



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

#### **DARJITO,**

Pekerjaan karyawan swasta beralamat di Jalan Bergota Malang Sari RT.003 - RW.005 Kelurahan Randusari, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, dalam hal ini memberikan kuasa kepada PI. SOEGIHARTO. HP, S.H., M.H., WARTIMIN, S.H., NURUL SETYAWATI, S.H., LAKSANA B. ERMAWAN, S.H., M.H., Advokat/ Konsultan Hukum Pada Kantor Hukum PI. SOEGIHARTO. HP. S.H., M.H. DAN REKAN alamat di Gedung Griya Kanaan Jl. Dr.Cipto No.151 Semarang, Jawa Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Desember 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 144/PDT/K.Kh/2023/PN.SMG tanggal 19 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

#### **L a w a n**

**PT. TRIANGSA LESTARI**, berkedudukan di Jl. Raya Semarang Demak KM 5,6 Kelurahan Genuksari, Kecamatan Genuk, Kota Semarang (Pangkalan Truck Genuk), yang diwakili oleh BENNY ADISUNU selaku Direktur dalam hal ini memberikan kuasa kepada RATNANINGDYAH. S. PUTRI, S.H., M.H., SUNARTONO, S.H., M.H., AGUNG YUWONO, S.H., Advokat yang berkantor di Perumahan Semarang Indah Blok D s VII No.17 B Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Februari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industri Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 287/PDT/K.Kh/2023/PN.SMG tanggal 13 Februari 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Halaman 1 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya yang dilampiri anjuran dan/atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 18 Januari 2023 dalam Register Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan Karyawan PT. Triangsa Lestari dengan masa kerja 15 Tahun (dari 2007 sampai tahun 2022), menduduki jabatan sebagai Satpam Perusahaan;
2. Bahwa adapun jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Satpam, dengan gaji per bulan sebesar Rp. 2.850.000,- (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat sebelumnya pernah mengajukan pensiun karena sudah lanjut usia (usia Penggugat 60 Tahun) dan sudah merasa tidak kuat untuk bekerja semenjak istri Penggugat sakit, sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor. 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun pasal 15 ayat 2 yang menyebutkan bahwa mulai 1 Januari 2019 Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah 57 tahun;
4. Bahwa Penggugat sudah mengajukan pensiun dan sudah berusaha untuk bertemu dengan pihak Tergugat untuk berunding, namun oleh Tergugat pengajuan pensiun Penggugat ditolak, dengan alasan Tergugat sudah memberi banyak kelonggaran waktu, dan pekerjaan sebagai satpam tidak memerlukan kekuatan fisik karena tugasnya hanya membuka pintu saja jika ada tamu;
5. Bahwa setelah permohonan pensiun Penggugat tidak dikabulkan oleh pihak Tergugat maka Penggugat melapor ke Disnaker untuk meminta bantuan penyelesaian;
6. Bahwa Tergugat selama ini tidak memiliki Peraturan Perusahaan yang di jadikan pedoman bagi pekerja maupun pengusaha dalam menyelesaikan permasalahan, sehingga permasalahan pensiun mengacu pada peraturan perundang – undangan yang berlaku :
  - 6.1. Menurut UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, meskipun ada dalam UU tersebut, nyatanya batas usia pensiun tidak diatur secara jelas.

*Halaman 2 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

6.2. Menurut Permenaker No. 02 Tahun 1995 disebutkan bahwa usia pensiun normal bagi peserta atau penerima dana pensiun ditetapkan saat sudah memasuki usia 55 tahun. Dan bila seorang pekerja tetap dipekerjakan setelah mencapai usia 55 tahun, maka batas usia pensiun pekerja tersebut ditambah hingga mencapai batas maksimum yang ditetapkan yaitu usia 60 tahun;

6.3. Menurut PP No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PPJP), dalam aturan tersebut disebutkan bahwa usia pensiun ditetapkan saat pekerja sudah mencapai usia 56 tahun;

6.4. Menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan sudah cukup jelas bahwa Usia Pensiun Karyawan Swasta diatur berdasarkan kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja atau melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara Pengusaha dan Pekerja;

**6.5. Sehingga jika tidak ada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara Pengusaha dan Pekerja, meskipun ada PERJANJIAN BERSAMA tertanggal 12 Juli 2007 antara Penggugat dan Tergugat, akan tetapi tidak mencerminkan bentuk Perjanjian Kerja Bersama, maka dalam masalah ini kami mengacu pada PP No. 45 Tahun 2015 tentang PPJP yang menyebutkan dan mengatur usia pensiun pekerja ditetapkan saat pekerja sudah mencapai usia 56 tahun;**

7. Bahwa sesuai dengan pasal 108 ayat 1 UU No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyebutkan : Pengusaha yang memperkejakan pekerja / buruh sekurang-kurangnya 10 orang, wajib membuat peraturan perusahaan;

