



PUTUSAN

Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

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

1. **USMAN**, pekerjaan Karyawan PT. Budi DwiYasa Perkasa, Kewarganegaraan Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Sripurnomo RT/RW : 005/002, Desa Sripurnomo Kecamatan Semangka, Kabupaten Tanggamus, Propinsi Lampung, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat I**;

2. **GIMEN**, pekerjaan Karyawan PT. Budi DwiYasa Perkasa, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Panggung Jaya, RT : 009/004, Desa Panggung Jaya, Kecamatan Rawa Jitu Utara, Kabupaten Masuji, Propinsi Lampung Selatan, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat II**;

Dalam hal ini diwakili oleh Budiono, Deby Tri Adi Atma, Joko Wiyono dan Ponijan, yang semuanya Pengurus Dewan Pengurus Cabang F-HUKATAN KSBSI Mesuji dan Korda F-HUKATAN KBSI Lampung, beralamat di Kantor DPC F-HUKATAN KSBSI Mesuji di Ds. Margo Jaya RT 009 RW 003 Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji, baik bertindak sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor:01/DPC/FHKT/MS/II/2021 tanggal 23 Januari 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor : 114/SK/2021/PN.TJK pada hari Selasa tanggal 1 Februari 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai **ParaPenggugat**;

Melawan

PT. BUDI DWIYASA PERKASA yang diwakili oleh Santoso Winataselaku Direktur, berkedudukan di Jalan Ikan Bawal No. 1 Kelurahan Persawahan, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung dalam hal ini memberikan Kuasa kepada H. Agus Susanto, S.H., M.H., Gunawan P, S.H., Encep Husni Thamrin, S.H., Suhermanto, S.H., dan Hj. Indri Sulistyawati, S.H., yang semuanya merupakan Advokat pada Kantor Hukum "AGUS SUSANTO & REKAN" beralamat di Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 46 A, Garuntang, Kelurahan Bumi Raya, Kecamatan Bumi Waras, Teluk Betung, Bandar Lampung, baik bertindak secara sendiri-sendiri

Halaman 1 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor:092/SK.BDP/III/2021 tanggal 3Maret 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor : 276/SK/2021/PN.TJK pada hari Selasa tanggal 15 Maret 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut ;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan ;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 29 Januari 2021 yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada tanggal 1 Februari 2021 dalam Register Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun alasan dan permasalahan yang menjadi dasar Para Penggugat untuk mengajukan gugatan adalah sebagai berikut :

1. Riwayat Kerja Penggugat 1 (Usman) ;
 - 1.1 Bahwa Penggugat 1 mulai bekerja sejak tahun 2000 sebagai Security dengan status pekerja Harian Lepas;
 - 1.2 Bahwa dikarenakan Penggugat 1 telah berusia 60 (enam puluh) tahun, sehingga Penggugat 1 mengajukan permohonan Pensiun secara tertulis kepada Tergugat, surat permohonan pensiun Penggugat 1 yang ditandatangani diatas materai tertanggal 02 Desember 2019, telah diserahkan dan diterima Tergugat;
 - 1.3 Bahwa sejak diajukannya permohonan Pensiun sampai dengan saat ini Penggugat 1 tetap masuk bekerja melaksanakan kewajibannya dengan tetap menerima gaji, selama Penggugat 1 mulai masuk bekerja, Penggugat 1 bekerja setiap hari secara terus menerus kecuali izin sakit, cuti, dan atau istirahat hari minggu serta libur nasional yang ditetapkan pemerintah;
 - 1.4 Bahwa sampai dengan diajukannya permohonan pensiun Penggugat 1 telah bekerja selama 19 (sembilan belas) tahun secara terus menerus sehingga sedikit banyak jasa Penggugat 1 sebagai keamanan telah memberikan kenyamanan serta keamanan terjaganya berupa aset perusahaan yang merupakan harta benda milik Tergugat;
 - 1.5 Bahwa gaji terakhir yang diterima Penggugat 1 pada saat diajukannya Permohonan Pensiun tanggal 02 Desember 2019 adalah sebesar

Halaman 2 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.2.385.874,- (dua juta tiga ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);

2. Riwayat Kerja Penggugat 2 (Gimen) ;

2.1 Bahwa Penggugat 2 mulai bekerja sejak tahun 1996 pada Bagian Umum sebagai Tukang Kebun dengan status sebagai Harian Lepas;

2.2 Bahwa Penggugat 2 masuk secara terus menerus, kecuali Penggugat 1 sakit, cuti, istirahat di hari Minggu atau libur nasional yang ditetapkan pemerintah;

2.3 Bahwa dikarenakan pada tahun 2019 usia Penggugat 2 telah memasuki usia 63 (enam puluh tiga) tahun, Penggugat 2 merasakan secara umum kesehatan mulai menurun dan sering sakit-sakitan, sering merasakan nyeri-nyeri pada sendi, pandangan mata memudar serta pendengaran yang berkurang sehingga pada saat berobat ke Puskesmas dan diperiksa Dokter, Penggugat 2 menanyakan kepada Dokter tentang keluhan yang diderita dan dokter menjelaskan bahwa sakit yang dialami Penggugat 2 adalah sakit bawaan usia lanjut (Udzur);

2.4 Bahwa dikarenakan Penggugat 2 berkeinginan di hari tua beristirahat bersama keluarga dan tidak menginginkan samapi mengalami meninggal ditempat kerja sehingga Penggugat 2 mengajukan Permohonan Pensiun yang ditandatangani diatas materai pada Tanggal 02 Desember 2019 dan surat Asli Permohonan Pensiun Penggugat 2 telah diserahkan dan diterima Tergugat;

2.5 Bahwa Penggugat 2 telah bekerja kurang lebih selama 23 (dua puluh tiga) tahun, dalam bekerja Penggugat 2 telah melaksanakan kewajibannya dengan baik sehingga sedikit banyak telah memberikan keuntungan bagi Tergugat;

2.6 Bahwa gaji terakhir yang diterima Penggugat 2 pada saat diajukannya Permohonan Pensiun tanggal 02 Desember 2019 adalah sebesar Rp.2.385.874,- (dua juta tiga ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);

2.7 Bahwa setelah mengajukan Permohonan Pensiun, Penggugat 2 tetap masuk bekerja melaksanakan kewajibannya serta tetap menerima gaji sebagaimana biasanya, namun berkisar pertengahan tahun 2020 ada penggantian Plantation Manager (PM), kemudian Plantation Manager yang baru mengeluarkan keputusan yaitu merumahkan Penggugat 2;

2.8 Bahwa sejak Penggugat 2 dirumahkan oleh Tergugat, upah tidak dibayar, sampai dengan saat ini Penggugat 2 tetap tinggal di Mess yang disediakan oleh Perusahaan menunggu penyelesaian Pensiun Penggugat 2;

