



P U T U S A N
Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

ERNIS SEMBIRING, Lahir di Lau Buluh, pada tanggal 05 Februari 1964, Pekerjaan Karyawan Swasta/Pekerja PT. Makmur Bintang Plastindo, Agama Kristen, Alamat di Jln. Irigasi III Lingk. II Kelurahan Mangga Kecamatan Medan Tuntungan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hera Yunita, S.H., Iwan Rohman Harahap, S.H., M.H., Mohammad Fazar Hafis Lubis, S.H., masing-masing Advokat berkantor pada Kantor Hukum Hera Yunita, S.H. & Rekan ADVOKAT & KONSULTAN HUKUM, beralamat di Jalan Rakyat Nomor 93 Sidorame Timur Kecamatan Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara, 20233, bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Oktober 2024 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan register Nomor 913/Perk.PHI/2024/PN.Mdn tanggal 15 Oktober 2024, yang selanjutnya disebut **PENGUGAT**;

L A W A N

PT. MAKMUR BINTANG PLASTINDO, beralamat di Jln.Pulau Bunaken Blok A No.9 KIM III Kelurahan Tangkahan Kecamatan Medan Labuhan. Dalam hal ini diwakili oleh Ketak selaku Direktur Utama memberi kuasa kepada Jun Cai, S.H., M.Hum., Aldores Purba, S.H., M.H., CPM., Destri Sari Ginting, S.H., Christoper FSMS Simanjorang, S.H., dan Jelita Hutasoit, S.H., M.H., C.Med., para Advokat/Penasihat Hukum dari kantor JUN CAI & PARTNERS, yang berkantor di Jalan Brigadir Jenderal Katamso, Komplek Istana Prima II, Blok F No. 4-6 Kelurahan Sei Mati Kecamatan Medan Maimun, bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa

Halaman 1
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 November 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1007/Perk.PHI/2024/PN.Mdn tanggal 13 November 2024, untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Telah membaca berkas perkara ini;
Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;
Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 16 Oktober 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 23 Oktober 2024 di bawah Register Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa adapun Penggugat telah bekerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo, beralamat di Jln.Pulau Bunaken Blok A No.9 KIM III Kelurahan Tangkahan Kecamatan Medan Labuhan, dengan Jabatan terakhir adalah Chief Operasional Downstream, mulai kerja sejak tanggal 18 April 2011 s.d 24 Agustus 2024 sehingga masa kerjanya adalah 13 (tiga belas) tahun 4 (empat) bulan, dengan memperoleh upah sebesar Rp.24.413.715,- (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah) setiap Bulannya;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja adalah termasuk buruh yang baik, ulet, penuh tanggung jawab dan rasa memiliki (sense of belonging) yang tinggi terhadap perusahaan Tergugat, hal mana terbukti dengan masa kerjanya yang sudah cukup lama;
3. Bahwa saat ini usia Penggugat telah memasuki usia pensiun, yakni 60 (enam puluh) tahun sehingga wajar jika Penggugat merasa sudah tidak mampu melaksanakan pekerjaan seperti biasanya;
4. Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 14 Juli 2021, Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat meminta agar dipensiunkan karena telah memasuki usia pensiun yang mana pada saat itu



usia Penggugat telah mencapai usia 57 (lima puluh tujuh) tahun, akan tetapi tidak mencapai kesepakatan;

5. Bahwa pada tanggal 19 Juni 2024 Penggugat kembali mengajukan surat kepara Tergugat, Perihal Masa Pensiun, akan tetapi tetap juga tidak mencapai kesepakatan, sehingga dengan demikian maka penyelesaian perkara aquo secara bipartit dinyatakan telah gagal ;

6. Bahwa akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit, maka Penggugat melimpahkan penyelesaian perkara aquo ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, tanggal 07 Agustus 2024 Perihal Pengaduan Pembayaran Uang Pensiun belum dibayar Perusahaan;

7. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2024, Tergugat mengirimkan surat kepada Penggugat Perihal Pensiun, dalam isi surat tersebut Tergugat telah memutuskan beberapa hal seperti menetapkan bahwa mulai tanggal 24 Agustus 2024 Penggugat sudah pensiun dari perusahaan, akan tetapi terhadap Hak-hak Penggugat karena telah memasuki usia pensiun tidak diberikan, sementara Proses Mediasi masih berlanjut di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang;

8. Bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang telah melakukan upaya penyelesaian perkara aquo melalui sidang mediasi, akan tetapi ternyata juga gagal mencapai kesepakatan ;

9. Bahwa oleh karena gagalnya penyelesaian melalui sidang mediasi dalam perkara aquo, maka Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan anjuran tertulis atas perkara aquo dengan Surat Nomor : 500.15.15.2/2166/DK-2 PHI/DS/2024, Tanggal 01 Oktober 2024 ;

