



P U T U S A N

Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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:

PT. TITANI ALAM SEMESTA, berkedudukan di Jalan Raya Tenaru Driyorejo, Gresik, yang diwakili oleh LIMANTO, selaku Direktur PT. Titani Alam Semesta, dalam hal ini memberi kuasa kepada JUSTIN MALAU, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat pada Loaw Office JUSTIN MALAU, S.H., M.H., & Partners, beralamat di Ruko Andhika Plaza B-5, Jalan Simpang Dukuh Nomor 38-40 Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Agustus 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

SUPARTI, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Desa Banjaran RT. 01, RW. 02 Driyorejo, Gresik, dalam hal ini memberi kuasa kepada MARSANTO dan kawan-kawan, Para Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (DPS F SP KEP-KSPI) Kabupaten Gresik, berkedudukan di Jalan Raya Krikilan Km 27 Driyorejo, Kabupaten Gresik-Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2017, sebagai 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 mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, pada pokoknya sebagai berikut:

I. KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2 Tahun 2004);

Halaman 1 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di ajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah Hukumnya meliputi tempat Pekerja/ Buruh bekerja" bahwa tempat Penggugat bekerja adalah PT. TITANI ALAM SEMESTA yang beralamat di Jalan Raya Tenaru Driyorejo Gresik. Sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang -Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik;

3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan : "Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan kepada Penggugat";

Bahwa pada Tanggal 2 Juni 2016 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor 567/967/437.58/ 2016. Dengan demikian, maka Gugatan *a quo* telah dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi dari pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Bahwa oleh karena obyek Gugatan *a quo* adalah mengenai Perselisihan Hubungan Industrial (usia pensiun) yang telah dilampiri dengan risalah dari Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas tenaga kerja Kabupaten Gresik. Maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik berwenang memeriksa dan mengadili Gugatan dalam perkara *a quo*;

II. KEDUDUKAN HUKUM PENGGUGAT

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13 Tahun 2003) yang menyatakan "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah";
2. Bahwa Penggugat adalah orang yang bekerja dan menerima Upah dari PT. Titani Alam Semesta sebagaimana diperlihatkan dalam Perjanjian Kerja yang menyebutkan secara jelas dan tegas identitas Penggugat dan Identitas Tergugat sehingga hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja;

Halaman 2 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas maka Penggugat memiliki kedudukan Hukum (legal standing) untuk mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (usia pensiun) ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik;

III. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa PT. Titani Alam Semesta adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan makanan (krupuk) yang beralamat di Jalan Raya Tenaru Driyorejo-Gresik;
2. Bahwa PT. Titani Alam Semesta mempekerjakan kurang lebih 1000 (seribu) Pekerja;
3. Bahwa Penggugat adalah Pekerja PT. Titani Alam Semesta dibagian Proses Produksi yang mulai masuk kerja sejak tanggal 16 Desember tahun 1994;
4. Bahwa Penggugat saat ini telah berusia 58 (lima puluh delapan) Tahun lebih 6 (enam) bulan;
5. Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. Titani Alam Semesta dengan masa mendapatkan upah sebesar Rp3.042.500,00 (tiga juta empat puluh dua ribu lima ratus rupiah) setiap bulannya;
6. Bahwa Penggugat melalui Serikat Pekerja KEP – KSPI PT. Titani Alam Semesta telah mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja karena telah memasuki Usia Pensiun secara tertulis pada tanggal 1 Februari tahun 2016;
7. Bahwa Tergugat menolak Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja karena telah memasuki Usia Pensiun yang di ajukan oleh Penggugat dengan alasan Perjanjian Kerja Bersama sudah tidak berlaku lagi sehingga Tergugat beranggapan tidak ada dasar hukum untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja karena telah memasuki Usia Pensiun;
8. Bahwa dikarenakan Tergugat tidak memenuhi pengajuan Penggugat maka, melalui Pimpinan Unit Kerja SP KEP – KSPI PT. Titani Alam Semesta Penggugat mengajukan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
9. Bahwa dalam proses penyelesaian Hubungan Industrial melalui Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tetap tidak ada titik temu, sehingga Mediator mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor 567/967/437.58 /2016 tertanggal 2 Juni 2016 yang isinya “ Agar PT. Titani Alam Semesta memensiunkan Pekerja yang telah Berusia 55 tahun demi kelancaran