8. Bahwa mengingat Tergugat tidak memiliki Peraturan Perusahaan maka mengacu pada pasal 14 ayat 1 undang – undang tentang jaminan sosial tenaga kerja, PP No. 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun pasal 15 ayat 2 yang menyebutkan bahwa mulai 1 Januari 2019 Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat 1 menjadi 57 tahun, sedangkan Penggugat sudah memasuki usia 60 Tahun, sehingga tuntutan Penggugat mengajukan pensiun cukup beralasan dan juga untuk meminta uang pesangonnya, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah sah menurut hukum;

9. Bahwa berdasarkan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja pengusaha dapat melakukan Pensiun/Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh memasuki usia pensiun, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 1,75 kali (ketentuan Pasal 40 ayat 2), uang

*Halaman 3 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghargaan masa kerja sebesar 1 kali (ketentuan pasal 40 ayat 3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat 4.

10. Bahwa merujuk Anjuran dari Dinas Tenaga kerja Kota Semarang No.B/4444/567 /X/2022, tertanggal 14 Oktober 2022 maka Penggugat berhak mendapatkan :

- Uang pesangon sebesar 1,75x9xRp 2.850.000,-	=	Rp 44.887.500,-
- <u>Uang penghargaan masa kerja sebesar 6xRp 2.850.000</u>	=	<u>Rp 17.100.000,-</u>
Total	=	Rp 61.987.500,-

11. Bahwa Penggugat juga berhak mendapatkan surat keterangan kerja sebagai syarat untuk pengurusan JHT milik Penggugat;

12. Bahwa oleh karena sudah tidak ada jalan lain kecuali melakukan gugatan hukum atas uang pensiun Penggugat terhadap Tergugat di **Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang**, sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PPHI) adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;

Maka berdasarkan uraian-uraian di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Cq. Majelis Hakim memeriksa perkara untuk berkenan memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan permohonan pensiun kerja Penggugat karena Penggugat sudah usia pensiun, sesuai Pasal 15 ayat (2) PP No. 45 Tahun 2015 serta Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan PP No. 45 Tahun 2015 dan/atau Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan hak Penggugat sebagai berikut :

- Uang pesangon sebesar 1,75x9xRp 2.850.000,-	=	Rp 44.887.500,-
- <u>Uang penghargaan masa kerja sebesar 6xRp 2.850.000</u>	=	<u>Rp 17.100.000,-</u>
Total	=	Rp 61.987.500,-

Halaman 4 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(enam puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

5. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan surat keterangan kerja sebagai syarat untuk pengurusan JHT milik Penggugat;
6. Memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan sebaik-baiknya;
7. Membebaskan biaya dalam perkara menurut hukum yang berlaku;

Atau

Jika Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara berpendapat lain, mohon putusan yang adil (*Ex Aequo Et Bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya.
2. Bahwa pada tanggal 01 Agustus 2022 Penggugat menghadap Tergugat dan menyampaikan maksud berhenti bekerja pada saat itu juga dengan alasan merawat istri Penggugat. Tergugat sangat terkejut atas hal yang sangat mendadak ini dan mengusulkan kepada Penggugat untuk mengambil cuti agar bisa merawat istri Penggugat dan mempertimbangkan kembali maksudnya.
3. Bahwa selama Penggugat mengambil cuti, Tergugat dengan itikad baik telah memfasilitasi dan membiayai paket terapi pengobatan untuk istri Penggugat sehingga kondisi istri Penggugat menjadi lebih baik dibandingkan sebelum menjalani terapi tersebut.
4. Bahwa pada tanggal 09 Agustus 2022, setelah selesai cuti, Penggugat kembali menghadap Tergugat dan menyampaikan kembali maksudnya untuk berhenti bekerja. Melihat kebulatan tekad dari Penggugat, Tergugat menyadari dan menyetujui hal tersebut, meskipun dengan berat hati karena harus mencari

Halaman 5 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengganti dan mengatur ulang shift kerja sampai mendapatkan karyawan pengganti. Terkait dengan hal tersebut Tergugat selanjutnya menyampaikan bahwa Penggugat harus membuat surat terkait dengan maksudnya untuk berhenti bekerja, guna penyelesaian proses administrasi di perusahaan.

4.1. Bahwa Berdasarkan fakta hukum tersebut diatas, maka dalil Penggugat yang menyatakan "*bahwa permohonan pensiun Penggugat tidak dikabulkan oleh Tergugat*", sebagaimana diuraikan dalam Gugatan butir 4 dan 5, adalah keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum, dan karenanya secara patut dan berdasarkan hukum pula bagi Majelis Hakim yang mulia untuk menolaknya.

5. Bahwa pada tanggal 02 September 2022, Penggugat kembali menyampaikan maksudnya untuk berhenti bekerja, namun tetap saja tidak membuat surat sebagaimana diminta oleh Tergugat. Tergugat dalam hal ini kembali menyampaikan bahwa Penggugat harus membuat surat guna penyelesaian administrasi Perusahaan.

