



PUTUSAN

Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

Koperasi Pegawai Maritim (KOPEGMAR), yang diwakili oleh Nofal Hayin, selaku Pembina Koperasi Pegawai Maritim (KOPEGMAR) Tanjung Priok, berkedudukan di Jalan Cempaka Nomor 14, Tanjung Priok, Jakarta 14230, dalam hal ini memberi kuasa kepada M. Abdul Qohhar, SH., dan kawan, Tim Penanganan Masalah Hukum Koperasi Pegawai Maritim (KOPEGMAR), berkantor di Jalan Cempaka Nomor 14 Tanjung Priok, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Mei 2014;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

MAD'TOI, bertempat tinggal di Rusun Blok A Lantai II Nomor 14 RT 001 RW 010, Kelurahan Cilincing, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Chatarina Mundi Budiswarsi, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Pramuka Raya Nomor 56 Komplek Bina Marga, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Juli 2014;

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 Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

Hal. 1 dari 24 hal.Put.Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja sebagai karyawan (keamanan) pada Koperasi Pegawai Maritim (KOPEGMAR/Tergugat) sejak 16 Juni 1999 sampai 1 Juni 2013;
- 2 Bahwa status kepegawaian Penggugat dapat dibuktikan dengan Surat Perjanjian Kerja Nomor UM.718/VIII/KPM-99 tanggal 2 Agustus 1999;
- 3 Bahwa surat perjanjian kerja tersebut berlaku sampai dengan tanggal 1 Agustus 2000 dan dapat diperbaharui kembali apabila diperlukan;
- 4 Bahwa sampai tanggal berakhirnya surat perjanjian kerja tersebut, tidak dilakukan pembaharuan perjanjian kerja apapun antara Penggugat dengan Tergugat;
- 5 Bahwa Penggugat tetap bekerja pada Tergugat sampai dengan tanggal 1 Juni 2013 tanpa ada suatu kontrak ataupun perjanjian kerja tertulis apapun;
- 6 Bahwa berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, maka status Penggugat menjadi karyawan tetap dengan hubungan atau Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu;
- 7 Bahwa Penggugat sudah diberhentikan secara lisan pada tanggal 1 Juni 2013 dengan alasan sudah memasuki usia pensiun;
- 8 Bahwa berdasarkan Pasal 167 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
- 9 Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

1	Uang pesangon 2 x 9 x Rp2.200.000,00	= Rp39.600.000,00
2	Uang penghargaan masa kerja 1 x 5 x Rp2.200.000,00	= <u>Rp11.000.000,00</u>



Rp50.600.000,00

3 Uang penggantian hak 15% x Rp50.600.000,00 = Rp 7.590.000,00

Jumlah yang harus dibayar = Rp58.190.000,00

10 Bahwa karena tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk membayar apa yang menjadi hak Penggugat, maka sebelum gugatan ini diajukan, Penggugat telah memohon perundingan Tripartit melalui Surat Kuasa Hukum Mundi Law Firm Nomor 001/PHL/MUNDI/VII/13 tanggal 25 Juli 2013 yang telah dilimpahkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dengan surat Nomor 6278/073.554 tanggal 22 Agustus 2013;

11 Bahwa kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara menerbitkan Anjuran Nomor 10096/-1.831. tanggal 20 November 2013 yang isinya antara lain:

MENGANJURKAN

Agar Koperasi Pegawai Maritim (KOPEGMAR) membayarkan hak-hak pekerja Sdr, Mad'toi berupa uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

1 Uang pesangon 2 x 9 x Rp2.200.000,00 = Rp39.600.000,00

2 Uang penghargaan masa kerja 1 x 5 x Rp 2.200.000,00
= Rp11.000.000,00 Rp50.600.000,00

3 Uang penggantian hak 15% x Rp50.600.000,00 = Rp 7.590.000,00

Jumlah yang harus dibayar Rp58.190.000,00

12 Bahwa saat Penggugat bekerja pada Tergugat, Tergugat membayar upah jauh lebih rendah dari ketentuan upah minimum Provinsi DKI Jakarta yang berlaku saat itu, yaitu hanya sebesar Rp757.000,00 (tujuh ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);