Halaman 3 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Proses Produksi dan mengurangi resiko kecelakaan kerja di PT. Titani Alam Semesta “;

10. Bahwa setelah Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Penggugat melalui Pimpinan Unit Kerja menjawab Surat Anjuran dengan Nomor 017/PUK/SP KEP/VI/2016 tertanggal 9 Juni 2016 dan menyatakan menerima isi dari Surat Anjuran yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
11. Bahwa Penggugat melalui Pimpinan Unit Kerja SP KEP – KSPI PT. Titani Alam Semesta mengirimkan surat kepada Tergugat dengan Nomor 022/PUK/SP KEP/VI/2016 tertanggal 13 Juni 2016 untuk melaksanakan isi anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
12. Bahwa berdasarkan Pasal 11 ayat (8) butir (a) Perjanjian Kerja Bersama periode tahun 2002 sampai dengan tahun 2004 yang menyatakan “ Usia Pensiun ditentukan usia 55 Tahun dan dapat di perpanjang lagi sesuai kesepakatan dengan Pekerja yang diketahui Serikat Pekerja”. Lebih lanjut di sampaikan pada Pasal 40 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama periode tahun 2002 sampai dengan tahun 2004 yang menyebutkan bahwa “ pada saat Perjanjian Kerja Bersama habis masa berlakunya, sementara Perjanjian yang baru belum disahkan, PUK (Pengurus Unit Kerja) SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan Pengusaha sepakat untuk menggunakan Perjanjian Kerja Bersama ini sampai tersusunnya Perjanjian Kerja Bersama yang baru”;
13. Bahwa berdasarkan Pasal 29 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 yang menyatakan “dalam hal Perundingan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama telah habis, maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya, sampai Perjanjian Kerja Bersama yang baru disepakati”;
14. Bahwa berdasarkan penjelasan pada point 4, point 12 dan point 13, maka Penggugat berhak mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat (5) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan “ Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

Halaman 4 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

15. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana di jelaskan pada point 14 maka Penggugat berhak atas uang Pesangon dengan rincian sebagai berikut :

NAMA	MASA KERJA	UPAH	UANG PESANGON	PENGHARGAAN MASA KERJA	PENGGANTIAN HAK	TOTAL
			2 x	1 x	15%	
			9 bulan upah	8 bulan upah		
SUPARTI	21 Tahun 6 Bulan	Rp 3,042,500	Rp 54,765,000	Rp 24,340,000	Rp11,865,750	Rp90,970,750

16. Bahwa agar Tergugat dengan sukarela menjalankan bunyi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik maka Penggugat mohonkan agar Tergugat di hukum membayar uang paksa sebesar Rp500.000, (lima ratus ribu rupiah) setiap hari, setiap keterlambatan menjalankan bunyi putusan ini;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menetapkan usia Pensiun di PT. Titani Alam Semesta adalah usia 55 tahun;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena memasuki usia Pensiun;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai Uang Pesangon sebesar Rp90.970.750,00 (sembilan puluh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) kepada Penggugat;
5. Menghukum Tergugat dengan uang paksa sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) setiap hari, setiap keterlambatan menjalankan bunyi Putusan ini (*dwangsom*);
6. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada perlawanan ataupun upaya hukum lainnya (*uit voerboor bij vorrad*);
7. Membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat;

Atau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini berpendapat lain mohon Putusan yang seadil – adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan Eksepsi, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. GUGATAN PENGGUGAT KURANG PIHAK.

Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima karena nyata-nyata kurang pihak dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Bahwa Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan: “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian Perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;
- Bahwa dengan mendasarkan Pasal 24 ayat (1) di atas, maka gugatan perkara *a quo* yang hanya diajukan SUPARTI (satu orang saja) adalah kurang pihak. Karena seharusnya gugatan diajukan oleh 8 (delapan) orang, termasuk RIANDI, SELAMI, SONATI, DARMANI, ATEM, TASRI B dan PARTINI, sesuai dengan pihak-pihak dalam Surat Anjuran Nomor 567/967/437.58/2016 tanggal 02 Juni 2016 yang dikeluarkan Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
- Bahwa disamping bertentangan dengan ketentuan Pasal 24 ayat (1) di atas, Penggugat yang mengajukan gugatan sendiri dengan tidak menyertakan pekerja lain dalam Surat Anjuran Nomor 567/967/437.58/2016 tanggal 02 Juni 2016 (RIANDI, SELAMI, SONATI, DARMANI, ATEM, TASRI B dan PARTINI) jelas-jelas tidak memenuhi atau melanggar asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menganut secara cepat, tepat, adil dan murah (mohon periksa Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) serta mempersulit kinerja Pengadilan yang akan mengadili beberapa perkara yang sama (bisa 8 perkara apabila masing-masing pihak dalam Surat Anjuran Nomor 567/967/437.58/2016 tanggal 02 Juni 2016 mengajukan gugatan sendiri-sendiri seperti halnya yang dilakukan Penggugat dalam perkara *a quo*). Serta akibatnya sangat dimungkinkan terjadi putusan saling bertentangan;

2. GUGATAN PENGGUGAT KABUR/OBSCUUR LIBEL.

Halaman 6 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Surat gugatan Penggugat tertanggal 26 Juli 2016 adalah gugatan kabur/*obscuur libel* karenanya harus dinyatakan tidak dapat diterima dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Bahwa pada perihal pada surat gugatan Penggugat tanggal 26 Juli 2016 disebutkan perihal: gugatan Perselisihan hubungan industrial (usia pensiun). Akan tetapi pada posita dan *petitum* gugatan Penggugat disebutkan mengenai Tuntutan pesangon yang harus dibayar Tergugat kepada Para Penggugat;

Dengan demikian telah terjadi pertentangan antara perihal gugatan dengan *posita* dan *petitum* surat gugatan Penggugat. Pertentangan ini membuat gugatan sangat kabur dan membingungkan;

Jika pada *posita* dan *petitum* gugatan Penggugat adalah mengenai pesangon yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat, maka perihal surat gugatan haruslah menyebutkan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Bukan perihal gugatan Perselisihan hubungan industrial (usia pensiun);

Sebaliknya apabila Penggugat konsisten dengan perihal pada surat gugatan yang menyebutkan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (usia pensiun), maka uraian pada *posita* dan *petitum* surat gugatan Penggugat adalah mengenai usia pensiun. Tidak membahas atau meminta mengenai Tuntutan pesangon;

- Disamping pertentangan tersebut di atas, dalil-dalil gugatan Penggugat pada *posita* dan *petitum* yang satu bertentangan *posita* dan *petitum* yang lain yakni pada *posita* dan *petitum* gugatan Penggugat menuntut agar Tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat. Namun pada *posita* dan *petitum* gugatan Penggugat sama sekali tidak menyebutkan kapan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus dan atau berakhir. Karena Tergugat belum pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dan sampai saat ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat sebagaimana biasa;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, telah terbukti gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

3. GUGATAN PREMATUR/BELUM WAKTUNYA DIAJUKAN.

Bahwa dalam *posita* dan *petitum* gugatan Penggugat, Penggugat mohon agar Pengadilan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena memasuki usia pensiun dan menuntut uang pesangon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp90.970.750,- (sembilan puluh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

Memperhatikan *posita* dan *petitum* tersebut di atas, maka secara hukum gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak diterima dengan alasan pengajuan gugatan Penggugat sangat premature/belum waktunya diajukan. Karena sampai dengan saat ini hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berjalan baik dan harmonis. Penggugat dan Tergugat masih melaksanakan dan Menerima hak dan kewajiban masing-masing. Dengan kata lain tidak ada Perselisihan hubungan industrial atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan gugatan Rekonvensi, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat pada bagian Konvensi untuk selanjutnya dalam Rekonvensi disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat dalam Konvensi untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat Rekonvensi;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi mohon agar seluruh uraian dalam pokok perkara tersebut di atas diulang kembali dan merupakan satu Kesatuan tak terpisahkan dalam Rekonvensi ini;
3. Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah pekerja Penggugat Rekonvensi, yang telah bekerja sejak tanggal 16 Desember 1994 pada bagian proses produksi dengan upah saat ini sebesar Rp3.042.500,- (tiga juta empat puluh dua ribu lima ratus rupiah);
4. Bahwa sampai dengan saat ini Tergugat Rekonvensi masih bekerja dengan Penggugat Rekonvensi dan masih produktif serta tidak ada tanda-tanda menurun. Tergugat Rekonvensi masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja, tidak pernah/jarang izin tidak masuk kerja dan tidak Menerima surat Peringatan dari Penggugat Rekonvensi karena produktifitas menurun. Hal ini dibuktikan dengan absensi kerja Tergugat Rekonvensi dan hasil penilaian karyawan pada periode 01 Januari 2015 sampai dengan 31 Desember 2015 Tergugat Rekonvensi mendapatkan nilai rata-rata B (Baik);
5. Bahwa meskipun Tergugat Rekonvensi masih produktif dan tidak ada tanda-tanda menurun, ternyata pada tanggal 01 Februari 2016 Tergugat Rekonvensi telah mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki usia pension secara tertulis;
6. Bahwa atas permohonan Tergugat Rekonvensi tersebut, Penggugat Rekonvensi telah memberikan jawaban yang intinya menolak permohonan Tergugat Rekonvensi dengan alasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun

Halaman 8 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2002-2004 yang mengatur tentang usia pension sudah tidak berlaku lagi dan masalah usia pension masih menunggu Keputusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) baru yang sampai dengan saat ini masih dimintakan mediasi oleh perusahaan PT. Titani Alam Semesta kepada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik;

7. Bahwa permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi karena usia pension tidak diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan atau tidak mempunyai dasar hukum. Karenanya Tergugat Rekonvensi tidak berhak mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pension. Karena berdasarkan Pasal 169 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan Pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan Pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan Pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
8. Bahwa oleh karena pengajuan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki usia pension tidak mempunyai dasar hukum dan tidak diatur pada Pasal 169 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan oleh karena Tergugat Rekonvensi masih produktif dan tidak ada tanda-tanda menurun, maka permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan Tergugat Rekonvensi tertanggal 01 Februari 2016 secara hukum dapat dikategorikan sebagai pengunduran diri dari perusahaan Penggugat Rekonvensi;
9. Bahwa oleh karena pengajuan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikategorikan sebagai pengunduran diri, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat Rekonvensi berhak Menerima uang penggantian sebagaimana ketentuan

Halaman 9 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003. Dan karenanya Tergugat Rekonvensi dihukum untuk Menerima penggantian hak dari Penggugat Rekonvensi sebesar Rp11.865.750,00 (sebelas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Penggugat Rekonvensi mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi putus/berakhir karena pengunduran diri terhitung sejak tanggal 01 Februari 2016;
3. Menghukum Penggugat Rekonvensi membayar uang penggantian hak kepada Tergugat Rekonvensi dan sebaliknya Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk Menerima uang penggantian hak dari Penggugat Rekonvensi sebesar Rp11.865.750,00 (sebelas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara;
Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dalam perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik telah memberikan putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Gsk., tanggal 17 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI:

- Menyatakan eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena usia pensiun sejak perkara ini diputuskan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp90.970.750,00 (Terbilang: sembilan puluh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi ditolak untuk seluruhnya;

Halaman 10 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Nihil;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Agustus 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Desember 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 13/Akta.Ks/2016/PHI.Gsk. *juncto* Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Gsk., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik pada tanggal 22 Desember 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 5 Januari 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik pada tanggal 19 Januari 2017;

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 dalam memori kasasinya adalah:

I. DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI:

Bahwa pertimbangan dan amar putusan *Judex Facti* yang menolak eksepsi Pemohon Kasasi seluruhnya mutlak harus dibatalkan. Karena *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau tidak menerapkan hukum yang benar dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. GUGATAN PENGGUGAT KURANG PIHAK.

