



P U T U S A N

Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

PT. KAPASARI OFFSET, yang diwakili oleh Direktur Mega Widjaja, berkedudukan di Jl. Raya Kletek Nomor 96, Taman, Sidoarjo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Erna Wahyuningsih, S.H.,M.H., Advokat, beralamat di Krian Indah Regency Blok A II, Nomor 10, Krian, Sidoarjo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Februari 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha;

m e l a w a n

SUSWATI, bertempat tinggal di Kletek Rt. 010/ Rw. 005, Kletek, Kec. Taman, Sidoarjo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Mokh. Soleh, S.Pd.,S.H., dan kawan-kawan, para Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja, beralamat di Perum. Pri Jaya Blok B-3, Nomor 14, Gedangan, Sidoarjo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 September 2014, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja;

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 muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Bahwa pihak Penggugat merupakan pekerja di perusahaan Tergugat pada bagian produksi sejak tahun 1991 (\pm 23 Tahun) dengan upah terakhir sesuai Upah Minimum Kabupaten/Kota Kabupaten Sidoarjo tahun 2014 sebesar Rp2.190.000,00 (dua juta seratus sembilan puluh ribu rupiah), dan perusahaan Tergugat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan serta berkedudukan di Jalan Raya Kletek Nomor 96, Taman, Sidoarjo;

- 1) Bahwa sejak tahun 1991 hubungan kerja antara pihak Penggugat dan pihak Tergugat terjalin dengan baik dan harmonis ;
- 2) Bahwa perselisihan antara pihak Penggugat dan pihak Tergugat berawal ketika pihak Penggugat yang saat ini telah mencapai usia 55 (lima puluh

Hal. 1 dari 14 hal.Put.Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2015



lima) tahun lebih, yang mana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan Tergugat, pada tanggal 14 April 2014 pihak Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena usia pensiun dikarenakan usia pihak Penggugat saat ini sudah mencapai lebih dari 55 (lima puluh) tahun kepada pihak Tergugat;

- 3) Bahwa alasan pihak Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun tersebut semata – mata karena kondisi pihak Penggugat yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk bersaing dengan pekerja-pekerja yang usianya jauh lebih muda yang mana hal tersebut dapat menjadi kendala dan cenderung menghambat produktivitas di perusahaan Tergugat serta juga dikarenakan pihak Penggugat saat ini mempunyai permasalahan kesehatan yang biasa terjadi karena faktor usia yang telah memasuki usia senja;
- 4) Bahwa alasan-alasan tersebut di atas yang menjadi dasar pihak Penggugat untuk tidak lagi sepakat guna melanjutkan hubungan kerja dengan pihak Tergugat;
- 5) Bahwa karena setelah menunggu selama 2 (dua) bulan lebih sejak pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pihak Penggugat tidak mendapatkan respon yang positif dari pihak Tergugat, maka selanjutnya pihak Penggugat mengadakan permasalahan tersebut kepada Pimpinan Unit Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kapasari Offset (PUK SP LEM – SPSI PT. Kapasari Offset) guna membantu penyelesaian permasalahan tersebut karena pihak Penggugat merupakan anggota Pimpinan Unit Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kapasari Offset (PUK SP LEM – SPSI PT. Kapasari Offset);
- 6) Bahwa selanjutnya atas pengaduan pihak Penggugat tersebut, pada tanggal 06 Juni 2014 pihak Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Kapasari Offset (PUK SP LEM – SPSI PT. Kapasari), yang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama pihak Penggugat melakukan perundingan bipartit yang pertama dengan pihak Tergugat guna menyelesaikan permasalahan tersebut;
- 7) Bahwa karena pada perundingan bipartit yang pertama belum ada titik temu selanjutnya pada tanggal 12 Juni 2014 dilanjutkan dengan perundingan bipartit yang kedua;



