianz Indonesia lebih besar dibandingkan dengan perhitungan pesangon berdasarkan UU. 13/2003.

Bahwa dengan mempertimbangkan masa kerja Tergugat yang cukup lama walaupun Tergugat belum mencapai usia pensiun, Penggugat bersedia untuk membayarkan pada Tergugat jumlah saldo pensiun sebesar Rp. 245.432.110 (dua ratus empat puluh lima juta empat ratus tiga puluh dua ribu seratus sepuluh rupiah), yang akan dibayarkan oleh Dana Pensiun Allianz Indonesia.

Bahwa Penggugat secara tegas menarik kembali kesediaannya untuk memberikan tambahan pembayaran kompensasi berdasarkan basis upah kepada Tergugat karena permasalahan ini tidak dapat diselesaikan pada proses bipartit dan Mediasi sesuai dengan hasil perundingan Bipartit pada tanggal 29 Desember 2009.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut di atas, Penggugat mohon agar pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung memutus sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan atas perkara ini dibacakan.
3. Mewajibkan Penggugat untuk membayar kepada Tergugat sebagai berikut:
Uang dana Pensiun sebesar Rp. 245.432.110 (dua ratus empat puluh lima juta empat ratus tiga puluh dua ribu seratus sepuluh rupiah).
Total pendapatan diatas akan dipotong pajak pendapatan dan akan dibebankan kepada Tergugat atau karyawan yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau

Apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain, maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung telah mengambil putusan yaitu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan No. 78/G/2010/PHI/PN.Bdg. tanggal 5 Juli 2010 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai dan seketika hak Tergugat atas uang dana pensiun lembaga keuangan di Asuransi Allianz Indonesia sebesar Rp 245.432.110,- (dua ratus empat puluh lima juta empat ratus tiga puluh dua ribu seratus sepuluh rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar pajak pendapatan;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp 341.000,- (tiga ratus empat puluh satu ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Subsidaire:

- Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai dan seketika uang penggantian hak kepada Tergugat sebesar Rp 5.880.726,- (lima juta delapan ratus delapan puluh ribu tujuh ratus dua puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa pada saat putusan tersebut diucapkan yaitu pada tanggal 5 Juli 2010, kedua belah pihak yang berperkara hadir di persidangan kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 21 Juli 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 68/Kas/G/2010/PHI/PN.BDG. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Bandung, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Bandung tersebut pada tanggal 29 Juli 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 13 Agustus 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi, diajukan jawab memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada hari itu juga;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

Hal. 8 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* tidak cermat dan telah keliru dalam menerapkan Hukum;
2. Bahwa Majelis Hakim, tidak cermat dalam menetapkan pertimbangan, sebagaimana dalam pertimbangan Majelis Hakim halaman 20, yang menyatakan " ASMARI : Masa Kerja 15 tahun 10 bulan, hal ini bertentangan dengan pengakuan Termohon Kasasi-semula Penggugat seperti yang diuraikan dalam surat gugatannya yang menyatakan, Pemohon Kasasi, semula Tergugat telah bekerja di Perusahaan Termohon Kasasi, semula Penggugat sejak 1 Maret 1984 (masa kerja 26 tahun 3 bulan), sehingga mengurangi hak yang harus diterima Pemohon Kasasi, semula Tergugat;
3. Bahwa Majelis Hakim tidak mempertimbangkan bukti dan keterangan saksi Pemohon Kasasi, semula Tergugat, yang telah disampaikan secara syah di muka persidangan yang menjelaskan; saksi telah di PHK karena efisiensi dengan mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3), Dana Pensiun, dan Bonus;
4. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang mengabulkan permohonan Termohon Kasasi, semula Penggugat, yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon kasasi, semula Tergugat dengan alasan Efisiensi dengan hanya membayar saldo Dana Pensiun, adalah bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku di Perusahaan PT. SCHOTT IGAR GLASS, isi Perjanjian kerja Bersama pasal (44) ayat (3), dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal (164) ayat (3);
Bahwa sesuai isi Perjanjian kerja Bersama pasal 44 ayat (3) , menyatakan;
"Bagi karyawan yang berhenti sebelum pensiun normal, dilakukan pembicaraan dengan management dan Serikat Pekerja, dengan mengacu pada ayat 2" ;
Bahwa sesuai isi Perjanjian Kerja Bersama pasal 44 ayat (2) , menyatakan;
"Pembayaran dana pensiun mengacu UU No.13 Tahun 2003 tentang Pensiun, UU Dana Pensiun No. 11 Tahun 1992 dan sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun PT. SCHOTT IGAR GLASS dan saldo DPLK Alianz Indonesia.
Bahwa sesuai isi UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Pasal 27 ayat (3) menyatakan;
"Seorang peserta yang pensiun sebelum mencapai usia pensiun normal berhak mengajukan pembayaran Manfaat Pensiun Dipercepat dengan ketentuan:
a. berusia sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun sebelum usia pensiun normal; atau