Halaman 3 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Para Penggugat yang telah memasuki usia pensiun dimana kondisi kesehatan Para Penggugat yang sudah mulai menurun, dikarenakan tidak adanya program Pensiun pada Perusahaan Tergugat, serta tidak adanya kejelasan berkenaan kapan Para Penggugat akan dipensiunkan oleh Tergugat sehingga Para Penggugat melalui DPC FHUKATAN-KSBSI Mesuji pada tanggal 02 Desember 2019 menyampaikan Permohonan Perundingan Bipartit I (pertama) kepada Tergugat dengan melampirkan Surat Permohonan Pensiun (Asli) yang ditandatangani Para Penggugat diatas materai;
4. Bahwa setelah menunggu lebih dari 30 hari namun tanpa ada kepastian Tergugat akan mengabulkan permohonan pensiun Para Penggugat, Para Penggugat melalui kuasanya yaitu DPC FHUKATAN-KSBSI Kabupaten Mesuji dan Korda FHUKATAN-KSBSI Lampung mengupayakan penyelesaian permasalahan melalui perundingan Bipartit, namun dikarenakan Tergugat tidak bersedia berunding dengan alasan permasalahan ditangani oleh kantor pusat;
5. Bahwa dikarenakan perundingan tidak ada kesepakatan sehingga Para Penggugat melimpahkan perselisihan pada Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji, namun Tergugat tidak pernah hadir dalam sidang Mediasi setelah dipanggil Mediator Disnakertrans Kabupaten Mesuji secara patut dan layak sebanyak 2 kali, kemudian adanya perundingan bipartit pada tanggal 21 November 2020, dalam perundingan tersebut belum dicapai kata sepakat namun kemudian tidak ada kepastian dari Tergugat kapan perundingan lanjutan dilakukan;
6. Bahwa dikarenakan perundingan belum dicapai kata sepakat dan tanpa kepastian dari Tergugat waktu pertemuan lanjutan dan Tergugat cenderung mengulur-ulur waktu, kemudian Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji mengeluarkan surat panggilan ke-3 namun Tergugat tetap tidak hadir sehingga Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji menyimpulkan Upaya Penyelesaian Perselisihan tidak dicapai kata sepakat, Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji mengeluarkan Risalah dan Anjuran Nomor. 560/511/IV.16/HI/2020 Tertanggal 16 Desember 2020 (Terlampir);
7. Bahwa setelah dikeluarkannya Anjuran namun belum adanya kepastian dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan dengan membayarkan Kompensasi Pensiun kepada Para Penggugat, sehingga Para Penggugat memberanikan diri mencari keadilan dan kepastian hukum dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA;

Halaman 4 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

I. DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa Para Penggugat sudah mencapai Usia Pensiun sehingga sudah patut dan layak Pensiun, dikarenakan Tergugat tidak ada itikad memensiunkan sehingga Para Penggugat telah mengajukan Surat Permohonan Pemberhentian Karena Usia Lanjut (Pensiun) tertanggal 02 Desember 2019 yang disampaikan DPC FHUKATAN-KSBSI Mesuji sebagai lampiran Permohonan Perundingan Bipartit I (pertama) dan telah diterima oleh Tergugat pada tanggal 02 Desember 2019;
2. Bahwa berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 Ayat 5 : Dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan 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 penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
3. Bahwa telah ditetapkan usia pensiun didalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 Pasal 15 ayat (1) : Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun;
4. Bahwa dikarenakan telah terpenuhinya unsur Hak atas Pensiun Para Penggugat, sudah sepatutnya Tergugat mengabulkan permohonan pensiun Penggugat, sudah sepatutnya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat dikarenakan Karena Usia Lanjut (pensiun) dengan membayarkan kompensasi atas pensiun sebesar 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);
5. Bahwa berdasarkan uraian diatas Tergugat berkewajiban membayarkan Kompensasi Pensiun kepada masing-masing Para Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

5.1. Penggugat 1 (Usman) :

Masa Kerja : tahun 2000 s/d 02 Desember 2019 (19 Tahun).

Gaji Terakir : Rp.2.385.874,-

- Uang pesangon

2 x 9 x Rp.2.385.874,-

= Rp.42.945.732,-

- Uang Penghargaan Masa kerja

1 x 6 x Rp.2.385.874,-

= Rp.14.315.244,-

- Uang Penggantian Hak

Halaman 5 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

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

- (Rp.42.945.732,- + Rp.14.315.244,-) X15% = Rp. 8.589.146,-
- Jumlah = Rp.65.850.122,-
- Terbilang : enam puluh lima juta delapan ratus lima puluh ribu seratus dua puluh dua rupiah;

5.2. Penggugat 2 (Gimen) :

Masa Kerja : tahun 1996 s/d 02 Desember 2019 (223 tahun)

Gaji Terakhir : Rp.2.385.874,-

- Uang pesangon
 $2 \times 9 \times \text{Rp.2.385.874,-}$ = Rp.42.945.732,-
- Uang Penghargaan Masa kerja
 $1 \times 8 \times \text{Rp.2.385.874,-}$ = Rp.19.086.992,-
- Uang Penggantian Hak
 $(\text{Rp.42.945.732,00} + \text{Rp.19.086.992,00}) \times 15\%$ = Rp. 9.304.908,-
- Jumlah = Rp.71.337.632,-
- Terbilang : tujuh puluh satu juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah;

PETITUM :

DALAM PROVISI :

Memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Persidangan Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini agar dapat Menerima dan Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

A. Primer :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Para Penggugat atas pensiun telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat dikarenakan usia lanjut (pensiun), sehingga Para Penggugat Berhak atas Pesangon dan hak-hak lainnya secara tunai;
4. Menghukum Tergugat membayar Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian Hak secara tunai kepada Para Penggugat dengan perincian :
 - Penggugat 1 (Usman) : Rp.65.850.122,00 (enam puluh lima juta delapan ratus lima puluh ribu seratus dua puluh dua rupiah);
 - Penggugat 2 (Gimen) : Rp.71.337.632,00 (tujuh puluh satu juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah);

Halaman 6 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau Kasasi;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

B. Subsidiar.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain dalam peradilan yang baik dan benar, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan hadir Kuasa Penggugat yang bernama Budiono, Deby Tri Adi Atma, Joko Wiyono dan Ponijan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Januari 2021 sedangkan Tergugat hadir kuasanya bernama S H, Sehermanto., SH dan Hj. Indri Sulistyawati., SH, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Maret 2021 ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 ayat (1) HIR/ Pasal 154 ayat (1) RBg, Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada tanggal 22 Maret 2021, yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak dan membantah dengan tegas dalil-dalil yang dikemukakan oleh Para Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang diakui secara tegas dan benar oleh Tergugat ;

Bahwa hubungan atau hak dan kewajiban antara buruh dan majikan, dalam hal ini pekerja/ Sdr. Usman Penggugat I dan Gimen/ Penggugat II dengan pengusaha/ PT. Budi Dwiya Perkasa – A telah diatur dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jo. Perjanjian Kerja Bersama antara Perusahaan PT. Sungai Budi Group dengan Serikat Pekerja PUK. SP. RTMM. SPSI PT. Sungai Budi Group sesuai Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Lampung Nomor: KEP-188.4/0564/V.08/02/2021 terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Lampung tanggal 19 Februari 2021 ;