6. Bahwa sejak pertemuan tanggal 02 September, Penggugat tidak pernah membuat surat sebagaimana diminta Tergugat dan Penggugat justru tidak masuk bekerja (mangkir). Bahwa Tergugat melalui petugasnya yaitu Sdr. Catur telah menemui Penggugat selama Penggugat tidak masuk bekerja, untuk mengklarifikasi ketidakhadiran Penggugat di tempat kerja.

7. Bahwa Tergugat sangat terkejut karena tiba-tiba mendapat surat panggilan klarifikasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tertanggal 13 September 2022, sedangkan Penggugat saat itu sudah 9 (sembilan) hari tidak masuk bekerja (mangkir) tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

7.1. Bahwa sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 51 mengatur bahwa Pekerja yang tidak masuk bekerja 5 hari berturut-turut tanpa keterangan sah dikategorikan mangkir dan hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah.

7.2. Bahwa Berdasarkan fakta hukum tersebut di atas, maka dalil Penggugat yang menyatakan "*Penggugat berhak atas pesangon*", sebagaimana diuraikan dalam Gugatan butir 9 dan 10, adalah keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum, dan karenanya secara patut dan berdasarkan hukum pula bagi Majelis Hakim yang mulia untuk menolaknya.

Halaman 6 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa dalil Penggugat yang menggunakan UU No. 11 tahun 1992 Tentang Dana Pensiun dan Permenaker No. 02 Tahun 1995 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, sebagai acuan usia pensiun, sebagaimana diuraikan dalam Gugatan butir 6.1 dan 6.2 adalah keliru pada pokoknya. Oleh karenanya gugatan Penggugat harus ditolak karena keliru dan tidak berdasarkan hukum.
  - 8.1. Bahwa merupakan fakta hukum UU No. 11 tahun 1992 Tentang Dana Pensiun dan Permenaker No. 02 Tahun 1995 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun; berlaku bagi perusahaan dan pekerja yang ikut serta dalam Program Pensiun yang diselenggarakan oleh Lembaga Dana Pensiun.
  - 8.2. Bahwa merupakan fakta hukum Penggugat dan pekerja tidak ikut serta dalam Program Pensiun yang diselenggarakan oleh Lembaga Dana Pensiun.
9. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan "*Bahwa sesuai dengan pasal 108 ayat 1 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang, wajib membuat peraturan perusahaan*", sebagaimana diuraikan dalam Gugatan butir 7, harus ditolak karena keliru dan tidak berdasarkan hukum.
  - 9.1. Bahwa merupakan fakta hukum, jumlah karyawan di PT Triangsa Lestari adalah 6 (enam) orang. Berdasarkan fakta hukum tersebut Tergugat tidak wajib membuat peraturan perusahaan.
  - 9.2. Bahwa merupakan fakta hukum, UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 jo Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang telah diundangkan dan berlaku sejak tanggal 30 Desember 2022.
10. Bahwa Penggugat menggunakan acuan usia pensiun dalam PP No. 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, sebagaimana diuraikan dalam Gugatan butir 3, butir 6.5 dan butir 8.
  - 10.1. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat sebagaimana butir 3, butir 6.5 dan butir 8 Gugatan adalah kabur dan tidak jelas karena menggunakan acuan usia pensiun yang berbeda-beda yaitu 56 tahun, 57 tahun dan 60 tahun.

Halaman 7 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- 10.2. Bahwa merupakan fakta hukum, PP No. 45 Tahun 2015 memberikan definisi Usia Pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun (*vide* Pasal 1 angka 15). Dari hal ini telah nyata dan jelas bahwa usia pensiun tidak didefinisikan sebagai usia saat pekerja berhenti bekerja dari perusahaan.
- 10.3. Bahwa merupakan fakta hukum, pekerja yang telah memasuki masa pensiun tetap dapat dipekerjakan, hal ini telah sesuai dengan pengaturan dalam Pasal 15 ayat 4 PP No. 45 Tahun 2015 yang mengatur: *"Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun"*.
- 10.4. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil tersebut di atas, terbukti secara sah dan meyakinkan dalil gugatan Penggugat mengenai usia pensiun berdasarkan PP No. 45 Tahun 2015, tersebut keliru dan tidak berdasarkan hukum, dan karenanya secara patut dan berdasarkan hukum pula bagi Majelis Hakim yang mulia untuk menolaknya.
11. Bahwa Penggugat mendalilkan: *"Bahwa berdasarkan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh memasuki usia pensiun"*, hal ini sebagaimana diuraikan dalam gugatan butir 9.
- 11.1. Bahwa telah jelas diatur dalam Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021, bahwa "pengusaha dapat" melakukan pemutusan hubungan kerja. Pembuat PP menggunakan kata "dapat" dalam pasal ini (dan bukan menggunakan pilihan kata "wajib"), yang berarti opsional atau tergantung keinginan pengusaha dan bukan merupakan sebuah kewajiban untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja saat pekerja/buruh memasuki usia pensiun.
- 11.2. Bahwa merupakan fakta hukum, ketentuan dalam Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 15 ayat 4 PP No. 45 Tahun 2015 yang mengatur bahwa pekerja yang telah memasuki masa pensiun tetap dapat dipekerjakan".
- 11.3. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil tersebut di atas, terbukti secara sah dan meyakinkan dalil gugatan Penggugat mengenai pemutusan hubungan kerja saat memasuki usia pensiun, adalah keliru dan tidak berdasarkan

Halaman 8 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum, dan karenanya secara patut dan berdasarkan hukum pula bagi Majelis Hakim yang mulia untuk menolaknya.