Hal. 9 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010



- b. dalam keadaan cacat sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang ini.
5. Bahwa pelaksanaan Pensiun dipercepat sebagaimana dimaksud dalam isi Perjanjian Kerja Bersama dimaksud pasal (44) ayat (3) tersebut, adalah hak pekerja (Pemohon Kasasi, semula Tergugat), dan Pemohon kasasi, semula Tergugat tidak pernah mengajukan ataupun meminta Pensiun dipercepat kepada Termohon Kasasi, semula Penggugat, serta tidak pernah dibicarakan antara Serikat Pekerja dengan Termohon Kasasi, semula Penggugat;
6. Bahwa sudah merupakan kebiasaan di Perusahaan PT. SCHOTT IGAR GLASS (Termohon Kasasi, semula Penggugat), apabila pekerja di Putus Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi, selain mendapatkan pembayaran Uang Pesangon, uang Penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebesar 15% dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, pekerja diberikan uang bonus sebesar 6 (enam) bulan upah terakhir dan pekerja berhak atas pembayaran uang pensiun sebesar saldo terakhir Dana Pensiun DPLK Alianz sesuai dengan aturan yang berlaku di Dana Pensiun DPLK Alianz, seperti yang dijelaskan oleh saksi Pemohon kasasi - semula Tergugat;
7. Bahwa alasan Termohon kasasi, semula Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon Kasasi, semula Tergugat, secara jelas diuraikan dalam surat Gugatan Termohon Kasasi, semula Penggugat, adalah karena Termohon Kasasi, semula Penggugat melakukan rasionalisasi sehingga Pemohon Kasasi, semula Tergugat di Putus Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Efisiensi.
8. Bahwa Majelis Hakim menyadari dan mengakui hal tersebut, sebagaimana dalam pertimbangan Majelis dalam salinan putusan halaman 19-20 menyatakan:
- " Menimbang, bahwa penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat karena alasan rasionalisasi dengan maksud untuk memperbaiki kinerja bagian security menjadi lebih baik lagi serta menjadikan fungsi bagian security menjadi lebih kuat, hal ini dikuatkan oleh saksi penggugat yang bernama sdr. ERWIN RUSLI dan sdr. YULIA SUKMA WATI, serta dikuatkan pula oleh keterangan saksi Tergugat yang bernama sdr. DJIYO dan ELVIN NURDIN, mengenai efisiensi berdasarkan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena efisiensi, hal ini dikuatkan pula oleh pasal 40 ayat 57 (1) perjanjian kerja bersama, menurut majelis hakim kata "dapat" dalam Undang-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun perjanjian kerja bersama mengandung makna pemutusan hubungan kerja karena Efisiensi menjadi hak Penggugat bukanlah hak Tergugat serta hak Tergugat akibat pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat sebagaimana dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Tergugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dengan perincian sebagai berikut :

ASMARI, masa kerja 15 tahun 10 bulan dengan upah terakhir Rp. 355.839,- (lima juta tiga ratus lima puluh lima ribu delapan ratus tiga puluh sembilan rupiah) ;

Uang Pesangon :

2 x 9 x Rp. 5.355.839,- = Rp. 96.405.102,-

Uang Penghargaan Masa Kerja:

1 x 6 x Rp. 5.355.839,- = Rp. 32.135.034,-

Uang penggantian hak :

15% x Rp. 128.540.136,- = Rp. 19.281.020,-

JUMLAH = Rp. 147.821.156,-

Terbilang : seratus empat puluh tujuh juta delapan ratus dua puluh satu ribu seratus lima puluh enam rupiah.

9. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 164 ayat (3) mengatur sebagai berikut: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). "

10. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, pasal 100, menyatakan " Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan".