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya halaman (2) telah salah/keliru menggunakan dasar hukum dan mempertimbangkan eksepsi Pemohon Kasasi tentang gugatan kurang pihak, dengan mendasarkan Pasal 84 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Halaman 11 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Pasal 84 UU Nomor 2 tahun 2004 yang berbunyi: “gugatan yang melibatkan lebih dari satu Penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus” tidak tepat dan tidak benar dipergunakan dalam mempertimbangkan eksepsi Pemohon Kasasi. Karena Pemohon Kasasi tidak pernah mengajukan eksepsi tentang Surat Kuasa Termohon Kasasi. Pemohon Kasasi dalam eksepsi hanya mempermasalahkan mengapa gugatan hanya diajukan oleh SUPARTI (satu orang saja). Karena seharusnya gugatan diajukan oleh 8 (delapan) orang, termasuk RIANDI, SELAMI, SONATI, DARMANI, ATEM, TASRI B dan PARTINI), sesuai dengan pihak-pihak dalam Surat Anjuran Nomor 567/967/437.58/2016 tanggal 02 Juni 2016 yang dikeluarkan Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik; Pengajuan gugatan oleh Termohon Kasasi sendiri dengan tidak menyertakan pekerja lain dalam Surat Anjuran Nomor 567/967/437.58/2016 tanggal 02 Juni 2016 (RIANDI, SELAMI, SONATI, DARMANI, ATEM, TASRI B dan PARTINI), jelas-jelas tidak memenuhi atau melanggar asas penyelesaian Perselisihan hubungan industrial yang menganut secara cepat, tepat, adil dan murah (mohon periksa Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) serta mempersulit kinerja Pengadilan yang akan mengadili beberapa perkara yang sama (bisa 8 perkara apabila masing-masing pihak dalam Surat Anjuran Nomor 567/967/437.58/2016 tanggal 02 Juni 2016 mengajukan gugatan sendiri-sendiri seperti halnya yang dilakukan Termohon Kasasi. Serta akibatnya dimungkinkan terjadi putusan saling bertentangan;

2. GUGATAN PARA PENGGUGAT KABUR/OBSCUR LIBEL;

Bahwa pertimbangan Judex Facti pada halaman 22 adalah keliru dan telah salah menerapkan hukum khususnya Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa Pasal 1 angka (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan 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”;



- b. Bahwa ketentuan Pasal 1 angka (1) di atas, telah salah diterapkan oleh *Judex Facti*. Karena *Judex Facti* berpendapat bahwa perihal surat gugatan bukanlah merupakan bagian materi gugatan, sehingga jikapun tidak ada keselarasan antara perihal dalam gugatan dengan isi gugatan tidak membuat gugatan menjadi kabur atau tidak jelas;
 - c. Bahwa secara hukum dalam suatu gugatan, perihal gugatan, *posita* dan *petitum* surat gugatan harus bersesuaian dan tidak boleh saling bertentangan serta saling mendukung. Dalam surat gugatan terjadi pertentangan atau tidak bersesuaian atau tidak saling mendukung antara perihal gugatan, *posita* dan *petitum*, maka surat gugatan tersebut kabur;
 - d. Bahwa disamping pertentangan antara perihal gugatan dengan *posita* dan *petitum* surat gugatan Termohon Kasasi, dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi pada *posita* dan *petitum* yang satu bertentangan *posita* dan *petitum* yang lain yakni pada *posita* dan *petitum* gugatan Termohon Kasasi menuntut agar Pemohon Kasasi dihukum untuk membayar uang pesangon kepada Termohon Kasasi. Namun pada *posita* dan *petitum* gugatan Termohon kasasi sama sekali tidak menyebutkan kapan hubungan kerja antara Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi dinyatakan putus atau berakhir. Karena Pemohon Kasasi belum pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi dan sampai saat ini Termohon Kasasi masih bekerja pada Pemohon Kasasi sebagaimana biasanya;
 - e. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka pertimbangan *Judex Facti* tidak dapat dipertahankan lagi (harus dibatalkan) dan eksepsi Pemohon Kasasi dapat dikabulkan;
3. GUGATAN PREMATUR/BELUM WAKTUNYA DIAJUKAN.
- Bahwa *Judex Facti* dalam menjatuhkan putusan yang menolak eksepsi Termohon Kasasi ini tidak berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang cukup dan tidak didasarkan pada dasar hukum yang jelas (*Judex Facti* tidak memberikan dasar hukum), dengan hanya menyebutkan: “bekerja adalah hak Setiap orang dan begitu pula dengan kemauan untuk tidak bekerja, sehingga Majelis Hakim memandang adalah wajar dan sah-sah saja jika seseorang mengajukan diri untuk mengakhiri hubungan kerja.....”;



Pertimbangan *Judex Facti* tersebut bertentangan dengan ketentuan-ketentuan Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara. Dengan alasan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh Pasal 50) dan hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak (Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara); Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka pertimbangan dan amar putusan *Judex Facti* yang menolak eksepsi Pemohon Kasasi mutlak harus dibatalkan;

DALAM pokok perkara.