10. Bahwa Pada tanggal 10 Oktober 2024 melalui kuasa hukumnya berkaitan dengan hal tersebut, menyampaikan surat kepada Tergugat dengan Nomor : 002/HY/TEKAN/ADV/KH/X/2024, Perihal Pemberitahuan perkembangan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena MemasukiUsia Pensiun, Penggugat mengharapkan adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan hak-hak Penggugat akan tetapi ternyata Tergugat diduga tidak bersedia memenuhi Hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

11. Bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditempuh melalui 3 (tiga) tahap yaitu tahapan Bipartit, Tripartit dan Penyelesaian melalui pengadilan ;



12. Bahwa oleh karena gagalnya penyelesaian melalui Bipartit dan Tripartit sesuai dengan tahapan yang diatur dalam perundang-undangan, sehingga gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil, sehingga haruslah dinyatakan dapat diterima;

13. Bahwa dalam BAB X Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 Hal-hal yang menyebabkan Putusnya Hubungan Kerja angka 3 Huruf f Tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT.Makmur Bintang Plastindo, yang selanjutnya berbunyi sebagai berikut;

3. Tanpa mengesampingkan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang, hubungan kerja dapat putus karena;

f. Mencapai Batas Usia Kerja

1) Batas usia kerja di perusahaan ditetapkan pada saat dicapainya usia 56 (lima puluh enam) tahun berdasarkan data yang ada di perusahaan;

2) Karyawan yang telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun diminta untuk meletakkan jabatan dan diberhentikan dengan hormat dengan mendapatkan uang pensiun;

3) Besarnya uang pensiun yang diberikan sesuai dengan ketentuan Pasal 167 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003;

4) Atas pertimbangan tertentu, Perusahaan dapat meminta kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun untuk tetap bekerja, yang peraturannya dimuat dalam ketentuan tersendiri.

14. Bahwa dalam Pasal 167 ayat (5) Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya berbunyi "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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

15. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak memberikan Hak-hak Penggugat yang telah memasuki usia pensiun adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan (PP);

16. Bahwa tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas adalah bentuk pelanggaran perbuatan melawan hukum terhadap ketentuan hukum yang berlaku dan Tergugat harus membayar Hak-hak Penggugat sebagai

Halaman 4
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4), dan Upah selama proses sesuai dengan SEMA Nomor.03 Tahun 2015 penetapan Pemutusan Hubungan Kerja yang setidaknya diperhitungkan selama 6 bulan, sesuai dengan perincian sebagai berikut berikut ;

a. Uang Pesangon :

= 2 x 9 (Sembilan) bulan upah x Rp.24.413.715,- = Rp. 439.446.870,-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

= 1 x 5 (lima) bulan upah x Rp.24.413.715,- = Rp.122.068.575,-
= Rp.561.515.445,-

c. Uang Penggantian Hak berupa :

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur :

= 8 hari/20 Hari x Rp.24.413.715,- = Rp.9.765.486,-

- Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan :

= 15% x Rp.561.515.445,- = Rp. 84.227.316,-
= Rp.655.508.247,-

d. Upah proses :

= 6 (enam) bulan upah x Rp.24.413.715,- = Rp.146.482.290,-
= Rp.801.990.537,-

Terbilang :

(Delapan ratus satu juta sembilan ratus sembilan puluh ribu lima ratus tiga puluh tujuh rupiah)

17. Bahwa patut diduga Tergugat tidak akan melaksanakan putusan dalam perkara aquo, oleh karenanya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwang soom) sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat memenuhi putusan perkara aquo ;

18. Bahwa oleh karena bukti-bukti yang dimiliki Penggugat adalah merupakan bukti-bukti yang autentik sebagaimana ditentukan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan untuk menjatuhkan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (uit voerbaar bij voorraad);



19. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud diatas sangat bertentangan dengan hukum yang berlaku, serta demi efektifitas gugatan Penggugat dalam perkara aquo tidak menjadi hampa/nihil adanya, maka dengan ini Penggugat mohonkan kepada Ketua Pengadilan hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan jo. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara aquo untuk menjatuhkan Putusan yang isinya menyatakan sah dan berharga sita jaminan (conserveoir beslag) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat ;

20. Bahwa berdasarkan uraian gugatan Penggugat diatas, maka gugatan mana harus dinyatakan dapat diterima dan dikabulkan untuk seluruhnya, dari dan karenanya agar memerintahkan Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan jo. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutus dengan amar sebagai berikut:

PRIMAIR :

DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Memerintahkan Tergugat agar membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sekalipun dalam upaya hukum kasasi :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan tindakan Tegugat yang tidak memberikan hak-hak Penggugat yang telah memasuki usia pensiun adalah bentuk pelanggaran perbuatan melawan hukum terhadap ketentuan hukum yang berlaku Yakni Pasal 156 sebagai 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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp.801.990.537,-(Delapan ratus satu juta sembilan ratus sembilan puluh ribu lima ratus tiga puluh tujuh rupiah), sebagai 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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat

Halaman 6
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



(4) Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Upah selama proses sesuai dengan SEMA Nomor.03 Tahun 2015 penetapan Pemutusan Hubungan Kerja yang setidaknya diperhitungkan selama 6 bulan ;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwang soom) sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat memenuhi putusan perkara aquo ;

5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (conserveitoir beslag) terhadap aset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat;

6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (uit voerbaar bij voorraad) ;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsida:

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, maka dalam peradilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aquo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Hera Yunita, S.H., Iwan Rohman Harahap, S.H, M.H, Mohammad Fazar Hafis Lubis, S.H., sedangkan Tergugat hadir Kuasa Hukumnya Jun Cai, S.H., M.Hum., Aldores Purba, S.H., M.H., CPM., Destri Sari Ginting, S.H., Christoper FSMS Simanjorang, S.H., dan Jelita Hutasoit, S.H., M.H., C.Med;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

A. DALAM EKSEPSI

Tergugat dengan ini menolak tegas untuk setiap dan seluruh dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya dan tertulis dalam Eksepsi dan Jawaban Tergugat ini.

Setelah Tergugat membaca dan mencermati Gugatan a quo, perkenankanlah Tergugat menyampaikan beberapa cacat formil ataupun pelanggaran formil Gugatan yang mengakibatkan Gugatan Penggugat

Halaman 7

Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



kiranya kiranya patut dan berdasar hukum untuk dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard):

GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGUGAT PREMATURE

1. Bahwa dalam gugatannya Pengugat mendalilkan sebagaimana Point 4 gugatan yang pada pokoknya mendalilkan

“Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 14 Juli 2021, Pengugat mengirimkan surat kepada tergugat meminta agar di pensiunkan karena telah memasuki usia pensiun yang mana pada saat itu usia Pengugat telah berusia 57 (lima puluh tujuh) tahun, akan tetapi tidak mencapai kesepakatan”

2. Bahwa Tergugat masih membuka ruang kepada Pengugat untuk melakukan negosiasi terkait dengan permintaan Pengugat atas sejumlah uang setelah Pengugat mengajukan pensiun, namun alih-alih melakukan negosiasi lanjutan ternyata Pengugat telah mendaftarkan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, sehingga gugatan yang diajukan oleh Pengugat masih premature karna Tergugat masih sedang melakukan upaya untuk bernegosiasi atas permintaan Pengugat setelah Pengugat mengajukan permohonan pension;

3. Bahwa jika dicermati seluruh dalil gugatan yang telah diajukan oleh Pengugat sangat tidak berdasar karena seolah-olah Tergugat mendalilkan telah memutuskan hubungan kerja sepihak terhadap Pengugat. Faktanya sampai saat ini Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pengugat melainkan Pengugatlah yang meminta/mengajukan pensiun kepada Tergugat, dengan demikian sudah sepatutnya dan seyogyanya tuntutan terhadap uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perobatan serta upah proses dapat diajukan jika karyawan (ic. Pengugat) telah menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

4. Bahwa oleh karenanya Gugatan a quo diajukan terlalu dini (premature) dimana gugatan a quo diajukan padahal Tergugat masih membuka ruang untuk melakukan negosiasi atas permintaan dari Pengugat dan Tergugat sama sekali belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pengugat, maka adalah berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menyatakan Gugatan yang diajukan Pengugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard):

GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGUGAT KURANG PIHAK



5. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (l) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, telah mengatur secara khusus tentang prosedur atau mekanisme pengalihan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yaitu adanya kewajiban bagi Penggugat pada saat mengajukan gugatan untuk melengkapinya dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dan hakim wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat jika hal tersebut tidak dipenuhi.

6. Bahwa Penggugat tidak mengikutsertakan Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang menjadi pihak dalam perkara a quo, yang mana Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang yang menjadi mediator dalam proses bipartit yang merupakan bagian dari proses yang harus dilalui Penggugat sebelum mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diamanahkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit; Perhatikan: Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Pasal 4 ayat (1) huruf c angka (2) yang pada pokoknya berbunyi:

“Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan”

7. Bahwa Penggugat juga tidak mengikutsertakan Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang sebagai Pihak dalam perkara a quo, yang mana Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang merupakan pihak yang mengetahui terkait dengan perundingan yang dilakukan antara Penggugat dan Tergugat;

8. Bahwa dikarenakan Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang tidak dijadikan pihak dalam perkara a quo dan Penggugat juga tidak melengkapi dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagaimana ketentuan Pasal 83 ayat (1) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit tersebut di atas maka adalah berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);

Halaman 9
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN TELAH DALUARSA

9. Bahwa Penggugat mendalilkan dalam gugatannya sebagaimana pada point 4 gugatan yang diajukan yang pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

"Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 14 Juli 2021 Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat meminta agar di_pensiunkan karena telah memasuki usia pension yang mana pada saat itu usia Penggugat telah mencapai usia 57 (lima puluh tujuh) tahun akan tetapi tidak mencapai kesepakatan"