Bahwa mengenai Penetapan Hari Kerja, Hari Libur, Waktu Kerja Dan Tata Tertib Kerja telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB); sebagaimana pengakuan Penggugat selaku Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bersangkutan memiliki kewajiban yang harus ditaatinya

Halaman 7 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berkenaan dengan hari kerjanya seperti ditentukan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai berikut :

TATA TERTIB KERJA

Pasal 14

- 1) Setiap pekerja wajib hadir sebelum Jam kerja dan pulang setelah waktu kerja yang telah ditetapkan dan harus mengisi daftar hadir/absent dengan mesin absent (time recorder) atau form absent yang disediakan oleh Perusahaan ;
- 2) Pengisian daftar hadir/absen dilakukan pekerja sendiri dan diawasi petugas yang ditunjuk oleh Perusahaan, pengisian kartu daftar hadir/absen oleh orang lain merupakan pelanggaran disiplin dan dapat dikenakan sanksi bagi pekerja itu sendiri walaupun pekerja yang mengabsen ;
- 3) Ketidakhadiran pekerja dengan keterangan yang syah (Izin tertulis) minimal disampaikan 1 (satu) hari sebelumnya dan wajib diberitahukan kepada Pimpinan Perusahaan dan diketahui oleh atasannya langsung dengan membubuhkan tanda tangan/ paraf pada surat Izinnya ;
- 4) Keterlambatan kehadiran dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam berakhir tanpa seizin atasannya, merupakan pelanggaran disiplin dan dapat dikenakan sanksi atau peringatan ;
- 5) Dalam hal ketidakhadiran pekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang sah, maka pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri ;
- 6) dst.

Permasalahan yang menyangkut diri Penggugat diawali peristiwa dengan kronologis sebagai berikut :

- Pada tanggal 02 Desember 2019 Saudara Usman Karyawan PT. Budi Dwiyasa Perkasa – A mengajukan Permohonan Pensiun kepada Tergugat/PT. Budi Dwiyasa Perkasa;
- Bahwa menurut Penggugat, sampai gugatan ini diajukan belum ada penyelesaian mengenai hak-hak Penggugat karena permasalahan mengenai pemberhentian karyawan yang pensiun adalah merupakan kewenangan Kantor Pusat ;
- Pada tanggal 02 Desember 2019 Saudara Gimen Karyawan PT. Budi Dwiyasa Perkasa – A mengajukan Permohonan Pensiun kepada Tergugat/PT. Budi Dwiyasa Perkasa;
- Bahwa menurut Penggugat, sampai gugatan ini diajukan belum ada penyelesaian mengenai hak-hak Penggugat karena permasalahan

Halaman 8 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengenai pemberhentian karyawan yang pensiun belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat ;

- Bahwa demikian pula mengenai perselisihan antara Karyawan dengan Perusahaan seharusnya diselesaikan melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan di wilayah Kantor Pusat PT. Budi Dwiyo Perkasa – A, padahal mengenai hal tersebut belum pernah dilakukan baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat, akan tetapi Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji telah mengeluarkan Risalah dan Anjuran sebagaimana tertuang dalam Risalah dan Anjuran No. 560/511/IV.16/HI/2020 tertanggal 16 Desember 2020 yang isinya antara lain berbunyi :

I. Pertimbangan Hukum:

1. Bahwa Mediator telah mendengarkan dan membaca keterangan yang disampaikan Pekerja maupun Pengusaha ;
2. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 Pasal 15 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 tahun (lima puluh enam) tahun ;
3. Bahwa pada perjanjian kerja bersama PT. Sungai Budi Group Pasal 32 ayat (3) huruf e Pemberhentian karena Usia Lanjut ;

II. Kesimpulan Mediator:

Bahwa usia para pekerja sudah mencapai masa pensiun maka perlu ditinjau ulang dan perhatian Pihak Perusahaan untuk para pekerja tersebut ;

Berdasarkan hal tersebut di atas, guna menyelesaikan masalah dimaksud mediator :

MENGANJURKAN

1. Pihak Pengusaha untuk mengabulkan permohonan pensiun para Pekerja tersebut sebagai berikut :
 1. Usman Usia 61 tahun, lahir tahun 1959 ;
 2. Gimen Usia 64 tahun, lahir tahun 1956 ;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini ;

Memperhatikan Risalah Hasil Anjuran Mediator tersebut di atas, ternyata belum ada jawaban dari kedua belah pihak terhadap Anjuran Mediator tersebut, akan tetapi para pekerja telah mengajukan gugatan masalah ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial, padahal belum ada Risalah Hasil Anjuran dari Mediator mengenai hak-hak Para Penggugat sebagai dimaksud di atas ;

Halaman 9 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sesuai dengan Permohonan Pemberhentian karena Usia Lanjut (Pensiun) yang diajukan oleh yang bersangkutan in casu Sdr. Usman diketahui bahwa pada saat pengajuan pensiun olehnya tanggal 02 Desember 2020 sdr. Usman/Pekerja telah berusia 61 Tahun (lahir pada tanggal 14 Juni 1959), sedangkan untuk Sdr. Gimen diketahui bahwa pada saat pengajuan pensiun olehnya tanggal 02 Desember 2020 sdr. Gimen/Pekerja telah berusia 64 Tahun, (lahir pada tanggal 12 Desember 1956), dengan keterangan bahwa kondisi yang bersangkutan kesehatannya sudah menurun, sehingga diakui produktivitas kerja sudah tidak lagi dapat optimal sehingga kurang efektif ;

- Bahwa sesuai dengan pernyataan yang diakuinya sendiri oleh Para Penggugat pada angka 5 posita gugatannya usia pensiun di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Pasal 15 ayat (1) ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun, akan tetapi yang bersangkutan tidak ternyata telah mengajukan permohonan untuk pensiun, sehingga dengan demikian yang bersangkutan telah secara tidak sah menerima penghasilan sebagai gajinya setidaknya sdr Usman selama kurang lebih 5 (lima) tahun 6 bulan sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2021 dan sdr Gimen 8 (delapan) tahun 11 bulan yakni terhitung sejak 2012 sampai dengan tahun 2021 saat yang bersangkutan mengajukan permohonan pensiun ;
- Bahwa menurut Tergugat, belum ada keputusan atau Hasil Risalah yang dikeluarkan oleh Mediator, akan tetapi Para Penggugat telah menentukan sendiri atas penghasilan Pensiunnya, dan berhenti tidak masuk bekerja segera setelah mengajukan permohonan untuk pensiun ;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerja dan dikualifikasikan mengundurkan diri secara sepihak atau atas kemauan sendiri ;

2. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana diatur oleh ketentuan Undang-undang No 13 tahun 2003 Pasal 162 ayat (3), yang menyebutkan bahwa Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat :
 - a. Mengajukan permohonan tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.

Halaman 10 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. dst.