13 Bahwa dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 mengatur sebagai berikut: "upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap";

14 Bahwa dalam ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum";



15 Bahwa kemudian dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”;

16 Bahwa selanjutnya ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

Ayat (1) :“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

Ayat (2) :“ Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

17 Bahwa selanjutnya ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak;

18 Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka cukuplah beralasan menurut hukum berdasar Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi Penggugat untuk meminta kekurangan upah selama 24 bulan/2 tahun terakhir dengan perincian sebagai berikut:

- Gaji terakhir Penggugat : Rp 757.000,00
- UMP DKI Jakarta 2011 : Rp1.290.000,00
- UMP DKI Jakarta 2012 : Rp1.529.150,00
- UMP DKI Jakarta 2013 : Rp2.200.000,00

1 Kekurangan upah Januari s/d Juni 2013:

$$6 \text{ bulan} \times (2.200.000,00 - 757.000,00) = \text{Rp } 8.658.000,00$$



2 Kekurangan upah Januari s/d Desember 2012:

$$12 \text{ bulan} \times (1.529.150,00 - 757.000,00) = \text{Rp } 9.265.800,00$$

3 Kekurangan upah Juli s/d Desember 2011:

$$6 \text{ bulan} \times (1.290.000,00 - 757.000,00) = \text{Rp } 3.198.000,00$$

$$\text{Jumlah total kekurangan upah} = \text{Rp } 21.121.800,00$$

19 Bahwa berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan:

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (2) Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
- (4) Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Maka sangat beralasan bagi Penggugat untuk meminta dan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk memberikan putusan sela yang memerintahkan Tergugat untuk segera membayar kekurangan upah tersebut diatas kepada Penggugat;

20 Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Tergugat wajib membayarkan hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kekurangan upah selama 24 bulan/2 (dua) tahun terakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

$$\text{Uang pesangon } 2 \times 9 \times \text{Rp}2.200.000,00 = \text{Rp}39.600.000,00$$

$$\text{Uang penghargaan masa kerja } 1 \times 5 \times \text{Rp}2.200.000,00 = \text{Rp}11.000.000,00$$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp50.600.000,00

Uang penggantian hak 15% x Rp50.600.000,00 = Rp 7.590.000,00

Jumlah yang harus dibayar Rp58.190.000,00

Kekurangan upah Januari s/d Juni 2013

6 bulan x (2.200.000,00 - 750.000,00) = Rp8.658.000,00

Kekurangan upah Januari s/d Desember 2012:

12 bulan x (1.529.150,00 - 750.000,00) = Rp 9.265.800,00

Kekurangan upah Juli s/d Desember 2011 :

6 bulan x (1.290.000,00 - 750.000,00) = Rp 3.198.000,00

Jumlah total kekurangan upah Rp21.121.800,00

Dengan demikian Jumlah keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah sebesar Rp79.311.800,00 (tujuh puluh sembilan juta tiga ratus sebelas ribu delapan ratus rupiah);

21 Bahwa untuk menjamin agar Tergugat mau melaksanakan putusan perkara ini nantinya secara sukarela, mohon agar kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari, setiap Tergugat lalai memenuhi isi putusan terhitung sejak putusan ini dibacakan sampai putusan dilaksanakan oleh Tergugat;

22 Bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali (*uit voerbar bij voorraad*);

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela.

- Memerintahkan Tergugat membayar seluruh kekurangan upah kepada Penggugat terhitung sejak bulan Juli 2011 sampai dengan bulan Juni 2013 (selama 24 bulan) sebesar Rp21.121.800,00 (dua puluh satu juta seratus dua puluh satu ribu delapan ratus rupiah);

Dalam Pokok Perkara.