10. Bahwa daluarsa mengajukan gugatan sudah diatur didalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang mana mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah 1 tahun sejak karyawan diberitahukan keputusan PHK;

11. Bahwa ternyata gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah lewat waktu atau daluarsa karena diajukan telah melewati batas waktu (1) tahun sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang mana gugatan diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 23 Oktober 2024, dan Penggugat telah mengirimkan surat untuk di Pensiunkan/PHK pada tanggal 14 Juli 2021, sehingga oleh karenanya gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah daluarsa;

GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT KABUR (OBSCUR LABEL)

12. Bahwa Penggugat mendalilkan dan menuntut hak atas Pemutusan Hubungan kerja dengan menggunakan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dirubah ke dalam undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian kembali dirubah sebagaimana Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mana lebih spesifik lagi diafur didalam Peraturan



Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat;

13. Bahwa terhadap penerapan undang-undang dan peraturan yang berbeda yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatan atas pesangon yang dimintakan menyebabkan tidak .bersesuaiannya antara besaran hak pesangon yang dimintakan oleh Penggugat jika .acuannya tidak memakai undang-undang yang berlaku saat ini yaitu undang-undang .Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 tabun 2023 tentang penetapan peraturan pemeintah . Pengganti undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kera Pemutusan Hubungan Kerja dan Waktu istirahat;

Perhatikan Point 15 dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat:

"Bahwa tindakan Tergugat yang tidak memberikan Penggugat Haki-Hak Penggugat telah memasuki usia Pensiun dalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1),(2),(3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tabun 2003 Tentang Keienagakerjaan dan Peraturan Perusahaan (PP);

14. Bahwa dalil yang diajukan oleh Penggugat terkait dengan hakhak Pensiun yang besaran nilai Pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak yang mengikuli aturan yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 teniang kelenagakerjaan sangat berbeda dengan nilai pesangon yang diatur didalam undangan dan Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 tahtin 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undan-undang Nomor. 2 Tahtin 2022 tentag Cipta Keria Jo Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja Pemutusan Hubungan Kerja dan Waku istirahat;

15. Bahwa oleh karena salah penerapan hukum terkait dengan undang-undang yang didalilkan oleh Penggugat terkait dengan besaran pesangon yang didalilkan oleh Penggugat, sehingga gugatang menjadi kabur tidak jelas dan untuk itu inohon kiranya majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat aiau setidaknya-tidaknya menyatakan gugatan yang diajukan .tidak dapat diterima (niet onvankelijke verkaard);

B. DALAM POKOK PERKARA

Halaman 11
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Bahwa Tergugat mohon agar dalil-dalil yang telah diuraikan dalam Eksepsi dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dan menjadi satu kesatuan yang utuh (Komprehensif Integral) dengan dalil Jawaban Dalam Perkara ini. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dan membantah untuk setiap dan seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui Tergugat kebenarannya.

16. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan menerima gaji sebesar Rp19.000.000,00 (Sembilan belas juta rupiah) yang mana besaran gaji yang diterima oleh Penggugat telah melewati batas UMK Deli Serdang., membuktikan bahwa Tergugat sangat peduli dengan Penggugat maupun pekerja lainnya yang bekerja. Di tempat Tergugat

17. Bahwa tanggal 14 Juli tahun 2021 memang benar Penggugat mengajukan .Pensiun kepada Tergugat yang mana pada saat itu Penggugat telah memasuki usia pensiun yaitu 57 (lima puluh tujuh) tahun namun atas dasar permintaan tersebut dan mengingat Penggugat juga masih dibutuhkan, maka Tergugat masih berusaha untuk mempekerjakan Penggugat didalam usaha yang telah dirintis oleh Tergugat;

18. Bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun, pasal 15 berbunyi :

- 1)** Untuk pertama kali usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun,
- 2)** Mulai Januari 2019, usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun,
- 3)** Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya dapat bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun;

19. Bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut diatas, usia pensiun dapat ditambah sampai batas maksimal 65 (enam puluh lima) tahun sehingga usia pensiun sebagaimana yang dialami Penggugat tidak bersifat baku dan dapat dinegosiasikan, namun saat Tergugat berupaya melakukan perundingan maupun penawaran kepada Penggugat, Penggugat masih terus berupaya untuk meminta hak-haknya berupa pesangon saat dirinya telah pensiun;

20. Bahwa Tergugat sangat kooperatif dengan berusaha berdiskusi dengan Penggugat untuk mendapatkan titik titik temu terkait dengan permintaan dari Penggugat untuk segera di pensiunkan dan meminta hak-

Halaman 12
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



hak pesangonnya, namun Penggugat dengan begitu kerasnya tetap menuntut hak-hak pensiunnya yaitu uang Pesangon, uang Penghargaan masa kerja, cuti yang belum dicairkan;