- 8) Bahwa dari hasil perundingan bipartit tersebut, pihak Tergugat pada intinya menyatakan akan memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja atas nama Sdri. Suswati karena usia pensiun dengan besaran Rp21.007.800,00 (dua puluh satu juta tujuh ribu delapan ratus rupiah);
- 9) Bahwa alasan pihak Perusahaan memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pihak Pekerja sebesar Rp21.007.800,00 (dua puluh satu juta tujuh ribu delapan ratus rupiah) dikarenakan pihak Penggugat berstatus karyawan borongan tetap dan juga didasarkan pada kebiasaan yang berlaku selama ini di perusahaan pihak Tergugat;
- 10) Bahwa alasan pihak Tergugat dengan akan memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun kepada pihak Penggugat sebesar Rp21.007.800,00 (dua puluh satu juta tujuh ribu delapan ratus rupiah) adalah merupakan alasan yang mengada-ada dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 11) Bahwa dikarenakan sampai dengan Perundingan Bipartit yang Kedua belum ada respon positif dari pihak Tergugat, maka sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31/MEN/XII/2008 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit jo. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka pihak Penggugat pada tanggal 09 Desember 2003 mencatatkan perselisihan tersebut pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- 12) Bahwa oleh karena jalur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak mencapai titik temu, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Sidoarjo telah mengeluarkan Anjuran Nomor 560/4016/404.3.3/2014 tanggal 04 September 2014, yang secara pokok menganjurkan :
 1. Pengusaha PT.Kapasari agar memberikan hak-hak kepada pekerja (Sdr. Suswati) karena pekerja memasuki usia pensiun (usia 55 tahun/12 Juni 2014) dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Uang pesangon sebesar $2 \times 9 = 18 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \text{Rp}39.420.000,00$
 - b. Uang penghargaan masa $1 \times 8 = 8 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \text{Rp}17.520.000,00$
Masa kerja sebesar $\text{Rp}56.940.000,00$
 - c. Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}56.940.000,00 = \text{Rp}8.541.000,00$
 $\text{Rp}65.481.000,00$
 2. Pengusaha PT.Kapasari dan pekerja (Sdri. Suswati) melalui kuasanya DPC FSP LEM SPSI Kab. Sidoarjo agar memberikan jawaban atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

anjaran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjaran dengan memberikan tembusan kepada pihak lain ;

3. Apabila kedua belah pihak menyetujui anjaran tertulis, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjaran tertulis disetujui, para pihak menghadap Mediator Hubungan Industrial untuk dibuatkan Perjanjian Bersama;
4. Apabila para pihak tidak memberikan jawaban dalam batas waktu tersebut di atas, dianggap menolak anjaran, dan para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya di Surabaya ;

13) Bahwa atas Anjaran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tersebut, pihak Tergugat menyatakan menolak/tidak menyetujui Anjaran tersebut dengan bukti pihak Tergugat melayangkan Surat Jawaban Atas Anjaran Mediator Hubungan Industrial tertanggal 16 September 2014 kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo;

14) Bahwa oleh karena pihak Tergugat terbukti telah menolak/tidak menyetujui Anjaran Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, maka sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta sesuai ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;

15) Bahwa dengan adanya pengajuan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pihak Penggugat tersebut telah jelas dan terang membuktikan tentang maksud pihak Penggugat untuk tidak sepakat lagi melanjutkan hubungan kerja dengan pihak Tergugat dikarenakan usia pihak Penggugat telah memasuki usia pensiun yaitu usia 55 (lima puluh lima) tahun;

16) Bahwa pengajuan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pihak Penggugat tertanggal 14 April 2014 telah sesuai dengan ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Perusahaan (PP) PT. Kapasari periode tahun 2013 – 2015 menyebutkan :

Pasal 44 ayat (1):

Usia pensiun normal bagi karyawan adalah 55 (lima puluh lima) tahun;

Pasal 44 ayat (2):

Hal. 4 dari 14 hal.Put.Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



Apabila karyawan masih dipekerjakan oleh Perusahaan setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atas kesepakatan antara Perusahaan dan Karyawan, maka batas usia pensiun maksimum adalah 60 (enam puluh) tahun;

- 17) Bahwa batasan usia normal pensiun pekerja pada usia 55 (lima puluh lima) tahun juga tertuang dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.02/MEN/1993 Usia Pensiun Normal dan Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun yang menyebutkan :

Pasal 2 ayat (1) :

Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun;

- 18) Bahwa tentang maksud pihak Tergugat dengan akan memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun kepada pihak Penggugat sebesar Rp21.007.800,00 (dua puluh satu juta tujuh ribu delapan ratus rupiah) sebagaimana tertuang dalam risalah bipartit, telah melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

- 19) Bahwa sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak Tergugat wajib memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena usia pensiun kepada pihak Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