12. Bahwa Penggugat mendalilkan: "*bahwa Penggugat juga berhak mendapatkan surat keterangan kerja sebagai syarat untuk pengurusan JHT*", sebagaimana diuraikan dalam Gugatan butir 11.

12.1. Bahwa merupakan fakta hukum Tergugat telah mangkir selama lebih dari 9 (Sembilan) hari saat Tergugat mendapatkan surat panggilan klarifikasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tertanggal 13 September 2022.

12.2. Bahwa merupakan fakta hukum, PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 51 mengatur bahwa Pekerja yang tidak masuk bekerja 5 hari berturut-turut tanpa keterangan sah dikategorikan mangkir dan hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah".

12.3. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil tersebut di atas, terbukti secara sah dan meyakinkan dalil gugatan Penggugat mengenai mengenai hak atas surat keterangan kerja adalah tidak berdasarkan hukum, dan karenanya secara patut dan berdasarkan hukum pula bagi Majelis Hakim yang mulia untuk menolaknya.

Maka berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, mohon perkenan Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar sudi kiranya memutuskan sebagai berikut:

## PRIMAIR

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).
- Menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat berakhir demi hukum, karena Penggugat telah mangkir, terhitung sejak tanggal 02 September 2022.
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

## SUBSIDAIR

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

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 27 Februari 2023 sedangkan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 6 Maret 2022 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Halaman 9 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P- 5 berupa:

1. Foto copy KTP NIK 337413240462003 yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-1;
2. Foto copy Surat Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 2 bulan Juli 2007 yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-2;
3. Foto copy Risalah Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-3;
4. Foto copy Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-4;
5. Foto copy slip gaji Penggugat bulan Juli 2022, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda P-5;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut :

## 1. Saksi HARI MAKMUR

- Bahwa saksi mulai masuk bekerja sejak 2005 pada saat itu Penggugat sudah bekerja di bagian security;
- Bahwa saksi keluar dari perusahaan pada tahun 2010 jabatan terakhir saksi sebagai supervisor;
- Bahwa pada saat saksi masuk bekerja Penggugat sudah bekerja di Tergugat dan pada saat saksi keluar dari perusahaan Penggugat masih bekerja di perusahaan;
- Bahwa saksi tahu kapan tepatnya Penggugat keluar dari perusahaan;
- Bahwa yang saksi ketahui adalah Penggugat keluar dari perusahaan karena faktor usia;
- Bahwa pada saat saksi keluar dari perusahaan gaji penggugat sebesar 2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah);
- Bahwa setelah keluar dari perusahaan saksi sudah tidak ada hubungan lagi dengan perusahaan sehingga tidak tahu apakah ada yang menggantikan saksi sebagai penggugat;
- Bahwa pada tahun 2005 saksi sebagai karyawan baru dari perusahaan yang lama;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak dibidang distributor alat rumah tangga;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat di perusahaan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kalau Penggugat ada masalah di Pengadilan;
- Bahwa pernah ada karyawan dari perusahaan lain yang mengajukan pensiun karena ada program pensiun dini sehingga saksi mengajukan pensiun;

Halaman 10 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa semua karyawan di ikutkan BPJS;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja;

## 2.Saksi FINTOK ROLIS

- Bahwa saksi pernah sama-sama bekerja dengan Penggugat;
- Bahwa saksi mulai bekerja sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2020;
- Bahwa Penggugat bekerja pada bagian security;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa dijadikan pekerja dengan status harian;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama kerja di perusahaan;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa total jumlah karyawan Tergugat;
- Bahwa selama bekerja tidak pernah ada perjanjian kerja;
- Bahwa saksi dan para pekerja di ikutkan program jamsostek
- Bahwa setelah keluar dari perusahaan saksi sudah mencairkan Jaminan Hari Tua;
- Bahwa saksi tidak mengetahui permasalahan Penggugat dan baru mengetahui karena dihubungi Penggugat untuk jadi saksi di persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T- 8 berupa:

1. Foto copy Salinan Pernyataan Rapat Perubahan Anggaran Dasar PT.Triangsa Lestari yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-1;
2. Foto copy surat Keputusan Kementerian Hukum dan HAM tentang persetujuan akta perubahan Anggaran Dasar, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-2;
3. Foto copy surat penerimaan Pemberitahuan perubahan data Perseroan PT.Triangsa Lestari, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-3;
4. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Darjito, yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-4;
5. Foto copy Kartu Keluarga Darjito, yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-5;
6. Foto copy kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Darjito, yang telah diperiksa tanpa asli, bermaterai cukup diberi tanda T-6;
7. Foto copy slip gaji bulan Agustus atas nama Darjito, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-7;
8. Foto copy sstruktur organisasi PT.Triangsa Lestari, yang telah diperiksa sesuai dengan asli, bermaterai cukup diberi tanda T-8;