21. Bahwa besaran perhitungan dari tuntutan pesangon yang dimintakan Penggugat dengan total nilai sebesar Rp801.990.537 (delapan ratus satu juta sembilan ratus sembilan puluh ribu lima ratus tiga puluh tujuh rupiah) sangat tidak masuk akal dan mengada-ada, yang mana perhitungan pesangon yang didalilkan oleh Penggugat memakai undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana saat ini undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah dirubah dan direvisi dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pengaturan tentang perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja dan waktu istirahat telah diatur didalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja Pemutusan Hubungan kerja dan Waktu istirahat, oleh karena hal tersebut terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan besaran pesangon yang diterima haruslah memakai dasar hukum Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja dan waktu istirahat, bukan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

22. Bahwa Penggugat juga salah menghitung besaran pesangon dengan menghitung seluruh upah yang diterima Penggugat dari Tergugat, baik gaji pokok maupun tunjangan lainnya, padahal ketentuannya terkait dengan perhitungan besaran Pesangon Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pergantian Hak adalah dihitung dari gaji pokok yang diterima oleh Penggugat, yang mana gaji pokok yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp19.000.000,- (Sembilan belas juta rupiah) bukan Rp24.413.715 (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah) sebagaimana perhitungan Penggugat;

23. Bahwa berdasarkan adanya kekeliruan Penggugat dalam mendalilkan tuntutan atas Pesangon baik dari sisi peraturan perundang-undangan maupun nilai besaran upah dalam menghitung pesangon, maka oleh karena hal tersebut mohon kepada yang mulia majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan yang dilakukan tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);

24. Bahwa terkait dengan dwangsom yang dimintakan Penggugat dalam petitumnya, bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 791

Halaman 13
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



K/Sip/1972 yang intinya uang paksa (dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan membayar atas sejumlah uang, dan perkara aquo adalah tindakan untuk membayar sejumlah uang, sehingga petitum Penggugat haruslah ditolak;

25. Bahwa terhadap petitum Penggugat yang pada pokoknya menjatuhkan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan/kasasi (uit voerbaar bij vorarraad), Pasal 180 ayat (1) HIR/Pasal 191 ayat (1) R.Bg dan Pasal 53 Rv, pada pokoknya menyatakan bahwa Pengadilan dapat memerintahkan pelaksanaan putusan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum jika ada bukti yang otentik atau ada surat yang ditulis dengan tangan menurut ketentuan yang berlaku mempunyai kekuatan pembuktian, atau sudah mempunyai kekuatan hukum yang pasti, sehingga karena Penggugat belum dapat membuktikan bukti otentik dan perkara ini dan lainnya belum berkekuatan hukum tetap maka petitum Penggugat terkait dengan putusan serta merta haruslah ditolak;

26. Bahwa terhadap petitum Penggugat yang pada pokoknya menyatakan sah dan berharga sita janiinan (conservatoir beslag) terhadap asset milik Tergugat yang kelak akan diajukan oleh Penggugat haruslah ditolak karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur didalam Pasal 227 HIR/261 R.Bg jo. Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 1975;

27. tanpa memikirkan Tergugat juga harus memikirkan nasib pekerja lainnya

Berdasarkan uraian dan argumentasi dalam Eksepsi dan bantahan dalam pokok perkara ini, Tergugat telah berhasil melumpuhkan dalil-dalil Posita dan Petitum Gugatan yang diajukan oleh Penggugat, untuk itu Tergugat mohon agar kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk mempertimbangkan dalil dan argumentasi hukum di atas dan selanjutnya mohon putusan sebagai berikut .

Dalam Eksepsi :

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk verklaard).

Dalam Pokok Perkara :

Halaman 14
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebankan segala ongkos yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan Replik dan menyatakan tetap pada gugatannya dan dilanjutkan Tergugat tidak mengajukan Duplik yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya tersebut Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-12 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-5, P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-12, hanya berupa fotocopy dari fotocopy sebagai berikut:

1. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Slip gaji atas nama Penggugat. Selanjutnya, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Surat Keterangan No. H545/HR&GA/INT/VIII/2024 tertanggal 23 Agustus 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnyadiberi tanda bukti P-3;
4. Fotocopy Surat Tertanggal 14 Juli 2021, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotocopy Surat Perihal Masa Pensiun Tertanggal 19 Juni 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotocopy Surat Perihal Pengaduan Pembayaran Uang Pensiun belum dibayar oleh perusahaan tertanggal 07 Agustus 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotocopy Daftar Hadir Mediasi (Sidang Klarifikasi) tertanggal 22 Agustus 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;
8. Fotocopy Daftar Hadir Mediasi (Sidang I) tertanggal 29 Agustus 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotocopy Daftar Hadir Mediasi (Sidang Ketiga) tertanggal 13 September 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;



10. Fotocopy Surat Nomor : 500.15.15.2/2166/DK-2 PHI/DS/2024 tanggal 01 Oktober 2024 Perihal Anjuran, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;

11. Fotocopy Surat tertanggal 23 Agustus 2024 Perihal : Pensiun, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-11;