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

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)



- 2 Menyatakan sah dan berharga putusan sela tentang perintah kepada Tergugat untuk membayar kekurangan upah terhitung sejak bulan Juli 2011 sampai dengan bulan Juni 2013 (selama 24 bulan) sebesar Rp21.121.800,00 (dua puluh satu juta seratus dua puluh satu ribu delapan ratus rupiah) yang belum dibayarkan kepada Penggugat;
- 3 Menyatakan Surat Perjanjian Kerja Nomor UM.718/VIII/KPM-99 tanggal 2 Agustus 1999 sah dan berharga;
- 4 Menyatakan demi hukum, berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, status Penggugat adalah karyawan tetap dengan hubungan/perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;
- 5 Memerintahkan Tergugat untuk memberikan dan membayarkan hak Penggugat berupa hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kekurangan upah selama 24 bulan/2 (dua) tahun terakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}2.200.000,00 = \text{Rp}39.600.000,00$

Uang penghargaan masa kerja $1 \times 5 \times \text{Rp}2.200.000,00 = \underline{\text{Rp}11.000.000,00}$
 $\text{Rp}50.600.000,00$

Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}50.600.000,00 = \underline{\text{Rp} 7.590.000,00}$

Jumlah yang harus dibayar $\text{Rp}58.190.000,00$

Kekurangan upah Januari s/d Juni 2013

$6 \text{ bulan} \times (\text{Rp}2.200.000,00 - \text{Rp}750.000,00) = \text{Rp} 8.658.000,00$

Kekurangan upah Januari s/d Desember 2012:

Hal. 7 dari 24 hal.Put.Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12 bulan x (1.529.150,00 - 750.000,00) = Rp 9.265.800,00

Kekurangan upah Juli s/d Desember 2011 :

6 bulan x (1.290.000,00 - 750.000,00) = Rp 3.198.000,00

Jumlah total kekurangan upah Rp21.121.800,00

Dengan demikian jumlah keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah sebesar Rp79.311.800,00 (tujuh puluh sembilan juta tiga ratus sebelas ribu delapan ratus rupiah);

- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Para Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)/tiap hari sejak putusan diucapkan atau mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila Tergugat lalai memenuhi isi putusan;
- 7 Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij voorraad*);
- 8 Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, Tergugat telah mengajukan eksepsi pada pokoknya sebagai berikut:

1 Bahwa apa yang Penggugat dalilkan dalam gugatan *a quo* mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak tepat dan keliru, karena Penggugat pertama kali dipekerjakan oleh Tergugat usianya sudah 56 tahun sebagaimana dimaksud dalam Surat Perjanjian Nomor UM.718/ VIII/ KPM-99 tanggal 2 Agustus 1999 tentang Pelaksanaan Pekerjaan Pengamanan Rusun TKBM di Cilincing Jakarta Utara, Penggugat lahir pada tanggal 16 Mei 1943, dengan demikian Penggugat sewaktu dipekerjakan oleh Tergugat sebagai tenaga kerja pengamanan di rumah susun usianya telah mencapai lebih dari usia pensiun, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/ Duda Pegawai Pasal 9 yang dimaksud usia pensiun adalah telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan Undang-Undang Nomor 3

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)



Tahun 1992 tentang Jamsostek Pasal 14 menyebutkan jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun (bukti T-1);

2 Bahwa Penggugat diberhentikan oleh Tergugat dengan alasan sudah memasuki usia pensiun tidaklah benar, karena Penggugat sebelum bekerja pada Tergugat usianya telah melewati usia pensiun yakni berusia 56 tahun, dengan demikian dalil yang dikatakan oleh Penggugat dalam gugatannya mengenai Penggugat diberhentikan dengan alasan sudah memasuki usia pensiun tidaklah benar dan keliru, karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Pasal 9 menyatakan yang dimaksud usia pensiun adalah telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun, dan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek Pasal 14 menyebutkan jaminan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, dengan demikian telah jelas dan nyata berdasarkan Undang-Undang tersebut yang dimaksud dertaan usia pensiun adalah telah memasuki usia 50 tahun atau telah mencapai usia 55 tahun (bukti T-2);