- a. Uang pesangon sebesar $2 \times 9 = 18 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \text{Rp}39.420.000,00$
- b. Uang penghargaan masa $1 \times 8 = 8 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \underline{\text{Rp}17.520.000,00}$
Masa kerja sebesar $= \text{Rp}56.940.000,00$
- c. Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}56.940.000,00 = \underline{\text{Rp} 8.541.000,00}$ +
 $\text{Rp}65.481.000,00$

Terbilang : enam puluh lima juta empat puluh delapan puluh satu ribu rupiah;

- 20) Bahwa pendapat pihak Tergugat yang menyatakan pihak Penggugat berstatus karyawan borongan tetap, adalah merupakan pendapat yang mengada-ada serta pihak Tergugat tidak memahami tentang status hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 50 jo. Pasal 56 ayat (1)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan :

Pasal 50 :

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;

Pasal 56 ayat (1):

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

21) Bahwa terkait masalah borongan adalah merupakan sistem pengupahan dan tidak mempengaruhi dasar pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja, pengaturan dasar pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut telah dijelaskan sebagaimana tertuang dalam Pasal 157 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan :

Pasal 157 ayat (2):

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas perhitungan harian, maka penghasilan sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari ;

Pasal 157 ayat (3):

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar penghitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota ;

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

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan pihak Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Perusahaan (PP) PT. Kapasari periode tahun 2013 – 2015 adalah sah dan mengikat antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Usia Pensiun pihak Penggugat tertanggal 14 April 2014 adalah sah dan berharga menurut hukum;
4. Menyatakan pihak Penggugat telah tidak sepakat untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pihak Tergugat karena usia pihak Penggugat telah mencapai 55 (lima puluh lima) tahun lebih dan oleh karenanya berhak atas

Hal. 6 dari 14 hal.Put.Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kompensasi pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5. Menyatakan putus hubungan kerja antara pihak Penggugat dan pihak Tergugat dihitung sejak 30 September 2014;
6. Menghukum pihak Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena usia pensiun kepada pihak Penggugat secara tunai sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tunai sebesar :
 - a. Uang pesangon sebesar $2 \times 9 = 18 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \text{Rp}39.420.000,00$
 - b. Uang penghargaan masa $1 \times 8 = 8 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \underline{\text{Rp}17.520.000,00}$ +
Masa kerja sebesar $= \text{Rp}56.940.000,00$
 - c. Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}56.940.000,00 = \underline{\text{Rp} 8.541.000,00}$ +
 $\text{Rp}65.481.000,00$

Terbilang: enam puluh lima juta empat puluh delapan puluh satu ribu rupiah;

7. Membebaskan biaya perkara kepada pihak Tergugat ;

atau ;

Apabila Mejlis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberi putusan Nomor 109/G/2014/PHI.Sby, tanggal 2 Februari 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena usia pensiun (55 Tahun) yang dihitung sejak Tanggal 30 September 2014;
 3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang meliputi penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan secara tunai kepada Penggugat dengan perincian perhitungan, sebagai berikut;
 - Uang pesangon, sebesar $9 \times 2 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \text{Rp}39.420.000,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja, sebesar $8 \times \text{Rp}2.190.000,00 = \text{Rp}17.520.000,00$
 - Uang penggantian hak meliputi :
Perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar $15\% \times \text{Rp}56.940.000,00 = \text{Rp} 8.541.000,00$
- Sehingga jumlah secara keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus

Hal. 7 dari 14 hal.Put.Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

dibayarkan oleh Tergugat secara tunai kepada Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 97 UU Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 33 Kepmenaker Nomor Kep.150/Men/2000 adalah sebesar Rp65.481.000,00 (enam puluh lima juta empat ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
5. Menyatakan biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 2 Februari 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Februari 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Februari 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 16/Kas/2015/PHI.Sby jo. Nomor 109/G/2014/PHI.Sby yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut pada tanggal 2 Maret 2015;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 16 April 2015 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Surabaya pada tanggal 29 April 2015;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya 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 alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa setelah membaca dan memperhatikan pertimbangan-pertimbangan yang dikemukakan serta putusan yang dijatuhkan Pemohon Kasasi menyatakan sangat berkeberatan dan menolak dengan tegas terhadap seluruh Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 109/G/2014/Phi.Sby tertanggal 2 Februari 2015 tersebut karena telah salah dan keliru menerapkan hukum dalam memeriksa dan menjatuhkan putusan terhadap perkara *a quo* dengan alasan-alasan sebagai berikut:

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan tidak seksama dalam pertimbangan hukumnya

Hal. 8 dari 14 hal.Put.Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2015



sehingga menjatuhkan putusan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap perselisihan hak .