*Halaman 11 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

**Saksi CATUR ANDANG SUSRIYADI, SE**

- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2018 sampai dengan sekarang sebagai supervisor
- Bahwa sejak masuk kerja sampai dengan sekarang karyawan tinggal 8 orang;
- Bahwa pada saat masuk kerja tidak ada perjanjian kerja;
- Bahwa di perusahaan tidak ada program jaminan dana pensiun yang ada hanya jaminan pensiun;
- Bahwa program dana jaminan pensiun diawasi oleh OJK;
- Bahwa untuk program jaminan pensiun di ikutkan oleh BPJS ketenagakerjaan;
- Bahwa saksi mengetahui ada anjuran dari disnaker;
- Bahwa Penggugat selama bekerja dibawah pengawasan saksi;
- Bahwa Penggugat lebih dulu masuk kerja daripada saksi;
- Bahwa Penggugat masuk kerja sejak tahun 2007 dan bekerja sebagai security;
- Bahwa Penggugat mengundurkan diri karena istrinya sakit;
- Bahwa gaji Terakhir Penggugat adalah Rp.2.700.000,- (dua juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Bahwa usia Penggugat saat ini sekitar 67 tahun;
- Bahwa Jaminan pensiun dari Penggugat belum cair;
- Bahwa direksi bilang kalau Penggugat mau resign untuk merawat istri yang sakit;
- Bahwa pengajuan pengunduran diri diajukan secara lisan;
- Bahwa tidak ada kompensasi dari perusahaan karena pensiun;
- Bahwa saksi tidak pernah mendengar di perusahaan ada yang mengajukan pensiun;
- Bahwa Penggugat orangnya berperilaku baik selama di perusahaan;
- Bahwa Penggugat berhenti mendadak karena alasan merawat istrinya yang sedang sakit;
- Bahwa Penggugat membuat surat ijin tidak masuk kerja dan kemudian menyampaikan pengunduran diri;
- Bahwa Penggugat tidak pernah mengajukan pensiun secara tertulis;
- Bahwa gaji Penggugat terakhir dibayarkan pada bulan Agustus 2022;

*Halaman 12 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 8 Mei 2023;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat pada tanggal 1 Agustus 2022 menghadap kepada Tergugat dan menyampaikan maksud akan berhenti bekerja dengan alasan merawat istri Penggugat yang kemudian Tergugat mengusulkan agar Penggugat mengambil cuti agar bisa merawat istri Penggugat;
- Bahwa selama Penggugat mengambil cuti untuk merawat istri, Tergugat memfasilitasi dan membiayai paket pengobatan, kemudian pada tanggal 9 Agustus 2022 Penggugat Kembali menghadap Tergugat dan menyampaikan Kembali maksudnya untuk berhenti bekerja yang kemudian oleh Tergugat menyetujui pengajuan berhentinya Penggugat dari pekerjaannya namun Penggugat harus membuat surat terkait maksudnya berhenti bekerja;
- Bahwa pada tanggal 02 September 2022 Penggugat Kembali menyampaikan maksudnya untuk berhenti bekerja namun tetap saja tidak membuat surat sebagaimana yang diminta oleh Tergugat kemudian Penggugat tidak masuk bekerja (mangkir) yang kemudian Tergugat melalui Sdr.Catur menemui Penggugat untuk mengklarifikasi ketidakhadiran Penggugat ditempat kerja sehingga dalil gugatan Penggugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat memasuki usia pensiun adalah keliru dan tidak berdasar hukum karena yang terjadi adalah penggugat sudah tidak masuk bekerja (mangkir) selama 9 (Sembilan) hari tanpa alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan;
- Bahwa sesuai PP Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 51 mengatur bahwa pekerja yang tidak masuk bekerja selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan sah dikategorikan mangkir dan hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah;

*Halaman 13 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

- Bahwa benar Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan masa kerja 15 Tahun dengan upah terakhir sebesar Rp.2.850.000,- (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
- Bahwa benar Penggugat telah menghadap kepada Tergugat untuk berhenti bekerja;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah apakah benar Penggugat berhenti bekerja dikarenakan telah memasuki usia pensiun atau karena penggugat tidak masuk kerja selama 9 hari berturut-turut tanpa alasan yang bisa dipertanggung jawabkan ?;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, menyebutkan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan sebelum dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karena gugatan *a quo* diajukan dan diperiksa setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya dengan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Penggugat sebelumnya pernah mengajukan pensiun karena sudah lanjut usia (usia Penggugat 60 Tahun) dan merasa sudah tidak kuat untuk bekerja semenjak istri Penggugat sakit, namun pengajuan pensiun dari Penggugat tersebut ditolak oleh Tergugat dengan alasan Tergugat sudah banyak memberikan kelonggaran waktu dan pekerjaan sebagai satpam yang tidak memerlukan fisik karena tugasnya hanya membuka pintu;