3 Bahwa Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara telah mengeluarkan anjurannya Nomor 10096/-1.831 tanggal 20 Nopember 2013 yang menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2). Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keliru dan tidak tepat dalam mengeluarkan anjurannya, karena Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam meneliti dan mengevaluasi pokok permasalahan Penggugat tidak cermat sehingga dalam anjurannya pun menjadi keliru dan tidak tepat karena yang dimaksud dengan diberhentikan karena pensiun sebagaimana permohonan Penggugat bukanlah diberhentikan karena pensiun melainkan tidak dipekerjakan kembali, karena Penggugat pertama kali dipekerjakan oleh Tergugat berusia 56 tahun dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 9, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 dan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 yang dimaksud dengan usia pensiun adalah telah memasuki usia 50 tahun atau telah mencapai usia 55 tahun, jadi dengan demikian Penggugat pertama kali dipekerjakan oleh Tergugat usianya 56 tahun dan telah melewati batas usia pensiun;

4 Bahwa pembayaran honor terakhir Penggugat sebesar Rp757.000,00 (tujuh ratus lima puluh tujuh ribu rupiah) adalah sesuai kesepakatan kedua belah pihak dan Penggugat pun dalam melaksanakan pekerjaan pengamanan rumah susun tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selayaknya seorang tenaga pengamanan pada umumnya, jadi bilamana Penggugat tidak menerima diberikan honor sebesar tersebut selayaknya Penggugat melakukan keberatan saat itu juga dan pada kenyataannya Penggugat tidak keberatan diberikan honor sebesar Rp757.000,00 (tujuh ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);

5 Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas yang menyatakan Penggugat diberhentikan dengan alasan sudah memasuki usia pensiun telah keliru dan tidak tepat, maka dengan demikian Tergugat mohon dengan hormat sudilah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk dapat menolak gugatan Penggugat dan menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

Gugatan tidak jelas (*exceptio obscuri libeli*);

- Bahwa kekurangan upah yang diajukan Penggugat Konvensi dalam gugatan *a quo* tidaklah dapat diterima dan tidak beralasan atau mengada-ada, karena bilamana Penggugat Konvensi mencantumkan kekurangan upah adalah gugatan yang terpisah dari pokok perkara dan hal ini tidak pernah disinggung dan diajukan dalam permohonan sebelumnya pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, dengan demikian gugatan tidak jelas (*exceptio obscuri libeli*);

Gugatan kurang pihak (*exceptio plurium litis consortium*).

- Bahwa perlu Tergugat Konvensi tegaskan dalam gugatan *a quo* karena terhadap Surat Perjanjian Nomor UM.718/VIII/KPM-99 tanggal 2 Agustus 1999 tentang Pelaksanaan Pekerjaan Pengamanan Rusun TKBM di Cilincing Jakarta Utara berdasarkan:
 - a Kesepakatan Bersama antara Koperasi Pegawai Maritim (Kopegmar) Tanjung Priok dengan Koperasi Karya Sejahtera Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Priok Nomor um.233/ivkpm-97 tanggal 14 April 1997 tentang Kerjasama Pengelolaan TH08/PTPK/21/021/97 Rumah Susun Untuk Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Tanjung Priok di Cilincing Jakarta Utara milik PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok;
 - b Surat Kepala Cabang Pelabuhan Tanjung Priok Nomor UM.350/1/8/ C.Tpk-97 tanggal 27 Maret 1997 tentang Penunjukan Kopegmar Tanjung Priok dan Koperasi TKBM Pelabuhan Tanjung Priok

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

sebagai Pengelola Rumah Susun Cilincing untuk TKBM Pelabuhan
Tanjung Priok;

Dan dalam surat Penggugat Konvensi Nomor 003/PHI-MUNDI/VII/13 tanggal 2 Juli
2013 perihal Somasi yang ditujukan kepada Tergugat Konvensi ditembuskan kepada:

I Direktur Pelindo II;

II Jendral Manager Pelindo II Cabang Tanjung Priok;

Halnya gugatan *a quo* Tergugat Konvensi bukanlah sebagai Tergugat melainkan
beserta Para Tergugat yang terdiri Koperasi Karya Sejahtera Tenaga Kerja Bongkar
Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Priok (Tergugat 1), PT (Persero) Pelabuhan
Indonesia II (Tergugat 2) dan PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung
Priok (Tergugat 3) dengan demikian gugatan *a quo* dapat diterima karena gugatan
kurang pihak (*exceptio plurium litis consortium*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah mengajukan
gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

- 1 Bahwa dalil-dalil yang telah dipergunakan dalam
konvensi dianggap dipergunakan kembali di dalam
rekonvensi;
- 2 Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun
1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda
Pegawai, Pasal 9 menyebutkan yang dimaksud usia
pensiun adalah telah mencapai usia sekurang-kurangnya
50 tahun, dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun
1992 tentang Jamsostek menyebutkan jaminan hari tua
dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian
dan berkala, kepada tenaga kerja karena telah mencapai
usia 55 tahun, jadi dengan demikian dapat didefinisikan
usia pensiun adalah pekerja yang telah mencapai usia
sekurang-kurangnya 50 tahun dan atau pekerja yang telah
mencapai usia 55 tahun;

Saat pertama kali dipekerjakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi berusia
56 tahun, jadi sangat keliru bila Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi
mengatakan dalam gugatan *a quo* Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi
diberhentikan karena memasuki usia pensiun, dan Pengugat Rekonvensi/Tergugat
Konvensi tidak mempekerjakan kembali Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi

Hal. 11 dari 24 hal.Put.Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014



dengan pertimbangan karena sudah terlalu tua yakni 70 tahun, tidak efektif dan tidak produktif dalam melaksanakan tugas sebagai pengamanan di rumah susun;

- 3 Bahwa kekurangan upah yang diajukan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dalam gugatan *a quo* tidak relevan dan tidaklah dapat diterima, karena tidak pernah disinggung dan diajukan dalam permohonan sebelumnya pada Suku Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, dengan demikian gugatan tidak jelas (*exceptio obscuri libel*) dalam hal ini batal karena hukum;
- 4 Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah menyampaikan tanggapan secara lisan kepada Mediator selaku pejabat yang melakukan mediasi perselisihan hak antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi pada kantor Suku Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, dalam hal ini Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak keberatan bilamana pelaksanaan pekerjaan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu", namun dalam memberikan kompensasi pengakhiran kontrak pekerjaan kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi diberikan pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Mulai bekerja	: 2 Agustus 1999
Pengakhiran kerja	: 16 Juni 2013
Masa kerja	: 13 tahun 10 bulan
Upah terakhir	: Rp757.0000,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pesangon	:	9 bulan upah	
Penghargaan	:	5 bulan upah	
Penggajian hak	:	15 %	
Pesangon pengakhiran kerja			
Pesangon	:	9 x Rp757.000,00	= Rp 6.813.000,00
Penghargaan	:	9 x Rp757.000,00	= Rp <u>3.785.000,00</u> +
Jumlah	:		= Rp 10.598.000,00
Penggantian hak	15% x Rp10.598.000,-		= Rp <u>1.589.700,00</u> +
Total	Jumlah		= Rp12.187.700,00

Terbilang : dua belas juta seratus delapan puluh tujuh ribu tujuh ratus rupiah);

- 5 Bahwa uang paksa (*dwangsom*) yang diminta Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi tidaklah tepat dan mengada-ada, karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi akan membayar seluruh kewajibannya bilamana telah memiliki keputusan tetap (*inkracht van gewijsde*);
- 6 Bahwa karena Koperasi Karya Sejahtera Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Priok, PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II dan PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok tidak disertakan dalam gugatan *a quo*, maka sepantasnya gugatan Penggugat Konvensi tidak dapat diterima karena gugatan kurang pihak (*exceptio plurium litis consortium*);