(Dalam Pertimbangan Hukumnya telah Menyatakan Perselisihan dalam perkara *a quo* adalah Perselisihan Hak sesuai yang dimohon Penggugat namun kemudian telah diarahkan menjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Sebenarnya Tidak Sedang Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja)

1. Bahwa berdasarkan pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi 4 jenis perselisihan :
 - a. Perselisihan Hak;
 - b. Perselisihan Kepentingan;
 - c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
2. Bahwa ketentuan dalam Pasal 1 tentang Ketentuan Umum dalam butir 2 dan 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menjelaskan pengertian tentang masing-masing jenis perselisihan hubungan industrial tersebut sebagai berikut :
 - (2) Perselisihan Hak: adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja;
 - (4) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
3. Bahwa menurut pendapat Imam Soepomo perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja (1987:97) merupakan perselisihan hukum yang terjadi akibat pelanggaran terhadap kesepakatan yang dibuat oleh para pihak/ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku;
Sedangkan perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja seringkali terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan salah satu pihak dan pihak lainnya tidak dapat menerimanya;
4. Bahwa dari pengertian tentang perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun pengertian



dalam doktrin dapat disimpulkan bahwa perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang berbeda obyek sengketanya;

Perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut secara tegas telah nyata diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 dalam Pasal 1 butir (2) dan butir (4), pasal 2 huruf (a) dan (c) sebagaimana Pemohon Kasasi telah uraikan di atas;

5. Bahwa oleh karena perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang tidak sama/ berbeda obyek sengketanya maka kedua perselisihan tersebut tidak dapat disatukan dalam sebuah perkara/gugatan sebab akan menjadikan sebuah sengketa kabur atau tidak jelas;

Dengan kata lain bahwa gugatan tentang perselisihan hak tidak dapat diajukan bersamaan dengan gugatan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja;

6. Bahwa sesuai dengan hal tersebut dalam pertimbangan hukumnya Dalam Pokok Perkara Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya secara jelas telah menyatakan bahwa dalam gugatan *a quo* adalah tentang Perselisihan Hak yang menurut ketentuan pasal 1 butir 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan maksud Perselisihan Hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

7. Bahwa lebih lanjut ditegaskan oleh Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya bahwa perselisihan hak yang timbul dalam perkara *a quo* adalah karena tidak dipenuhinya hak terkait dengan adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran mengenai usia pensiun serta besarnya hak-hak yang seharusnya diterima oleh Termohon Kasasi/ dahulu Penggugat karena usia pensiun;

Pertimbangan Majelis Hakim ini telah sesuai dengan fakta perselisihan yang terjadi antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/ dahulu Penggugat;

8. Bahwa berdasarkan fakta yang terjadi, sengketa antara Pemohon Kasasi/ dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/ dahulu Penggugat adalah Perselisihan hak karena adanya perbedaan penafsiran tentang usia pensiun; Bahwa Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Pemohon Kasasi yang masih sah berlaku dalam pasal 43 telah mengatur bahwa "usia pensiun normal adalah



55 tahun apabila karyawan masih dipekerjakan oleh Perusahaan maka batas usia pensiun maksimum 60 tahun.....”;

9. Bahwa atas dasar ketentuan dalam KKB tersebut mengingat kondisi perusahaan yang masih membutuhkan tenaga Termohon Kasasi/dahulu Penggugat maka meskipun telah memasuki usia 55 tahun Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat masih mempekerjakan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dan faktanya pula Termohon Kasasi/dahulu Penggugat juga masih melakukan pekerjaannya meskipun sedang mengajukan gugatan;

Bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah karyawan yang rajin dan tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan serta tidak pernah ada riwayat yang buruk terhadap kesehatannya;

10. Bahwa mengingat Pemohon Kasasi masih banyak membutuhkan karyawan sehubungan dengan pembukaan cabang baru perusahaan di wilayah Jawa Tengah maka diputuskan bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat masih tetap dipekerjakan di perusahaan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Sesuai yang telah direncanakan Manajemen dan telah disosialisasikan sejak tahun 2013, pada tanggal 22 Desember 2014 seluruh karyawan (98 karyawan) dibagian *Finishing* tempat Termohon Kasasi/dahulu Penggugat melakukan pekerjaan dimutasikan ke Cabang perusahaan yang baru di Klaten Jawa Tengah;