Menimbang, bahwa atas pengajuan pensiun tersebut kemudian Penggugat dalam petitumnya meminta kepada Majelis Hakim agar mengabulkan permohonan pensiun dari Penggugat dan menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 dan/atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Penggugat juga meminta agar Tergugat diperintahkan memberikan hak Penggugat meliputi :

*Halaman 14 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pesangon sebesar  $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 2.850.000$  =Rp. 44.887.500
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar  $6 \times \text{Rp. } 2.850.000$  =Rp. 17.100.000

Total =Rp. 61.987.500  
(enam puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa atas dalil Penggugat tersebut telah dibantah oleh Tergugat karena Penggugat pada tanggal 01 Agustus 2022 menghadap Tergugat dan menyampaikan maksud untuk berhenti bekerja dengan alasan merawat istri yang sedang sakit namun oleh Tergugat disarankan agar Penggugat mengambil cuti;

Menimbang, bahwa pada tanggal 9 Agustus 2022 Penggugat Kembali menghadap Tergugat dan menyampaikan Kembali maksudnya untuk berhenti bekerja yang kemudian oleh Tergugat menyetujui pengajuan berhentinya Penggugat dari pekerjaannya namun Penggugat harus membuat surat terkait maksudnya berhenti bekerja;

Bahwa pada tanggal 02 September 2022 Penggugat Kembali menyampaikan maksudnya untuk berhenti bekerja namun kemudian Penggugat tidak masuk bekerja (mangkir) selama 9 hari sehingga dalil gugatan Penggugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat memasuki usia pensiun adalah keliru dan tidak berdasar hukum oleh karenanya dan meminta kepada majelis hakim agar menolak seluruh gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil Penggugat pada posita angka 3 dan 4 yang pada intinya Penggugat mengajukan pensiun karena sudah lanjut usia dan kemudian atas pengajuan pensiun tersebut Penggugat berusaha untuk berunding namun oleh Tergugat pengajuan pensiun tersebut ditolak oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti P-1 serta bukti T-4 berupa foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Darjito (Penggugat) tertera tanggal lahir Penggugat adalah 24 April 1962 sehingga jika dihitung sampai dengan saat ini usia Penggugat adalah 61 Tahun lebih 1 bulan;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 15 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 disebutkan "*Sementara usia pensiun menurut PP ini untuk pertama kali ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun Namun mulai 1 Januari 2019 usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun, usia pensiun dimaksud selanjutnya bertambah satu (1) tahun untuk setiap tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun*";

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan diatas sebagaimana bukti P-1 dan T-4 serta dengan memperhatikan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat telah memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa selanjutnya sebagaimana Jawaban Tergugat pada angka 2 dan 4 atas pengajuan berhenti bekerja tersebut Tergugat menyarankan agar Penggugat  
*Halaman 15 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

mengambil cuti untuk merawat istri dan mempertimbangkan maksudnya kemudian pada 9 Agustus 2022 Penggugat menghadap Kembali untuk berhenti bekerja dan disetujui oleh Tergugat namun agar Penggugat membuat surat terkait dengan mundurnya Penggugat yang kemudian sejak tanggal 2 September 2022 Penggugat sudah tidak masuk bekerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada jawaban Tergugat pada angka 7 menyebutkan Tergugat terkejut karena tiba-tiba mendapat surat panggilan klarifikasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sedangkan Penggugat sudah tidak masuk bekerja (mangkir) 9 hari, sehingga atas hal tersebut Tergugat mendasarkan pada ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Penggugat dikategorikan mangkir dan tidak berhak atas uang pesangon dan hanya berhak uang penggantian hak dan uang pisah;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Jawaban Tergugat yang menyatakan Penggugat tidak masuk bekerja selama sembilan (9) hari ternyata dalil tersebut tidak didukung dengan bukti maupun saksi dari Tergugat sehingga Majelis Hakim berkesimpulan dalil Tergugat sepanjang Penggugat telah mangkir selama 9 hari adalah tidak dapat dibenarkan dan tidak berdasar hukum;