Berdasarkan Pasal 33 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tentang PHK Mengundurkan Diri, ditentukan sebagai berikut :

- 1) Dalam hal pekerja mengundurkan diri, harus mengajukan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya dan tetap memperhatikan Peraturan serta undang-undang yang berlaku ;
- 2) Pekerja yang mengundurkan diri mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah dengan mempertimbangkan masa kerja dan kondite ;

Bahwa berdasarkan fakta tersebut hubungan kerja antara Penggugat Usman dan Tergugat pada dasarnya telah putus sejak tanggal 14 Juni 2015, hal tersebut disebabkan sejak tanggal 15 Juni 2015 sampai saat ini Penggugat tidak pernah mengajukan permohonan pensiun agar Tergugat dapat secara patut untuk menyelesaikan hak-hak dan kewajiban Penggugat sebagai pekerja sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-undang aquo namun tidak ada tanggapan dan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan secara hukum ;

Bahkan di dalam perkara ini berkenaan dengan gugatan pembayaran pensiun oleh Penggugat, menurut hemat Tergugat telah melanggar hukum dan Penggugat terkesan tidak beritikad baik, dengan tetap menerima dan menikmati penghasilan berupa Gaji sedangkan seharusnya Penggugat telah Pensiun, sehingga hal tersebut sudah terang telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan cq. Tergugat PT. Budi Dwiyasa Perkasa, karena Penggugat telah secara tidak sah mengambil gaji dan penghasilannya selama 5 (lima) tahun sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 padahal semestinya Penggugat telah pensiun, yaitu : $5 \times 12 \times \text{Rp } 2.588.912,-$ atau sejumlah Rp. 155.334.720,-; Sedangkan Penggugat Gimén dan Tergugat pada dasarnya telah putus sejak tanggal 12 Desember 2012 ;

Penggugat Gimén telah secara tidak sah mengambil gaji dan penghasilannya selama 8 (delapan) tahun sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2020 padahal semestinya Penggugat telah pensiun, yaitu : $8 \times 12 \times \text{Rp } 2.385.874,-$ atau sejumlah Rp. 229.043.904,-;

Berdasarkan hal tersebut Penggugat sebagai karyawan yang masih aktif telah melanggar Pasal 14 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan dan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini merupakan kesalahan berat dari pekerja yang dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri tanpa perlu penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 154 butir b

Halaman 11 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang aquo) dan Pekerja/Penggugat hanya berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah sesuai aturan PKB a quo oleh karena itu tidak ada lagi hak bagi Penggugat untuk menuntut Tergugat ;

Dengan perkataan lain, tidak ada kewajiban apapun bagi Tergugat untuk memberikan/mengabulkan gugatan Penggugat yang tidak rasional tersebut, melainkan sebaliknya Penggugat secara tidak sah telah menikmati gaji yang bukan haknya sebesar tersebut di atas. Dengan demikian Tuntutan penggugat, adalah tuntutan yang sama sekali tidak beralasan serta tidak mempunyai landasan Yuridis karena Penggugat sudah tidak memiliki hak lagi untuk menuntut (*legal standing*) dalam perkara aquo oleh karenanya kepada Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara a quo kiranya berkenan untuk Menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima ;

3. Bahwa pernyataan Penggugat pada posita 2 tidak relevan dengan pokok yang disengketakan. Seharusnya Penggugat pada posita gugatan menjelaskan mengenai kejadian atau peristiwa apa yang mendasari gugatannya sebagai *feitelijke gronden*, dan alasan-alasan hukum yang mendukung petitum, yakni hal-hal yang mendasari dan menyebabkan Penggugat dirugikan karena pemutusan hubungan kerja cq. Pensiunnya sehingga mengajukan gugatan ini (*recht gronden*) ;

Dalil penggugat pada posita 3 yang menyatakan selama ini Tergugat tidak memberikan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya adalah tidak benar dan mengada-ngada. Bahwa pada hakikatnya Tergugat telah menjalankan hal-hal tersebut dengan benar sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan dan perundang-Undangan yang berlaku, termasuk mengenai penerapan waktu kerja bagi para karyawan/pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan memberlakukan sistem kerja 3 (tiga) shift dalam sehari ;

Bahwa pernyataan Penggugat dalam Gugatannya dengan menuduh Tergugat yang selama ini dilakukan dengan mengatakan pihak perusahaan tidak memberikan hak-hak karyawan merupakan pernyataan yang tidak benar, halmana bukan merupakan sengketa atau perselisihan perburuhan yang merupakan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial Seharusnya bilamana Penggugat merasa dirugikan kepentingannya mengenai hal-hal tersebut dapat mengadukannya kepada Serikat Pekerja PUK. SP. RTMM. SPSI PT. Budi Dwiyasa Perkasa – A. Demikian pula keberatan tentang Upah karena dirumahkan, merupakan tuntutan yang mengada-ada dan tidak beralasan, hanya untuk mendapatkan

Halaman 12 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kompensasi yang sebesar-besarnya tanpa mengindahkan aturan yang ada ;

Berdasarkan bukti-bukti yang ada Tergugat telah melaksanakan sesuai dengan kesepakatan para pekerja dengan pembayaran Hak-Hak Pekerja sesuai UMR/UMK dan kesepakatan bersama antara Perusahaan dengan para karyawan yang diwakili oleh pengurus unit kerja KSPS-RTMM pada tanggal 12 Januari 2011 yang dituangkan dalam kesepakatan bersama ;

a) Bahwa Penggugat menyatakan telah mengajukan hak pensiun adalah tidak benar dan mengada-ada karena fakta hukumnya adalah bahwa Penggugat tidak masuk kerja tanpa keterangan selama berhari-hari dan Tergugat telah memberikan Surat Peringatan dan Pemanggilan yang patut kepada Penggugat, tiba-tiba Penggugat memberikan kuasa kepada Sdr. Dewan Pengurus Cabang Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perakayuan, Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (DPC F HUKATAN KSBSI) Kabupaten Mesuji sebagai kuasa hukum Penggugat untuk menuntut uang pensiun kepada Tergugat ;

Bahwa atas dalil Penggugat yang menyatakan telah mengajukan pensiun, maka Tergugat berpendapat sebagai berikut:

- Bahwa Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun jo. Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menerangkan bahwa untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun;
- Bahwa berdasarkan bukti tentang identitas Penggugat diketahui Penggugat lahir pada tanggal 02 Agustus 1956 ;
- Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas benar Penggugat seharusnya pensiun pada usia 56 (lima puluh enam) tahun yaitu jatuh pada tanggal 02 Agustus 2012;

Untuk itu Tergugat mohon akta bahwa Penggugat telah mengajukan permohonan mengundurkan diri sesuai 162 ayat (3), Undang-undang No 13 tahun 2003 ;

Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan di perusahaan tidak pernah ada program pensiun adalah tidak benar, karena bagi pekerja telah memasuki usia 55 tahun dapat mengajukan pensiun sesuai prosedurnya, namun apabila Pekerja tersebut tidak mengajukan

Halaman 13 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pensiun – maka masih dapat bekerja (*dapat diperpanjang sesuai kebijakan perusahaan*) dengan mempertimbangkan kemampuan dan kesehatannya, sesuai Pasal 3 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama a quo. Sebagaimana hal tersebut diakui sendiri oleh Penggugat pada posita gugatannya ;

Terbukti Penggugat sekalipun umurnya telah melewati 56 tahun atau usia pensiun akan tetapi yang bersangkutan tidak mengajukan permintaan pengunduran diri melainkan terus bekerja atas kemauan sendiri.