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

- a Menolak gugatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima;
- b Menetapkan pesangon Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi diberikan berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar biaya perkara;

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

Hal. 13 dari 24 hal.Put.Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 05/PHI.G/ 2014/PN.Jkt.Pst tanggal 12 Mei 2014 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 01 Juni 2013;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebesar Rp58.190.000,00 (lima puluh delapan juta seratus sembilan puluh ribu rupiah);
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 12 Mei 2014, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Mei 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 Juni 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 55/Srt.Kas/PHI/2014/ PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt.Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 13 Juni 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 4 Juli 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Juli 2014;

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 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 Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak cermat atau salah dalam menerapkan hukum sebagaimana mestinya.

Bahwa terbukti Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah keliru dalam memutuskan perkara, karena dalam pertimbangannya telah memberikan pendapat dan putusan berdasarkan kepada bukti yang keliru dan kurang tepat, dalam hal ini Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat menjelaskan:

1 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah keliru menyimpulkan fakta hukum, karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur dan tidak menjelaskan tentang usia pensiun, dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek pengertian usia pensiun dijelaskan, namun dalam pertimbangannya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan sebagaimana pertimbangan hukumnya dalam pokok perkara pada halaman 25 paragraf ketiga, paragraf keempat dan paragraf kelima putusannya menyatakan:

"Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai, diperuntukkan kepada Pegawai Negeri, sehingga undang-undang tersebut tidak dapat diterapkan kepada Penggugat maupun Tergugat";

"Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan telah mencapai usia 55 tahun pada Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu adalah pembayaran jaminan

Hal. 15 dari 24 hal.Put.Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014



hari tua kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun, oleh karenanya undang-undang tersebut tidak berkaitan dengan perjanjian kerja antara Tergugat dengan Penggugat";

"Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka untuk mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial";

Bila dilihat dari bukti-bukti yang disampaikan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dalam persidangan PHI (bukti T-2 dan T-2a) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/ Duda Pegawai Pasal 9 menyebutkan usia pensiun adalah telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek Pasal 14 menyebutkan: Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, dengan demikian telah jelas dan nyata berdasarkan Undang-Undang tersebut yang dimaksud dengan usia pensiun adalah telah memasuki usia 50 tahun atau telah mencapai usia 55 tahun;

Bahwa oleh karena tidak diaturnya secara jelas mengenai definisi atau pengertian usia pensiun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat mencari definisi atau pengertian yang dimaksud usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia dan itu dinyatakan dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek; Bahwa dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Nomor 05/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 12 Mei 2014 Majelis Hakim menetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai, diperuntukkan kepada Pegawai Negeri, sehingga undang-undang tersebut tidak dapat diterapkan kepada Penggugat maupun Tergugat dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu adalah pembayaran jaminan hari tua kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun, oleh karenanya undang-undang tersebut tidak berkaitan dengan perjanjian kerja antara Tergugat dengan Penggugat";

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)



Dalam hal ini Majelis Hakim kurang cermat, karena Termohon Kasasi pertama bekerja pada Pemohon Kasasi telah berusia 56 tahun lebih, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur definisi atau pengertian usia pensiun secara jelas, untuk itu Pemohon Kasasi menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek sebagai rujukan untuk mencari definisi dan pengertian usia pensiun, kedua dasar hukum tersebut diperuntukan bukan hanya untuk pegawai negeri atau untuk pembayaran jaminan hari tua saja sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, akan tetapi menjelaskan apa yang dimaksud dengan pengertian usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan Republik Indonesia. Dengan demikian sudah jelas dan tepat berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Pasal 9 yang dimaksud usia pensiun adalah telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun, dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek Pasal 14 menyebutkan jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, dengan demikian telah jelas dan nyata berdasarkan undang-undang tersebut yang dimaksud dengan usia pensiun adalah telah memasuki usia 50 tahun atau telah mencapai usia 55 tahun;