Menimbang, bahwa terhadap dari alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

mengenai ke 1 s/d 10:

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan, dengan alasan:

Hal. 11 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010

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)



- a. Bahwa Pemohon Kasasi di PHK tanggal 13 November 2009 dengan alasan efisiensi, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) dan Pemohon Kasasi berhak atas pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Jo PKB Pasal 40 ayat (2) Jo Pasal 57 ayat (1);
- b. Bahwa atas PHK tersebut Pemohon Kasasi diberikan uang pesangon sebagai pembayaran pesangon, sedangkan Pemohon Kasasi belum memasuki usia pensiun, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- c. Bahwa Termohon Kasasi memberlakukan pada pekerja yang pensiun sebelum waktunya dengan alasan efisiensi dan mereka mendapat uang pesangon dan uang pensiun, ini merupakan yurisprudensi (bukti T.4, T.5);

Menimbang, bahwa namun demikian salah satu Hakim Anggota I (Dwi Tjahyo Soewarsono, SH) telah mengajukan pendapat yang berbeda (*dissenting opinion*) dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Kasasi telah menghendaki putus hubungan kerja karena efisiensi;
2. Bahwa Termohon Kasasi telah bersedia memenuhi ketentuan Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Jo Pasal 21 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 1992, karena selama ini Pemohon Kasasi telah diikuti dalam program pensiun pada PT Asuransi Allianz;
3. Bahwa tidak ada satu pasalpun yang mengatur bahwa Pekerja yang terkena efisiensi disamping mendapat uang pesangon juga mendapat uang pensiun, begitu pula untuk Pekerja yang pensiun dini atau yang memasuki usia pensiun disamping mendapatkan uang pensiun juga mendapatkan pesangon;
4. Bahwa program pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh Pengusaha i.c. Termohon Kasasi dan Pekerja i.c. Pemohon Kasasi, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah manfaat pensiun sesuai proporsi iuran/premi dibayar oleh Termohon Kasasi, kecuali diatur lain dalam PKB/PP;
5. Bahwa Pekerja i.c. Pemohon Kasasi di PHK bukan karena memasuki usia pensiun dan telah memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, maka Pemohon Kasasi tidak berhak atas manfaat pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh Pengusaha i.c. PT. SCHOTT IGAR GLASS sebagai Termohon Kasasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Hakim Anggota I berpendapat bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan dan harus ditolak karena *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya;

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam majelis dan telah diusahakan dengan sungguh-sungguh, tetapi tidak tercapai permufakatan, maka sesuai pasal 30 ayat (3) UU No. 5 tahun 2004, tentang perubahan atas Undang-Undang No. 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 tahun 2009, majelis hakim setelah bermusyawarah, diambil putusan dengan suara terbanyak yaitu mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: ASMARI tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung No. 78/G/2010/PHI/PN.BDG. tersebut serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di atas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah, maka sesuai dengan pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, biaya perkara dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

Memperhatikan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: ASMARI tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung No. 78/G/2010/PHI/PN.PN.BDG., tanggal 5 Juli 2010;

MENGADILI SENDIRI:

- Termohon Kasasi wajib membayar kepada Pemohon Kasasi berupa :

Uang Pesangon :

2 x 9 x Rp. 5.355.839,- = Rp. 96.405.102,-

Uang Penghargaan Masa Kerja:

1 x 10 x Rp. 5.355.839,- = Rp. 53.558.390,-

Hal. 13 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang penggantian hak :

15% x Rp. 149.963.492,- = Rp. 22.494.523,-

Jumlah

= Rp. 172.458.015,-

Hak Cuti Tahun 2010 :

12/21 x Rp. 5.355.839,- = Rp. 3.060.479,-

- Termohon Kasasi wajib membayar saldo pensiun Pemohon Kasasi sebesar Rp 232.577.307,- (dua ratus tiga puluh dua juta seratus tujuh puluh tujuh ribu tiga ratus tujuh rupiah);

Bonus sebesar 6 x Rp. 5.355.839,- = Rp. 32.135.034,-

- PHK terhitung mulai bulan Juli 2010;

Membebaskan biaya perkara kepada Pemohon Kasasi sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Jum'at, tanggal 18 Februari 2011 oleh Prof. Dr. Surya Jaya, SH. MH, Hakim Agung, yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, SH. dan H. Buyung Marizal, SH., Hakim-Hakim *Ad Hoc* PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Barita Sinaga, SH., MH., Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, SH

Ttd./ H. Buyung Marizal, SH

K e t u a :

Ttd./ Prof. Dr. Surya Jaya, SH. MH

Biaya-biaya :

1. M e t e r a i.....Rp 6.000,-
2. R e d a k s i.....Rp 5.000,-
3. Administrasi kasasi.....Rp 489.000,-
JumlahRp 500.000,-

Panitera Pengganti :

Ttd./
Barita Sinaga, SH., MH

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.,MH.
NIP. 040.049.629.

Hal. 14 dari 14 hal. Put. No.936 K/Pdt.Sus/2010