- Bahwa karena Penggugat sekalipun telah masuk pensiun tapi tidak mengundurkan diri melainkan terus bekerja sebagaimana biasa, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan Pekerja yang diwakili oleh SPSI tetap berlaku dan mengikat ;
- Mengenai hak dan kewajiban a quo telah diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB) jo. Pasal 3 ayat (5) PKB a quo ;

Sebagai karyawan lama hal tersebut tentunya telah diketahui Penggugat dimana sampai dengan saat ini kesepakatan bersama tersebut masih berlaku dan belum ada pencabutan atau perubahan sehingga mempunyai kekuatan mengikat kepada karyawan/ pekerja termasuk Penggugat ;

4. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat selama ini tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh dalam Pasal 169 ayat (2) "penuntutan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana maksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) adalah tidak benar, yang terjadi adalah bahwa sesungguhnya atau sebenarnya Penggugat telah meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan selama lebih 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut dan hingga saat ini telah diberikan peringatan atau Surat peringatan I, II dan III, dan telah dilakukan pemanggilan yang patut sebanyak 2 (dua) kali, namun oleh Penggugat tidak diindahkan dan tidak ada keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, sehingga sesuai Pasal 168 ayat (1) yaitu :

"pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan

Halaman 14 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

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

diri" atas kemauan sendiri, oleh karenanya dalil Penggugat yang berkaitan dengan hak dan kewajiban bagi Penggugat, menurut Tergugat hanya mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah ;

5. Bahwa menurut Tergugat, belum ada keputusan Mediator yang mengeluarkan Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit, seperti yang diutarakan oleh Penggugat, bahwasanya Tergugat/Perusahaan/PT. Budi Dwiya Perkasa diharuskan membayarkan pesangon bagi Penggugat sebesar :

Penggugat 1 (Usman) :

- Pesangon 2x9x Rp 2.385.874,-	Rp 42.945.732,00
- UPMK 1x6 x Rp 2.385.874,-	Rp 14.315.244,00
- UPH 15% x Rp 57.260.976,-	<u>Rp 8.589.146,00</u>
Jumlah	Rp 65.850.122,00

Penggugat 2 (Gimen) :

- Pesangon 2x9x Rp 2.385.874,-	Rp 42.945.732,00
- UPMK 1x8 x Rp 2.385.874,-	Rp 19.086.992,00
- UPH 15% x Rp 57.260.976,-	<u>Rp 9.304.908,00</u>
Jumlah	Rp 71.337.632,00

Adalah sepenuhnya hanya merupakan pendapat Penggugat/ Pihak Pekerja saja, bahkan gaji Penggugat II (Gimen) dipakai untuk menghitung Hak Penggugat I (Usman), yang tentunya gugatan tersebut menjadi keliru dan seharusnya ditolak ;

Bahwa sebaliknya Pihak Perusahaan/Tergugat mempertimbangkan pemberian Kompensasi dibawah 1 (satu) kali peraturan ;

Kesimpulan atau Hasil Perundingan yang diperoleh ialah agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini. Dan sampai dengan diajukannya gugatan, belum ada kesimpulan final dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mesuji ;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, Tergugat telah menolaknya dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa usia Pekerja a.n. Sdr. Usman dan Gimen memang sudah melebihi batas usia Pekerja Tetap, diperusahaan Sungai Budi Group (Lebih dari 55 tahun), namun Hubungan Kerja dengan Perusahaan masih berlangsung, karena Penggugat masih mampu melaksanakan pekerjaan. Hal ini bisa dilakukan karena telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Sungai Budi Group (Pasal 10) ;*
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja telah memasuki Usia Pensiun dapat dilakukan oleh Pengusaha atau diajukan oleh*

Halaman 15 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja, namun Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak bisa serta merta dilakukan oleh salah satu pihak tanpa ada persetujuan/ kesepakatan bersama terlebih dahulu ;

Pekerja yang akan mengajukan Pensiun seharusnya mengikuti cara/prosedur yang benar dan menyelesaikan/menyerahkan terlebih dahulu pekerjaannya kepada pekerja lain/penggantinya sehingga pekerjaan yang bersangkutan tidak terbengkalai ;

- c. *Bahwa cara yang dilakukan Pekerja a.n Sdr. Usman dan Gimen dalam mengajukan Pensiun dengan langsung Tidak masuk kerja tanpa keterangan adalah tidak benar, sehingga pekerja bisa dianggap Mangkir / Mengundurkan diri dari PT. Budi Dwiyasa Perkasa– A (Sungai Budi Group) karena ybs. telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis namun tetap tidak masuk kerja. Hal ini sesuai dengan Ketentuan Pasal 168 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;*

Oleh karenanya Tergugat menolak permintaan Penggugat(yang diajukan oleh Pekerja) yang katanya diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mesuji selaku Mediator Hubungan Industrial No. 560/511/IV.16/HI/2022 tanggal 16 Desember 2020, padahal bukan ;

Menurut Pengusaha/Tergugat, Sdr. Usman dan Gimen/Penggugat telah tidak masuk kerja tanpa ijin cuti/pemberitahuan atau alasan apapun kepada kepala regu, personalia dan pimpinan sejak tanggal 02 Desember 2021 sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. Sungai Budi Group setelah disampaikan SP I. SP II dan SP III dan Surat Panggilan 1, Surat Panggilan 2, maka yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri dari Perusahaan PT. Budi Dwiyasa Perkasa ;

Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang ada, Tergugat tidak melanggar ketentuan yang ada bahkan Tergugat terbukti telah melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan telah sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahkan :

- Pekerja i.c. Penggugat I/ Sdr. Usman telah menikmati gaji dari perusahaan yang bukan merupakan haknya sejumlah Rp 155.334.720,- oleh karenanya permohonan pembayaran uang paksa harus pula ditolak ;
- Pekerja i.c. Penggugat II/ Sdr. Gimen telah menikmati gaji dari perusahaan yang bukan merupakan haknya sejumlah Rp 229.034.904,- oleh karenanya permohonan pembayaran uang paksa harus pula ditolak ;

Halaman 16 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas terbukti bahwa dalil-dalil Penggugat tersebut tidak mempunyai dasar hukum karena tanpa didukung oleh bukti yang jelas, di lain pihak telah terbukti bahwa Tergugat adalah pihak yang benar dan beritikad baik yang telah menjalankan Undang-undang Ketenagakerjaan RI yang berlaku terhadap Penggugat dan seluruh karyawan perusahaan, dengan demikian Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak ;