12. Fotocopy Surat Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, No.500.15.11.1/2000/DK-2-PHI/DS/2024 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Makmur Bintang Platindo, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti P-12;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo Penggugat tidak mengajukan saksi, walaupun telah diberi waktu yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-2 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti fotocopy yang ternyata cocok, sebagai berikut :

1. Fotocopy Slip Gaji Ernis Sembiring ic. Penggugat yang dikeluarkan oleh PT. Makmur Bintang Plasindo ic. Tergugat pada bulan Juni 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;

2. Fotocopy Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Deli Serdang tanggal 1 Oktober 2024, yang telah di Nezegelen dan bermeterai cukup, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara aquo Tergugat tidak mengajukan saksi, walaupun telah diberi waktu yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi pada tanggal 12 Desember 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI:

Halaman 16
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut dan kompetensi relatif, sehingga dapat diputus bersama-sama dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

A. GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGUGAT PREMATURE, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa. dalam gugatannya Penggugat mendalilkan sebagaimana Point 4 gugatan yang pada pokoknya mendalilkan

“Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 14 Juli 2021, Penggugat mengirimkan surat kepada tergugat meminta agar di pensiunkan karena telah memasuki usia pensiun yang mana pada saat itu usia Penggugat telah diusia 57 (lima puluh tujuh) tahun, akan tetapi tidak mencapai kesepakatan”

2. Bahwa Tergugat masih membuka ruang kepada Penggugat untuk melakukan negosiasi terkait dengan permintaan Penggugat atas sejumlah uang setelah Penggugat mengajukan pensiun, namun alih-alih melakukan negosiasi lanjutan ternyata Penggugat telah mendaftarkan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, sehingga gugatan yang diajukan oleh Penggugat masih premature karna Tergugat masih sedang melakukan upaya untuk bernegosiasi atas permintaan Penggugat setelah Penggugat mengajukan permohonan pensiun;

3. Bahwa jika dicermati seluruh dalil gugatan yang telah diajukan oleh Penggugat sangat tidak berdasar karena seolah-olah Tergugat mendalilkan telah memutuskan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat. Faktanya sampai saat ini Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja. kepada Penggugat melainkan Penggugatlah yang meminta/ mengajukan pensiun kepada Tergugat, dengan demikian sudah sepatutnya dan seyogyanya tuntutan terhadap uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perobatan serta upah proses dapat diajukan jika karyawan (ic. Penggugat) telah menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

4. Bahwa oleh karenanya Gugatan a quo diajukan terlalu dini (premature) dimana gugatan a quo diajukan padahal Tergugat masih membuka ruang untuk melakukan negosiasi atas permintaan dari Penggugat dan Tergugat sama sekali belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, maka adalah berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menyatakan Gugatan yang diajukan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);

Halaman 17
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Prematur, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Prematur oleh karena Tergugat belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tidaklah membuat gugatan Prematur karena perlu pembuktian dalam persidangan, apakah Penggugat telah memasuki usia pension ? dan hal tersebut telah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan dan diputus dalam pemeriksaan pokok perkara, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan **haruslah ditolak**;

B. GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT KURANG PIHAK, dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (I) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, telah mengatur secara khusus tentang prosedur atau mekanisme pengalihan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yaitu adanya kewajiban bagi Penggugat pada saat mengajukan gugatan untuk melengkapinya dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dan hakim wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat jika hal tersebut tidak dipenuhi.
2. Bahwa Penggugat tidak mengikutsertakan Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang menjadi pihak dalam perkara aquo, yang mana Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang yang menjadi mediator dalam proses bipartit yang merupakan bagian dari proses yang harus dilalui Penggugat sebelum mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diamanahkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit; Perhatikan: Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Pasal 4 ayat (1) huruf c angka (2) yang pada pokoknya berbunyi: "Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan

Halaman 18
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



perselisihan kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan”

3. Bahwa Penggugat juga tidak mengikutsertakan Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang sebagai Pihak dalam perkara aquo, yang mana Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang merupakan pihak yang mengetahui terkait dengan perundingan yang dilakukan antara Penggugat dan Tergugat;

4. Bahwa dikarenakan Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang tidak dijadikan pihak dalam perkara a quo dan Penggugat juga tidak melengkapi dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagaimana ketentuan Pasal 83 ayat (1) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit tersebut di atas maka adalah berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kurang pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kurang pihak oleh karena Dinas Tenaga Kerja tidak ikut digugat dalam perkara aquo tidaklah beralasan dan berdasar hukum karena pegawai Mediator pada Dinas Tenaga Kerja adalah bukan pihak tetapi bertugas melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial serta memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tentang kurang pihak tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan **haruslah ditolak**;

C. GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN TELAH DALUARSA, dengan alasan sebagai berikut:

Halaman 19
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



1. Bahwa Penggugat mendalilkan dalam gugatannya sebagaimana pada point 4 gugatan yang diajukan yang pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:
2. "Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 14 Juli 2021 Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat meminta agar di_pensiunkan karena telah memasuki usia pension yang mana pada saat itu usia Penggugat telah mencapai diusia 57 (lima puluh tujuh) tahun akan tetapi tidak mencapai kesepakatan"
3. Bahwa daluarsa mengajukan gugatan sudah diatur daidalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang mana mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah 1 tahun sejak karyawan diberitahukan keputusan PHK;
4. Bahwa ternyata gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah lewat waktu atau daluarsa karena diajukan telah melewati batas waktu (1) tahun sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang mana gugatan diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 23 Oktober 2024, dan Penggugat telah mengirimkan surat untuk di Pensiunkan/PHK pada tanggal 14 Jui 2021, sehingga oleh karenanya gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah daluarsa;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Daluarsa, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Daluarsa tidak beralasan dan berdasar hukum karena perselisihan antara Penggugat dan Tergugat justru Tergugatlah yang belum membayarkan hak-hak Penggugat sejak dipensiunkan sesuai surat Tergugat tanggal 23 Agustus 2024 dan bermohon supaya dapat dicicil, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan **haruslah ditolak;**

D.GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT KABUR (OBSCUR LIBEL),
dengan alasan dan keberatan sebagai berikut:

Halaman 20
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



1. Bahwa Penggugat mendalilkan dan menuntut hak atas Pemutusan Hubungan kerja dengan menggunakan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dirubah ke dalam undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian kembali dirubah sebagaimana Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mana lebih spesifik lagi diatur didalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat;

2. Bahwa terhadap penerapan undang-undang dan peraturan yang berbeda yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatan atas pesangon yang dimintakan menyebabkan tidak bersesuaiannya antara besaran hak pesangon yang dimintakan oleh Penggugat jika acuannya tidak memakai undang-undang yang berlaku saat ini yaitu undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah .Pengganti undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja Pemutusan Hubungan Kerja dan Waktu istirahat; Perhatikan Point 15 dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat: "Bahwa tindakan Tergugat yang tidak memberikan Penggugat Hak-Hak Penggugat telah memasuki usia Pensiun dalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1),(2),(3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan (PP);

3. Bahwa dalil yang diajukan oleh Penggugat terkait dengan hak-hak Pensiun yang besaran nilai Pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang mengikuli aturan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kelenagakerjaan sangat berbeda dengan nilai pesangon yang diatur didalam undang-undang dan Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja Pemutusan Hubungan Kerja dan Waktu istirahat;



4. Bahwa oleh karena salah penerapan hukum terkait dengan undang-undang yang didalilkan oleh Penggugat terkait dengan besaran pesangon yang didalilkan oleh Penggugat, sehingga gugatan menjadi kabur tidak jelas dan untuk itu inohon kiranya majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat aiau setidaknya-tidaknya menyatakan gugatan yang diajukan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verkaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (obsuur Libel), maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Kabur dan Tidak jelas tidak beralasan karena Majelis Hakim mengerti gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dalam posita dan petitum gugatannya oleh karena tidak adanya kesepakatan tentang pemberian hak-hak Penggugat dalam pengakhiran hubungan kerjanya, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah:

1. Bahwa adapun Penggugat telah bekerja pada PT. Makmur Bintang Plastindo, beralamat di Jln. Pulau Bunaken Blok A No.9 KIM III Kelurahan Tangkahan Kecamatan Medan Labuhan, dengan Jabatan terakhir adalah Chief Operasional Downstream, mulai kerja sejak tanggal 18 April 2011 s.d 24 Agustus 2024 sehingga masa kerjanya adalah 13 (tiga belas) tahun 4 (empat) bulan, dengan memperoleh upah sebesar Rp.24.413.715,- (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah) setiap Bulannya;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja adalah termasuk buruh yang baik, ulet, penuh tanggung jawab dan rasa memiliki (sense of belonging) yang tinggi terhadap perusahaan Tergugat, hal mana terbukti dengan masa kerjanya yang sudah cukup lama;

Halaman 22
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



3. Bahwa saat ini usia Penggugat telah memasuki usia pensiun, yakni 60 (enam puluh) tahun sehingga wajar jika Penggugat merasa sudah tidak mampu melaksanakan pekerjaan seperti biasanya;
4. Bahwa adapun perkara ini bermula pada tanggal 14 Juli 2021, Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat meminta agar dipensiunkan karena telah memasuki usia pensiun yang mana pada saat itu usia Penggugat telah mencapai diusia 57 (lima puluh tujuh) tahun, akan tetapi tidak mencapai kesepakatan;
5. Bahwa pada tanggal 19 Juni 2024 Penggugat kembali mengajukan surat kepada Tergugat, Perihal Masa Pensiun, akan tetapi tetap juga tidak mencapai kesepakatan, sehingga dengan demikian maka penyelesaian perkara aquo secara bipartit dinyatakan telah gagal ;
6. Bahwa akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit, maka Penggugat melimpahkan penyelesaian perkara aquo ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, tanggal 07 Agustus 2024 Perihal Pengaduan Pembayaran Uang Pensiun belum dibayar Perusahaan;
7. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2024, Tergugat mengirimkan surat kepada Penggugat Perihal Pensiun, dalam isi surat tersebut Tergugat telah memutuskan beberapa hal seperti menetapkan bahwa mulai tanggal 24 Agustus 2024 Penggugat sudah pensiun dari perusahaan, akan tetapi terhadap Hak-hak Penggugat karena telah memasuki usia pensiun tidak diberikan, sementara Proses Mediasi masih berlanjut di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang;