Menimbang, bahwa dalil jawaban Tergugat pada angka 7 yang menyatakan Penggugat sudah tidak masuk kerja selama sembilan (9) hari sehingga dalam perkara aquo Tergugat mendasarkan pada ketentuan Pasal 51 PP Nomor 35 Tahun 2021 sehingga Penggugat dikategorikan mangkir dan hanya mendapat uang penggantian hak dan uang pisah;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 51 PP Nomor 35 Tahun 2021 dalam memaknainya tidak dapat dipisahkan dari unsur-unsur yang terkandung di dalamnya tidak dapat hanya dimaknai Penggugat tidak masuk bekerja selama lima (5) hari berturut-turut namun dalam ketentuan Pasal tersebut terdapat kewajiban dari Tergugat untuk melakukan pemanggilan dua (2) kali secara patut dan tertulis sehingga unsur-unsur dalam Pasal 51 tersebut terpenuhi;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat berkaitan dengan tidak masuknya Penggugat selama sembilan (9) hari sebagaimana dalil jawaban Tergugat ternyata tidak ada bukti yang menunjukkan tidak masuknya Penggugat tersebut, demikian pula terhadap ketentuan unsur dalam Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ternyata tidak ada bukti surat panggilan untuk masuk bekerja dari Tergugat kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Tergugat telah gagal membuktikan dalilnya bahwa Penggugat tidak masuk kerja sembilan (9) hari dan tidak adanya panggilan secara patut dan tertulis menjadikan dalil jawaban Tergugat tidak berdasar hukum sehingga dalil tersebut harus ditolak;

*Halaman 16 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa terhadap dalil Tergugat pada angka 8 yang menyatakan dalil Penggugat yang menggunakan UU No. 11 tahun 1992 Tentang Dana Pensiun dan Permenaker No. 02 Tahun 1995 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, sebagai acuan usia pensiun haruslah ditolak karena tidak berdasar hukum, karena ketentuan tersebut berlaku bagi perusahaan dan pekerja yang ikut dalam program pensiun sementara Penggugat dan pekerja tidak ikut dalam program pensiun yang diselenggarakan oleh Lembaga dana pensiun;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Catur Andang Suryadi, SE yang dalam persidangan memberikan keterangan bahwa di perusahaan tidak ada program jaminan dana pensiun yang ada hanya jaminan pensiun, selanjutnya saksi juga menerangkan bahwa program jaminan pensiun bagi pekerja di ikutkan BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi tersebut bertentangan dengan dalil dari Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat dan pekerja lainnya tidak ikut dalam program pensiun yang diselenggarakan oleh dana pensiun, terhadap hal yang demikian oleh karena keterangan saksi tidak didukung oleh bukti maupun keterangan saksi yang lainnya maka Majelis berpendapat keterangan saksi yang demikian tidak dapat dipertimbangkan dalam perkara aquo, dengan demikian dalil Tergugat yang menyatakan tidak ikut dalam program dana pensiun bagi pekerja yang diselenggarakan oleh Lembaga dana pensiun dapat diterima;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat dalam jawaban pada angka 10.2 menyatakan merupakan fakta hukum PP No.45 Tahun 2015 memberikan definisi usia pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun (*vide Pasal 1 angka 15*) sehingga nyata dan jelas usia pensiun tidak didefinisikan sebagai usia saat pekerja berhenti bekerja dari perusahaan;

Menimbang, bahwa dalam perkara aquo telah dipertimbangkan diatas bahwa Penggugat berdasarkan bukti P-1 dan T-4 telah memasuki usia pensiun dan telah pula diakui bahwa Penggugat tidak ikut dalam program dana pensiun sehingga dengan demikian Penggugat tidak dapat menerima manfaat pensiun sebagaimana ketentuan PP 45 Tahun 2015 sehingga dalam hal terjadi perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun maka penyelesaian perselisihan tersebut mendasarkan pada ketentuan pasal 154 A ayat 1 huruf n Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang

Halaman 17 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 154 A ayat 1 huruf n Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan “*Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :*

*n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau..*

Menimbang, bahwa selanjutnya Pasal 56 PP No.35 tahun 2021 menyebutkan “*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka pekerja/buruh berhak atas;*

- a. *uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);*

Menimbang, bahwa terhadap ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut Tergugat dalam jawabannya pada angka 11.1 dan 11.2 yang pada intinya menyebutkan bahwa kata “*dapat*” dalam Pasal ini (bukan menggunakan kata wajib) yang berarti opsional atau tergantung keinginan pengusaha dan bukan merupakan kewajiban untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja saat pekerja/buruh memasuki usia pensiun, “*sehingga pekerja yang telah memasuki masa pensiun tetap dapat dipekerjakan*”;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang menyatakan kalimat “*dapat*” melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan pekerja memasuki usia pensiun yang kemudian dimaknai oleh Tergugat bahwa Penggugat yang telah memasuki usia pensiun dapat dipekerjakan kembali sehingga hal tersebut dijadikan alasan Tergugat tidak mengabulkan permohonan Penggugat yang telah mengajukan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun adalah bagian dari cara Tergugat melepaskan tanggung jawab untuk membayar hak-hak Penggugat yang telah memasuki usia pensiun;

Menimbang, bahwa dalam hal Tergugat tetap akan mempekerjakan Kembali Penggugat yang telah memasuki usia pensiun maka Tergugat terlebih dahulu harus membayar hak-hak Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun kepada Penggugat, kemudian Tergugat dapat mempekerjakan Kembali Penggugat hal tersebut sejalan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan dalam butir B rumusan hukum kamar Perdata Khusus diatur sebagai berikut :