Maka dengan ini Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang mulia, agar berkenan memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini dengan amar putusan senagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh jawaban Tergugat ;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklard*) ;
3. Menyatakan dan menetapkan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri atas kemauan sendiri karena Para Penggugat telah melanggar PKB Perusahaan Pasal 14 ayat (5) dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1) dan karenanya hanya berhak mendapat uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;

Atau :

- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan Replik secara tertulis pada tanggal 05April 2021 sedangkan Tergugat mengajukan Duplik secara tertulis pada tanggal 12April 2021 serta untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat dipersidangan mengajukan bukti surat diberi tanda P-1 s/d P-10 sebagai berikut :

1. Fotokopi Kartu Keluarga Nomor 1806120710100010 milik Penggugat 1, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Kartu Keluarga Nomor 1811031301210001 milik Penggugat 2, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Surat Keterangan Domisili Nomor 474/06/53.12/1/2021, milik Penggugat 1 dengan NIK 1806121406590001 diberi tanda P-3;
4. Fotokopi KTP milik Penggugat 2 NIK 1811031212560003, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Permohonan Pensiun Penggugat 1, diberi tanda P-5;

Halaman 17 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi Surat Permohonan Pensiun Penggugat 2, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Kartu Pengenal Penggugat 1, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi Kartu Pengenal Penggugat 2, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi Keputusan Gubernur Lampung nomor : G/806/V.7/HK/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mesuji tahun 2020, diberi tanda P-9;
10. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2019-2021 Bab IX Mangkir, dirumahkan dan PHK pasal 32 ayat (3) : pemutusan hubungan kerja dibenarkan bila disebabkan: e.pemberhentian karena usia lanjut, diberi tanda P-10;

Menimbang, bahwa bukti-bukti foto copy surat tersebut telah bermaterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti P-3, P-5, P-6, P-9 dan P-10 berupa fotocopy dari fotocopy tanpa diperlihatkan aslinya ;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya Tergugat dipersidangan mengajukan bukti surat diberi tanda T-1 s/d T-6 sebagai berikut :

1. Fotokopi Anjuran Nomor:560/511/IV.16/HI/2020 tanggal 16 Desember 2020 atas nama Usman, Gimen dan Maklum Minadin, diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit tanggal 21 November 2020 atas nama Usman, Gimen dan Maklum Minadin, diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor C2-7599-HT.01.TH'88 tentang persetujuan akta pendirian peseroan terbatas PT Budi Dwiwasa Perkasa tanggal 25 Agustus 1988, diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Akta Pendirian Persero Terbatas PT Budi Dwiwasa Perkasa Nomor 188 tanggal 11-04-1998 dibuat oleh Notaris Inggraini Yamin, SH, diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-AH.01.03-0211250 tentang Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT Budi Dwiwasa Perkasa tanggal 31 Mei 2018, diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Akta Risalah Rapat PT Budi Dwiwasa Perkasa Nomor 63 tanggal 21 Mei 2018 dibuat oleh Notaris Inggraini Yamin, SH, diberi tanda T-6;

Menimbang, bahwa bukti-bukti foto copy surat tersebut telah bermaterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti T-1 berupa fotocopy dari fotocopy tanpa diperlihatkan aslinya ;

Halaman 18 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti surat tersebut di atas, di persidangan pada tanggal 12 April 2021, Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan saksi walaupun sudah diberikan kesempatan yang seluas-luasnya oleh Majelis Hakim untuk itu ;

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulan pada tanggal 19 April 2021;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatan Penggugat tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah : Penggugat I telah berusia 60 (enam puluh) tahun dan Penggugat II telah berusia 63 (enam puluh tiga) tahun dimana menurut Para Penggugat telah memasuki masa pensiun dan kondisi kesehatan Penggugat sudah menurun sehingga Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat dengan alasan pensiun sehingga Penggugat meminta untuk diberikan uang pesangon kepada Penggugat 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) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 namun hal tersebut dibantah oleh Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat I dan Penggugat II sekalipun umurnya telah melewati 56 tahun atau usia pensiun akan tetapi yang bersangkutan tidak mengajukan permintaan pengunduran diri melainkan terus bekerja atas kemauan sendiri. Bahwa karena Para Penggugat sekalipun telah masuk pensiun akan tapi tidak mengundurkan diri melainkan terus bekerja sebagaimana biasa, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan Pekerja yang diwakili oleh SPSI tetap berlaku dan mengikat. Bahwa Para Penggugat telah meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan selama lebih 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut dan hingga saat ini telah diberikan peringatan atau Surat peringatan I, II dan III dan telah dilakukan pemanggilan yang patut sebanyak 2 (dua) kali, namun oleh Para Penggugat tidak diindahkan dan tidak ada keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, sehingga sesuai Pasal 168 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan

Halaman 19 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengundurkan diri sehingga menurut Tergugat hanya mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Dengan demikian perselisihan ini termasuk Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor : 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa setelah menelaah seluruh isi gugatan Para Penggugat dan tanggapan dari Tergugat yang diajukan oleh kedua belah pihak maka persoalan yang paling pokok dan fundamental yang harus dipertimbangkan dan dibuktikan adalah : Apakah alasan Para Penggugat mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan usia Pensiun sah menurut hukum ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Gugatan Para Penggugat maka Majelis Hakim memandang bahwa Petitum/ Tuntutan Pokok perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sebagaimana Petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan gugatan Para Penggugat atas pensiun telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda **bukti P-1 s/d P-10** ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda **bukti T-1 s/d T-6**;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara a quo yaitu apakah alasan Para Penggugat mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan usia Pensiun sah menurut hukum ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/ 283 RBg yang menyatakan bahwa barangsiapa yang mendalilkan suatu hak, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu dan peristiwanya ;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan di dalam gugatannya pada pokoknya menyatakan :

- Bahwa Para Penggugat sudah mencapai Usia Pensiun sehingga sudah patut dan layak Pensiun, dikarenakan Tergugat tidak ada itikad memensiunkan sehingga Para Penggugat telah mengajukan Surat Permohonan Pemberhentian Karena Usia Lanjut (Pensiun) tertanggal 02

Halaman 20 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

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

Desember 2019 yang disampaikan DPC FHUKATAN-KSBSI Mesuji sebagai lampiran Permohonan Perundingan Bipartit I (pertama) dan telah diterima oleh Tergugat pada tanggal 02 Desember 2019 ;

- Bahwa berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 Ayat 5 : Dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan 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 penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ;
- Bahwa telah ditetapkan usia pensiun didalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 Pasal 15 ayat (1) : Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun ;
- Bahwa dikarenakan telah terpenuhinya unsur Hak atas Pensiun Para Penggugat, sudah sepatutnya Tergugat mengabulkan permohonan pensiun Penggugat, sudah sepatutnya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat dikarenakan Karena Usia Lanjut (pensiun) dengan membayarkan kompensasi atas pensiun sebesar 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) ;

Menimbang, bahwa namun dalil Para Penggugat dibantah oleh Tergugat yang menyatakan dalam jawabannya yang menyatakan :