Dalam mutasi tersebut sejumlah 34 karyawan bersedia melaksanakan mutasi sedangkan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat bersama 63 karyawan lainnya menolak mutasi;

11. Bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak bersedia tetap dipekerjakan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dan meminta agar dilakukan pensiun terhadap dirinya dengan alasan kesehatan;

12. Bahwa meskipun pada awal pertimbangan hukumnya telah memberikan pertimbangan hukum yang benar dalam perkara *a quo* yaitu tentang perselisihan hak namun selanjutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah dan keliru menerapkan hukum dengan memberikan pertimbangan hukum yang diarahkan kepada perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja;

13. Bahwa demikian halnya berkaitan dengan hak-hak Termohon Kasasi apabila diakhiri hubungan kerjanya karena pensiun seharusnya Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum yang berkaitan dengan penafsiran tentang hak-hak Termohon Kasasi/dahulu Penggugat apabila diakhiri



hubungan kerjanya karena pensiun sebagaimana dimohonkan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat bukan pertimbangan hukum tentang berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;

14. Bahwa atas dasar pertimbangan hukum yang salah dan keliru itulah selanjutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya menjatuhkan putusan yang seluruh amar putusannya adalah putusan yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Majelis Hakim dalam amarnya telah menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi /dahulu Penggugat telah putus sejak tanggal 30 September 2014 dan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dihukum membayar pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak sejumlah Rp65.481.000,00 sebagaimana amar putusan yang Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat uraikan di atas;

15. Bahwa dengan demikian Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum sehingga keliru menjatuhkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap perselisihan hak;

16. Bahwa seharusnya Majelis Hakim menolak permohonan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja karena faktanya masih diperselisihkan/ berbeda penafsiran antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat tentang usia pensiun yang akan menjadi dasar dalam pengakhiran hubungan kerja dan jelas bahwa perselisihan tentang perbedaan pendapat tentang usia pensiun tersebut adalah perselisihan hak;

17. Bahwa faktanya pula tidak sedang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak baik oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat maupun oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat sehingga tidak ada perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja;

18. Bahwa berkaitan dengan perselisihan hak sebagaimana dinyatakan diawal pertimbangan hukumnya, seharusnya putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya adalah berkaitan dengan penafsiran usia pensiun, apakah 55 tahun sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku ataukah sesuai ketentuan dalam KKB Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat;



Tetapi Majelis Hakim malah menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah putus karena usia pensiun (55 Tahun);

Sedangkan berkaitan dengan hak-hak Termohon Kasasi/dahulu Penggugat seharusnya Majelis Hakim memutuskan apakah Hak Termohon Kasasi adalah sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku ataukah hanya sejumlah kompensasi sesuai dalil Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Tetapi Majelis Hakim malah menghukum Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat membayar pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak seolah telah terjadi pemutusan hubungan kerja;

19. Bahwa kekeliruan dan kesalahan penerapan hukum oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah dikuatkan dengan ketentuan tentang pembagian jenis perselisihan dan definisinya baik oleh UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun dalam doktrin;

20. Bahwa oleh karena Majelis hakim pengadilan hubungan industrial telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan tidak seksama dalam pertimbangan hukumnya sehingga menjatuhkan putusan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap perselisihan hak dalam perkara *a quo* maka terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 109/G/2014/PHI.SBY haruslah dibatalkan atau setidaknya dinyatakan batal demi hukum;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 Maret 2015 dan jawaban memori kasasi tanggal 29 April 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah benar dalam pertimbangan hukum dan putusannya;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. KAPASARI OFFSET** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Mahkamah Agung pada hari **Rabu** tanggal **12 Agustus 2015** oleh **Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, S.H.,M.M.** dan **H. Arif Soedjito, S.H.,M.H.**, Hakim-hakim Agung masing-masing sebagai Anggota, putusan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Anggota-anggota tersebut dan Ferry Agustina Budi Utami, S.H.,M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
Ttd./Bernard, S.H.,M.M.
Ttd./H. Arif Soedjito, S.H.,M.H.

Ketua Majelis,
Ttd./
Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Panitera Pengganti,
Ttd./
Ferry Agustina Budi Utami, S.H.,M.H.

(RAHMI MULYATI, S.H., M.H.)
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 14 dari 14 hal.Put.Nomor 393 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)