Halaman 18 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*“ Pekerja/buruh yang melanjutkan kembali hubungan kerja dengan pengusaha pada perusahaan yang sama setelah pensiun dan telah mendapatkan hak-hak pensiunnya maka dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja semenjak dipekerjakan kembali sesuai dengan peraturan perundang-undangan”;*

Menimbang, bahwa ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 dapat dimaknai bahwa setelah pekerja pensiun dapat dipekerjakan kembali dengan hak berupa penghargaan masa kerja, selanjutnya SEMA tersebut juga mengamanatkan terhadap pekerja yang dilanjutkan hubungan kerjanya setelah pensiun untuk dibayarkan hak pensiunnya terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan hukum diatas oleh karena dalil Tergugat yang memaknai kalimat dapat mempekerjakan kembali Penggugat tanpa dilakukan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu saat pekerja/buruh memasuki usia pensiun, sehingga pekerja yang telah memasuki masa pensiun tetap dapat dipekerjakan adalah bertentangan dengan SEMA Nomor 5 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa oleh seluruh dalil Tergugat tidak dapat dibuktikan baik terhadap dalil tidak masuknya Penggugat selama sembilan (9) hari serta terhadap dalil pekerja dapat tetap dipekerjakan meskipun telah memasuki usia pensiun dan sampai dengan perkara aquo diajukan belum ada pemutusan hubungan kerja dari Tergugat maka Majelis Hakim berpendapat oleh karena berdasarkan bukti yang terurai diatas Penggugat telah masuk usia pensiun maka dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 154 A ayat 1 huruf n Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Penggugat memasuki usia pensiun dengan demikian petitum Penggugat pada angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena usia pensiun maka Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); sebagaimana ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat pada angka satu (1) berkaitan dengan masa kerja Penggugat dan dalil gugatan pada angka dua (2) berkaitan dengan besaran upah Penggugat ternyata tidak dibantah oleh Tergugat, maka hal-hal yang tidak dibantah harus dianggap sebagai suatu fakta hukum bahwa benar masa kerja

*Halaman 19 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Penggugat adalah selama 15 tahun dengan upah terakhir sebesar Rp2.850.000.00 (dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap hak Penggugat berkaitan dengan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 56 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ternyata tidak dimintakan dalam petitum gugatan Penggugat maka Majelis Hakim dalam menentukan besaran hak pensiun Penggugat hanya berdasarkan pada ketentuan Pasal 56 huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan demikian Tergugat dihukum untuk membayar hak Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

-	Uang pesangon sebesar $1,75 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp}2.850.000.00$	
	=Rp44.887.500.00	
-	Penghargaan Masa Kerja 6 bulan $\times \text{Rp}2.850.000.00$	
	=Rp17.100.000.00	
Total		=Rp61.987.000.00
(enam puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah)		

Dengan demikian terhadap petitum gugatan Penggugat pada angka 4 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja dalam perkara aquo di dasarkan pada ketentuan Pasal 154 A ayat 1 huruf n maka terhadap petitum gugatan Penggugat pada angka 3 yang menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena usia pensiun dan putusnya hubungan kerja bukan karena Penggugat melakukan kesalahan mendesak maka Tergugat diperintahkan untuk memberikan surat keterangan kerja(paklaring) kepada Penggugat dan melaksanakan isi putusan dengan sebaik-baiknya;

Menimbang, bahwa Berdasarkan seluruh rangkaian pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat beralasan hukum dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, sehingga Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Halaman 20 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara a quo adalah sejumlah Rp460.000.00 (empat ratus enam puluh ribu rupiah);

Memperhatikan Pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena usia pensiun;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak yang timbul dari pensiun Penggugat dengan perincian sebagai berikut :
  - Uang pesangon sebesar  $1,75 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp}2.850.000.00 = \text{Rp}44.887.500.00$
  - Penghargaan Masa Kerja 6 bulan  $\times \text{Rp}2.850.000.00$   
 $= \text{Rp}17.100.000.00$

Total =Rp61.987.000.00

**(enam puluh satu juta sembilan ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah)**
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan surat keterangan kerja;
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakan putusan ini dengan sebaik-baiknya;
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp460.000.00 (empat ratus enam puluh ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari **Senin**, tanggal **15 Mei 2023** oleh kami, Achmad Rasyid Purba, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Hj. Christine Maria Setyawati, S.H., dan Nursalam, S.H., masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, tanggal 24 Januari 2023 putusan tersebut pada hari **Senin**, tanggal **5 Juni 2023** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Ladju Kusmawardi, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Halaman 21 dari 22 halaman Putusan Nomor 8 Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



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

TTD

TTD

Hj. Christine Maria Setyawati, S.H.

Achmad Rasyid Purba, S.H., M.Hum.

TTD

Nursalam, S.H.

Panitera Pengganti,

TTD

Ladju Kusmawardi S.H., M.H.

Perincian biaya :

-	Biaya Panggilan.....	Rp.	450.000,-
-	Meterai .....	Rp.	10.000,-
Jumlah .....		Rp.	460.000,-