- Bahwa Penggugat menyatakan telah mengajukan hak pensiun adalah tidak benar dan mengada-ada karena fakta hukumnya adalah bahwa Penggugat tidak masuk kerja tanpa keterangan selama sehari-hari dan Tergugat telah memberikan Surat Peringatan dan Pemanggilan yang patut kepada Penggugat, tiba-tiba Penggugat memberikan kuasa kepada Sdr. Dewan Pengurus Cabang Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perkayuan, Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (DPC F HUKATAN KSBSI) Kabupaten Mesuji sebagai kuasa hukum Penggugat untuk menuntut uang pensiun kepada Tergugat ;
- Bahwa Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan di perusahaan tidak pernah ada program pensiun adalah tidak benar, karena bagi pekerja telah memasuki usia 55 tahun dapat mengajukan pensiun sesuai prosedurnya,

Halaman 21 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

namun apabila Pekerja tersebut tidak mengajukan pensiun – maka masih dapat bekerja (*dapat diperpanjang sesuai kebijakan perusahaan*) dengan mempertimbangkan kemampuan dan kesehatannya, sesuai Pasal 3 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama a quo ;

- Bahwa Terbukti Penggugat sekalipun umurnya telah melewati 56 tahun atau usia pensiun akan tetapi yang bersangkutan tidak mengajukan permintaan pengunduran diri melainkan terus bekerja atas kemauan sendiri ;
- Bahwa karena Penggugat sekalipun telah masuk pensiun tapi tidak mengundurkan diri melainkan terus bekerja sebagaimana biasa, maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan Pekerja yang diwakili oleh SPSI tetap berlaku dan mengikat ;
- Bahwa menurut Pengusaha/ Tergugat, Sdr. Usman dan Gimen/ Penggugat telah tidak masuk kerja tanpa ijin cuti/ pemberitahuan atau alasan apapun kepada kepala regu, personalia dan pimpinan sejak tanggal 02 Desember 2021 sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. Sungai Budi Group setelah disampaikan SP I. SP II dan SP III dan Surat Panggilan 1, Surat Panggilan 2, maka yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri dari Perusahaan PT. Budi Dwiyasa Perkasa ;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena dianggap telah mengundurkan diri maka kewajiban bagi Penggugat untuk membuktikan dalil gugatannya tersebut sehingga Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-1** berupa Kartu Keluarga atas nama Penggugat I diperoleh fakta Penggugat I lahir pada tanggal 14 Juni 1959 yang berarti pada tahun 2020 usia Penggugat sudah mencapai 61 (enam puluh satu) tahun ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-2** berupa Kartu Keluarga atas nama Penggugat II diperoleh fakta Penggugat II lahir pada tanggal 12 Desember 1956 yang berarti pada tahun 2020 usia Penggugat sudah mencapai 64 (enam puluh empat) tahun ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-3** berupa Surat Keterangan Domisili No. 474/06/53.12/II/2021 atas nama Penggugat I diperoleh fakta

Halaman 22 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat I lahir pada tanggal 14 Juni 1959 yang berarti pada tahun 2020 usia Penggugat sudah mencapai 61 (enam puluh satu) tahun ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-4** berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Penggugat II diperoleh fakta Penggugat II lahir pada tanggal 12 Desember 1956 yang berarti pada tahun 2020 usia Penggugat sudah mencapai 64 (enam puluh empat) tahun ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-5** berupa Surat yang dibuat oleh Penggugat I yang ditujukan kepada Tergugat tanggal 2 Desember 2019 perihal : Permohonan Pemberhentian Karena Usia Lanjut (Pensiun) diperoleh fakta Penggugat I mengajukan permohonan pensiun kepada Tergugat dikarenakan :

1. Usia Penggugat yang sudah lanjut mencapai 60 tahun ;
2. Kondisi kesehatan Penggugat yang sudah mulai menurun ;
3. Produktifitas kerja yang sudah tidak lagi dapat optimal sehingga kurang efektif ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-6** berupa Surat yang dibuat oleh Penggugat II yang ditujukan kepada Tergugat tanggal 2 Desember 2019 perihal : Permohonan Pemberhentian Karena Usia Lanjut (Pensiun) diperoleh fakta Penggugat II mengajukan permohonan pensiun kepada Tergugat dikarenakan :

1. Usia Penggugat yang sudah lanjut mencapai 60 tahun ;
2. Kondisi kesehatan Penggugat yang sudah mulai menurun ;
3. Produktifitas kerja yang sudah tidak lagi dapat optimal sehingga kurang efektif ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-7** berupa Kartu Karyawan atas nama Penggugat I diperoleh fakta Penggugat I bekerja di tempat PT. Budi Dwiyasa Perkasa-A/ Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-8** berupa Kartu Karyawan atas nama Penggugat II diperoleh fakta Penggugat II bekerja di tempat PT. Budi Dwiyasa Perkasa-A/ Tergugat di Proyek Perkebunan Kelapa Sawit Sungai Sidang Tulang Bawang ;

Halaman 23 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-1** berupa Anjuran Nomor : 560/511/IV.16/HI/2020 tanggal 16 Desember 2020 yang dikeluarkan oleh Mediator dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji diperoleh fakta bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan proses Mediasi dengan dikeluarkannya Anjuran Nomor : 560/511/IV.16/HI/2020 tanggal 16 Desember 2020 tersebut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti T-2** berupa Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 21 November 2020 diperoleh fakta bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit yang dilaksanakan tanggal 21 November 2020 bertempat di Meeting Room DPP Apindo Bandar Lampung ;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai pensiun diatur dalam Pasal 154 huruf c yang menyatakan *Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal : c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ;*

Menimbang, bahwa Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan usia pensiun yaitu disebutkan dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyatakan *untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun ;*

Menimbang, bahwa dari **bukti P-1 dan bukti P-3** telah terbukti bahwa Penggugat I lahir pada tanggal 14 Juni 1959 yang berarti pada tahun 2020 usia Penggugat sudah mencapai 61 (enam puluh satu) tahun ;

Menimbang, bahwa dari **bukti P-2 dan bukti P-4** telah terbukti bahwa Penggugat II lahir pada tanggal 12 Desember 1956 yang berarti pada tahun 2020 usia Penggugat sudah mencapai 64 (enam puluh empat) tahun ;

Menimbang, bahwa seseorang yang bekerja di perusahaan swasta berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun berhak untuk mengajukan pensiun jika telah berumur diatas 55 tahun dan batas usia pensiun wajib maksimum 60 tahun ;

Menimbang, bahwa oleh karena usia Penggugat sudah mencapai usia pensiun maka berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah

Halaman 24 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

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

Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
Penggugat berhak untuk mengajukan pensiun kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang telah mencapai usia pensiun telah diatur dalam Pasal 167 ayat (5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan *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 penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);*