- 2 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah keliru menyimpulkan fakta hukum pengakhiran hubungan kerja, PHK dilakukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat karena Termohon Kasasi/dahulu Penggugat saat itu sudah berusia 70 tahun lebih dan yang bersangkutan sudah tua dan tidak efektif dalam melaksanakan tugasnya dan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak keberatan bilamana pelaksanaan pekerjaan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja

Hal. 17 dari 24 hal.Put.Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014



untuk waktu tidak tertentu", namun dalam pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat diberikan pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan keliru dalam pokok perkara pada halaman 26 paragraf kesatu putusannya yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat tanpa ada kesalahan dari Penggugat, maka Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan";

Bahwa Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pertimbangannya dalam putusan menetapkan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat di PHK sesuai Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keliru, karena pertama kali bekerja usia Termohon Kasasi/dahulu Penggugat sudah melebihi usia pensiun yakni usia Termohon Kasasi/ dahulu Penggugat adalah 56 tahun lebih;

Bahwa dalam mengawali bekerjanya saja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat sudah berusia melebihi usia pensiun, maka sangatlah keliru Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat bila menimbang dan memutuskan Pemohon Kasasi/ dahulu Tergugat dihukum untuk membayar pesangon sesuai Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni membayar uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat jelaskan definisi dan pengertian usia pensiun sebagaimana disebutkan butir 1 di atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai menyebutkan: usia



pensiun adalah telah mencapai usia sekarang kurangnya 50 tahun dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Pasal 14 menyebutkan : Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, dengan demikian telah jelas dan nyata berdasarkan undang-undang tersebut yang dimaksud dengan usia pensiun adalah telah memasuki usia 50 tahun atau telah mencapai usia 55 tahun", Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijadikan sebagai dasar penjelasan atas definisi atau pengertian atas usia pensiun;

- 3 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah keliru dalam menetapkan fakta hukum menetapkan besaran upah yang dijadikan dasar perhitungan pesangon, sebagaimana dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menyatakan dalam pokok perkara pada halaman 26 paragraf ketiga putusannya yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa oleh karena upah Penggugat per bulan sebesar Rp757.000,00 ternyata berada di bawah ketentuan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013, maka Majelis Hakim menetapkan upah sebagai dasar perhitungan hak-hak Penggugat, dalam perkara *a quo*, sesuai UMP pada tahun 2013, yakni sebesar Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah)";

Bahwa di depan persidangan Majelis Hakim menyatakan kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat nilai upah Rp2.200.000,00 yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dasarnya dari mana, karena upah terakhir yang diberikan kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat sebesar Rp757.000,00 (tujuh ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);

II Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat kurang tepat dalam melaksanakan hukum sebagaimana mestinya.

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat kurang tepat dalam menyimpulkan fakta hukum gugatan Termohon Kasasi/dahulu Para Penggugat menyatakan dalam pokok perkara pada halaman 26 paragraf keempat dan kelima putusannya menyatakan:

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah sebagai berikut:



No	Hak-hak Penggugat	Total
1	Uang pesangon 2 x 9 x Rp2.200.000,00	Rp39.600.000,00
2	Uang penghargaan masa kerja 5 x Rp2.200.000,00	Rp11.000.000,00
3	Uang penggantian hak 15% x Rp50.600.000,00	Rp 7.590.000,00
	Total	Rp58.190.000,00

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, maka Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat menjelaskan kembali dalil poin Romawi I butir 1 tersebut di atas sudah secara jelas dan nyata menyatakan bahwa yang dimaksud usia pensiun adalah berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Pasal 9 menyebutkan : usia pensiun adalah telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek Pasal 14 menyebutkan: Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, dengan demikian telah jelas dan nyata berdasarkan Undang-Undang tersebut yang dimaksud dengan usia pensiun adalah telah memasuki usia 50 tahun atau telah mencapai usia 55 tahun; Bahwa dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah keliru menyimpulkan fakta hukum, karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur dan tidak menjelaskan tentang usia pensiun;