Bahwa pertimbangan dan amar putusan *Judex Facti* yang Mengabulkan gugatan Termohon Kasasi mutlak harus dibatalkan. Karena *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau tidak menerapkan hukum sebagai berikut:

1. *Judex Facti* salah menerapkan ketentuan Pasal 167 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003;

Pertimbangan *Judex Facti* halaman 24 alinea pertama yang menyebutkan:

Menimbang, bahwa kalimat “dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.....”. Dalam ketentuan tersebut menjelaskan tentang hak pengusaha untuk melakukan atau tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pihak pekerja/buruh karena memasuki usia pension, namun demikian ayat tersebut tidak dapat diartikan pengusaha diberi hak untuk mempekerjakan pekerja/buruh hingga usia yang tidak terbatas yang mana hal tersebut dikhawatirkan akan menimbulkan kesewenang-wenangan dan menimbulkan posisi dan kondisi yang tidak adil bagi pihak pekerja/buruh, sedangkan disisi lain hukum dibentuk untuk memberi rasa keadilan dan kemanfaatan pada masyarakat” adalah tidak benar dan tidak berdasarkan hukum, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum yang tidak fair dan sangat memihak Termohon Kasasi;
- b. Bahwa pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* tersebut tidak sesuai dengan fakta hukum yang terungkap di muka persidangan, antara lain:



- Bahwa sampai saat ini Termohon Kasasi masih bekerja sebagaimana mestinya. Masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja, tidak pernah/jarang izin tidak masuk kerja karena sakit, kinerja Termohon Kasasi masih berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan absensi dan hasil penilaian karyawan periode 01 Januari 2015 sampai 31 Desember 2015 Penggugat mendapatkan prestasi rata-rata B (Baik);
- Penolakan Tergugat atas permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki usia pension dengan alasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sudah tidak berlaku lagi sebagaimana dalil posita gugatan Termohon Kasasi point (7) telah benar dan sesuai dengan hukum;
- Bahwa Termohon Kasasi tidak pernah berniat atau bermaksud untuk mempekerjakan Termohon Kasasi dalam waktu yang tidak terbatas;
- Bahwa *Judex facti* yang menyebutkan akan menimbulkan kesewenang-wenangan dan menimbulkan posisi dan kondisi yang tidak adil bagi pihak pekerja/buruh merupakan kekhawatiran yang mengada-ada dan tidak pernah didukung oleh fakta-fakta yang terungkap di muka persidangan serta bersifat subyektifitas Majelis Hakim *Judex Facti*;

c. Bahwa tidak sepatutnya dan tidak selayaknya *Judex Facti* dalam menjatuhkan putusan berdasarkan kekhawatiran saja, melainkan harus berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang terungkap di muka persidangan;

2. Bahwa *Judex Facti* yang menentukan usia pension dengan mendasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 adalah tidak benar dan tidak sesuai dengan hukum karena Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 adalah mengatur tentang penyelenggaraan program jaminan pension;
3. Bahwa mengenai usia pension pada perusahaan Pemohon Kasasi dahulu diatur Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2002-2004. Namun PKB tersebut sejak tahun 2005 masa berlakunya telah berakhir. Dengan demikian telah terjadi kekosongan PKB. Untuk perlu dibuatkan PKB baru untuk mengatur tentang usia pension;
4. Bahwa selanjutnya, pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 25 alinea 3 yang menyebutkan:

Halaman 15 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Menimbang, bahwa selain dari pada itu dengan memperhatikan kesaksian para saksi dapatlah ditarik Kesimpulan bahwa Penggugat sudah kurang produktif dan performa kinerjanya sudah di bawah rata-rata pekerja yang berusia produktif dan hal tersebut sebenarnya diketahui oleh pihak Tergugat, terbukti dan dapat dilihat dari tindakan Tergugat yang memindahkan Penggugat ke bagian yang lebih ringan volume dan beban kerjanya, maka hal tersebut sudahlah cukup bagi Majelis Hakim untuk mempertimbangkan perlunya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diakhiri karena Penggugat sudah selayaknya untuk tidak lagi dipekerjakan mengingat usia dan kinerjanya sehingga menurut Majelis Hakim bahwa usia pension Penggugat adalah 56 tahun” adalah merupakan pertimbangan hukum yang tidak berdasarkan fakta dan bukti yang terungkap di muka persidangan serta sangat terkesan merupakan pendapat subyektifitas *Judex Facti* yang sengaja memihak Termohon Kasasi, dengan dasar alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa tidak ada saksi yang menyebutkan Penggugat sudah kurang produktif dan performa kinerjanya sudah di bawah rata-rata pekerja yang berusia produktif dan hal tersebut sebenarnya diketahui oleh pihak Tergugat. Justru sebaliknya Termohon Kasasi masih bekerja sebagaimana mestinya. Masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja, tidak pernah/jarang izin tidak masuk kerja karena sakit, kinerja Termohon Kasasi masih berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan absensi dan hasil penilaian karyawan periode 01 Januari 2015 sampai dengan 31 Desember 2015 Penggugat mendapatkan prestasi rata-rata B (Baik);
- b. Tidak satupun saksi yang menyebutkan Tergugat yang memindahkan Penggugat ke bagian yang lebih ringan volume dan atau beban kerjanya;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka secara hukum cukup beralasan putusan *Judex Facti* harus dibatalkan dan menyatakan gugatan Termohon Kasasi ditolak seluruhnya;

II. DALAM REKONVENSI.

Bahwa pertimbangan dan amar putusan *Judex Facti* yang menolak gugatan Rekonvensi yang diajukan Pemohon Kasasi mutlak harus dibatalkan. Karena *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerapkan hukum sebagaimana mestinya, dengan penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* dalam menjatuhkan putusan yang menolak gugatan Rekonvensi yang diajukan Pemohon Kasasi tidak didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang cukup atau kurang memberikan pertimbangan. *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan seluruh dalil-dalil gugatan Rekonvensi Pemohon Kasasi;
2. Bahwa *Judex Facti* tidak menerapkan hukum Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar uah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan Pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan Pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan Pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1) di atas, pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki usia pension sebagaimana diajukan Termohon Kasasi tidak diatur. Karenanya penolakan yang dilakukan Pemohon Kasasi atas permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan Termohon Kasasi telah benar dan sesuai dengan hukum;

Apabila *Judex Facti* mau melaksanakan atau mendasarkan putusannya pada Pasal 169 ayat (1) di atas, maka Pemohon Kasasi berkeyakinan *Judex Facti* tidak akan Mengabulkan gugatan Termohon Kasasi. Melainkan menyatakan Termohon Kasasi dianggap telah

Halaman 17 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengundurkan diri sebagaimana dalil-dalil Pemohon Kasasi pada jawaban dan replik;

Bahwa oleh karena pengajuan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikategorikan sebagai pengunduran diri, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, Termohon Kasasi berhak Menerima uang penggantian sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003. Dan karenanya Termohon Kasasi dihukum untuk Menerima penggantian hak dari Pemohon Kasasi sebesar Rp11.865.750,- (sebelas juta delapan ratus enam puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

3. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka secara hukum gugatan Rekonvensi yang diajukan Pemohon Kasasi layak dan patut untuk dikabulkan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 22 Desember 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 19 Januari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, Karena:

- Putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar (*Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum), karena telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum Acara dengan benar dalam memutus perkara ini serta putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang;
- Bahwa Penggugat adalah pekerja PT. Titani Alam Semesta di bagian Proses Produksi sejak tanggal 16 Desember tahun 1994 telah mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja karena telah memasuki usia pensiun secara tertulis pada tanggal 1 Februari tahun 2016 dengan mendapatkan upah sebesar Rp3.042.500,- (tiga juta empat puluh dua ribu lima ratus rupiah);
- Bahwa batas usia pensiun sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun adalah 56 tahun dan bukanlah 55 tahun sehingga gugatan Penggugat sangatlah beralasan dan berdasar untuk dikabulkan;

Halaman 18 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa lagi pula alasan-alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. TITANI ALAM SEMESTA 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 :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. TITANI ALAM SEMESTA** tersebut;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 7 Agustus 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai

Halaman 19 dari 20 hal.Put. Nomor 687 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari dan tanggal itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Bambang Ariyanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd.

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

Ttd.

Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

K e t u a,

Ttd.

Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Bambang Ariyanto, S.H., M.H.,

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP : 19591207 1985 12 2 002