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan di dalam jawabannya yang menyatakan bahwa Para Penggugat telah tidak masuk kerja tanpa ijin cuti/ pemberitahuan atau alasan apapun kepada kepala regu, personalia dan pimpinan sejak tanggal 02 Desember 2021 sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. Sungai Budi Group setelah disampaikan SP I. SP II dan SP III dan Surat Panggilan 1, Surat Panggilan 2, maka yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri dari Perusahaan PT. Budi Dwiyasa Perkasa setelah diteliti secara seksama dan mendalam oleh Majelis Hakim bahwa ternyata tidak ada satupun bukti yang diajukan oleh Tergugat tersebut yang membuktikan bahwa Para Penggugat telah tidak masuk kerja tanpa ijin cuti/ pemberitahuan atau alasan apapun kepada kepala regu, personalia dan pimpinan sejak tanggal 02 Desember 2021 sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT. Sungai Budi Group setelah disampaikan SP I. SP II dan SP III dan Surat Panggilan 1, Surat Panggilan 2, maka yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri dari Perusahaan PT. Budi Dwiyasa Perkasa ;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas ternyata dalil Tergugat yang menyatakan bahwa Para Penggugat telah mengundurkan diri secara sepihak dari Perusahaan adalah tidak terbukti ;

Menimbang, bahwa terhadap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan hal tersebut diatas dan apabila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Jo. Pasal 167 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maka menurut Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus diputus sejak dibacakan putusan a quo ;

Halaman 25 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan yang telah diuraikan maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa alasan Penggugat mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan usia Pensiun adalah sah menurut hukum ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berketetapan bahwa Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil didalam gugatannya sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya ;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim di dalam perkara a quo yang mana tidak ada hubungan/ relevansinya dengan pokok perkara a quo maka Majelis Hakim berpendirian bahwa bukti-bukti tersebut harus dikesampingkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan semua pertimbangan dan bukti-bukti yang telah diuraikan diatas, kini Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang petitum Penggugat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas terhadap Petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang berbunyi menyatakan gugatan Penggugat atas pensiun telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) yang menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dikarenakan usia lanjut (pensiun), sehingga Penggugat berhak atas Pesangon dan hak-hak lainnya secara tunai adalah beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) yang menghukum Tergugat membayar Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian Hak secara tunai kepada Penggugat 1 (Usman) : Rp. 65.850.122,00 (enam puluh lima juta delapan ratus lima puluh ribu seratus dua puluh dua rupiah) dan Penggugat 2 (Gimen) : Rp. 71.337.632,00 (tujuh puluh satu juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah) adalah beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan dengan pirincian sebagai berikut :

1. Penggugat 1 (Usman) :

- Uang pesangon

$$2 \times 9 \times \text{Rp.}2.385.874,-$$

$$= \text{Rp.}42.945.732,-$$

Halaman 26 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa kerja
 $1 \times 6 \times \text{Rp.}2.385.874,- = \text{Rp.}14.315.244,-$
- Uang Penggantian Hak
- $(\text{Rp.} 42.945.732,- + \text{Rp.}14.315.244,-) \times 15\% = \text{Rp.} 8.589.146,-$
- Jumlah $= \text{Rp.} 65.850.122,-$
- Terbilang : enam puluh lima juta delapan ratus lima puluh ribu seratus dua puluh dua rupiah ;

2. Penggugat 2 (Gimen) :

- Uang pesangon
 $2 \times 9 \times \text{Rp.} 2.385.874,- = \text{Rp.}42.945.732,-$
- Uang Penghargaan Masa kerja
 $1 \times 8 \times \text{Rp.}2.385.874,- = \text{Rp.}19.086.992,-$
- Uang Penggantian Hak
 $(\text{Rp.} 42.945.732,00 + \text{Rp.}19.086.992,00) \times 15\% = \text{Rp.} 9.304.908,-$
- Jumlah $= \text{Rp.}71.337.632,-$
- Terbilang : tujuh puluh satu juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah ;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) yang menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau Kasasi oleh karena tidak sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 180 HIR dan SEMA RI Nomor : 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij voorraad*) maka petitum Penggugat tersebut tidak beralasan hukum oleh karenanya patut untuk ditolak ;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini bahwa oleh karena Tergugat dinyatakan kalah dalam perkara a quo dan nilai gugatan dalam perkara a quo ternyata melebihi Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Tergugat oleh karenanya petitum Penggugat tersebut beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian ;

Halaman 27 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, Pasal 167 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Undang-undang yang bersangkutan dalam perkara ini.

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Para Penggugat telah memasuki usia Pensiun sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan PensiunJo. Pasal 167 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan a quo ;
4. Menghukum Tergugat untuk memberikan hak-hak Para Penggugat karena Pensiun secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

1. Penggugat 1 (Usman) :

- Uang pesangon
 $2 \times 9 \times \text{Rp.}2.385.874,-$ = Rp.42.945.732,-
 - Uang Penghargaan Masa kerja
 $1 \times 6 \times \text{Rp.}2.385.874,-$ = Rp.14.315.244,-
 - Uang Penggantian Hak
 - $(\text{Rp.} 42.945.732,- + \text{Rp.}14.315.244,-) \times 15\% = \text{Rp.} 8.589.146,-$
 - Jumlah = Rp. 65.850.122,-
- Terbilang : enam puluh lima juta delapan ratus lima puluh ribu seratus dua puluh dua rupiah ;

2. Penggugat 2 (Gimen) :

- Uang pesangon
 $2 \times 9 \times \text{Rp.} 2.385.874,-$ = Rp.42.945.732,-
 - Uang Penghargaan Masa kerja
 $1 \times 8 \times \text{Rp.}2.385.874,-$ = Rp.19.086.992,-
 - Uang Penggantian Hak
 - $(\text{Rp.} 42.945.732,- + \text{Rp.}19.086.992,-) \times 15\% = \text{Rp.} 9.304.908,-$
 - Jumlah = Rp.71.337.632,-
- Terbilang : tujuh puluh satu juta tiga ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah ;

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Halaman 28 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp. 1.282.000,00 (satu juta dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam sidang musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA, pada hari Kamis, tanggal 29 April 2021, oleh kami, Surono, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Tri Endro Budianto, S.H., M.H., dan Eddy P. Nasution, S.E., S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk, tanggal 1 Februari 2021, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis, tanggal 06 Mei 2021 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Surono, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H. dan Eddy P. Nasution, S.E., S.H., M.H., sebagai Hakim Anggota, Eka Nurulita Sari, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan dihadiri Kuasa Penggugat serta Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H.

Surono, S.H., M.H.

Eddy P. Nasution, S.E., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Eka Nurulita Sari, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Materai.....	= Rp. 10.000,00 ;
2. Daftar Perkara.....	= Rp. 30.000,00 ;
3. ATK	= Rp. 50.000,00 ;
4. Relas Panggilan.....	= Rp. 1.182.000,00 ;
5. Redaksi	= Rp. 10.000,00 +
Jumlah	= Rp. 1.282.000,00

(satu juta duaratus delapan puluh dua ribu rupiah)

Halaman 29 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk



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

Halaman 30 dari 30 Putusan Nomor :14 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk

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)

Halaman 30