Bahwa bagaimana mungkin Termohon Kasasi/dahulu Tergugat ditetapkan di PHK karena pensiun, sementara saat pertama kali bekerja saja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat usianya sudah 56 tahun lebih dan dengan demikian usia Termohon Kasasi/dahulu Penggugat sudah melebihi usia pensiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek;

2. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek seyogyanya menjadi dasar penetapan usia pensiun, bukanlah sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang menetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pegawai dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek diperuntukan kepada Pegawai Negeri, sehingga undang-undang tersebut tidak dapat diterapkan kepada Penggugat maupun Tergugat";

Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak berkeberatan bilamana pelaksanaan pekerjaan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu", namun dalam memberikan kompensasi pengakhiran kontrak pekerjaan kepada Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi diberikan pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dengan besaran upah sesuai dengan upah terakhir yang diterima Termohon Kasasi/ dahulu Penggugat, dengan rincian sebagai berikut:

Mulai bekerja	:	2 Agustus 1999	
Pengakhiran kerja	:	16 Juni 2013	
Masa kerja	:	13 tahun 10 bulan	
Upah terakhir	:	Rp 757.000,-	
Pesangon	:	9 bulan upah	
Penghargaan	:	5 bulan upah	
Penggantian hak	:	15%	
Pesangon pengakhiran kontrak kerja.			
Pesangon	:	9 x Rp 757.000,00	= Rp 6.813.000,00
Penghargaan	:	5 x Rp 757.000,00	= Rp 3.785.000,00 +
			=
		Jumlah	Rp10.598.000,00
Penggantian hak	:	15% x Rp 10.598.000,00	S Rp 1.589.700,00 +
			=
Total		Jumlah	= Rp12.187.700,00
Terbilang : dua belas juta sertus delapan puluh tujuh ribu tujuh ratus rupiah);			

Bahwa dengan kelirunya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam melaksanakan hukum sebagaimana mestinya dapat menjadi keliru pula dalam pertimbangan hukumnya pada putusannya, sehingga sebagaimana Pemohon Kasasi/dahulu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat utarakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial DKI, dan dalam hal ini Romawi I butir 1 dan butir 3 diberlakukan juga untuk penjelasan ini;

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam mengambil kesimpulan permasalahan hukum perlu mengambil fakta yang akurat dan jelas kedudukan hukumnya, berdasarkan undang-undang yang menjelaskan arti definisi dan pengertian usia pensiun sehingga dalam amar putusannya tidak keliru dan berakibat merugikan;

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

Bahwa, keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 12 Juni 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 17 Juli 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diakui oleh Tergugat diawali dengan PKWT mulai tanggal 2 Agustus 1999 sampai dengan 1 Agustus 2000 (P2-T1) berlanjut sampai dengan 01 Juni 2013 tanpa perjanjian kerja tertulis, maka dalam hukum telah menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak 2 Agustus 1999 sampai dengan 1 Juni 2013 dengan masa kerja lebih dari 12 tahun dan upah terakhir harus dibayar sesuai UMP Jakarta Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah) per bulan sehingga hak Penggugat/Termohon Kasasi berlaku 2 x uang pesongan, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak Pasal 156 (2), Pasal (3) dan Pasal (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dipertimbangkan dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: KOPERASI PEGAWAI MARITIM (KOPEGMAR) 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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **KOPERASI PEGAWAI MARITIM (KOPEGMAR)** tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Rabu**, tanggal **21 Januari 2015** oleh Yulius S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Soedjito, S.H., M.H., dan Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga**, oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-Anggota,

Ttd/Arief Soedjito, S.H., M.H.,

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

K e t u a,

Ttd

Yulius S.H., M.H.,

Panitera Pengganti:

Ttd.

Frieske Purnama Pohan, S.H., ,

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI.

a.n.

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.

NIP.195912071985122002

Hal. 23 dari 24 hal.Put.Nomor 602 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

Mahkamah Agung Republik Indonesia