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat dengan menerima gaji sebesar Rp19.000.000,00 (Sembilan belas juta rupiah) yang mana besaran gaji yang diterima oleh Penggugat telah melewati batas UMK Deli Serdang., membuktikan bahwa Tergugat sangat peduli dengan Penggugat maupun pekerja lainnya yang bekerja. Di tempat Tergugat
2. Bahwa tanggal 14 Juli tahun 2021 memang benar Penggugat mengajukan .Pensiun kepada Tergugat yang mana pada saat itu Penggugat telah memasuki usia pensiun yaitu 57 (lima puluh tujuh) tahun namun atas dasar permintaan tersebut dan mengingat Penggugat juga masih dibutuhkan, maka Tergugat masih berusaha untuk mempekerjakan Penggugat didalam usaha yang telah dirintis oleh Tergugat;



3. Bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun, pasal 15 berbunyi :

- 1 Untuk pertama kali usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun,
- 2 Mulai Januari 2019, usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun,
- 3 Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya dapat bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun;

4. Bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut diatas, usia pensiun dapat ditambah sampai batas maksimal 65 (enam puluh lima) tahun sehingga usia pensiun sebagaimana yang didalilkan Penggugat tidak bersifat baku dan dapat dinegosiasikan, namun saat Tergugat berupaya melakukan perundingan maupun penawaran kepada Penggugat, Penggugat masih terus berupaya untuk meminta hak-haknya berupa pesangon saat dirinya telah pension;

5. Bahwa Tergugat sangat kooperatif dengan berusaha berdiskusi dengan Penggugat untuk mendapatkan titik titik temu terkait dengan permintaan dari Penggugat untuk segera di pensiunkan dan meminta hak-hak pesangonnya, namun Penggugat dengan begitu kerasnya tetap menuntut hak-hak pensiunnya yaitu uang Pesangon, uang Penghargaan masa kerja, cuti yang belum dicairkan;

6. Bahwa besaran perhitungan dari tuntutan pesangon yang dimintakan Penggugat dengan total nilai sebesar Rp801.990.537 (delapan ratus satu juta sembilan ratus sembilan puluh ribu lima ratus tiga puluh tujuh rupiah) sangat tidak masuk akal dan mengada-ada, yang mana perhitungan pesangon yang didalilkan oleh Penggugat memakai undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana saat ini undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah dirubah dan direvisi dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pengaturan tentang perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja dan waktu istirahat telah diatur didalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja Pemutusan Hubungan kerja dan Waktu istirahat, oleh karena hal tersebut terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan besaran pesangon yang diterima haruslah memakai dasar hukum Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja, pemutusan



hubungan kerja dan waktu istirahat, bukan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

7. Bahwa Penggugat juga salah menghitung besaran pesangon dengan menghitung seluruh upah yang diterima Penggugat dari Tergugat, baik gaji pokok maupun tunjangan lainnya, padahal ketentuannya terkait dengan perhitungan besaran Pesangon Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pergantian Hak adalah dihitung dari gaji pokok yang diterima oleh Penggugat, yang mana gaji pokok yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp19.000.000,- (Sembilan belas juta rupiah) bukan Rp24.413.715 (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah) sebagaimana perhitungan Penggugat;

8. Bahwa berdasarkan adanya kekeliruan Penggugat dalam mendalilkan tuntutan atas Pesangon baik dari sisi peraturan perundang-undangan maupun nilai besaran upah dalam menghitung pesangon, maka oleh karena hal tersebut mohon kepada yang mulia majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan yang dilakukan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil gugatan Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah:

1. Apakah benar Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat ?
2. Dan jika telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku?

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan antara kedua belah pihak, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan syarat formal pengajuan gugatan Penggugat sesuai ketentuan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Pengugat";

Menimbang, bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah dilaksanakan penyelesaian secara non litigasi yaitu penyelesaian perselisihan secara dua pihak (bipartit) antara Penggugat dengan Tergugat dan

Halaman 25
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



oleh karena tidak didapatkan kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka perselisihan dilanjutkan dengan penyelesaian melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara yang merupakan syarat utama dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah diupayakan perundingan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara, namun tidak didapatkan kesepakatan sehingga pegawai mediator menerbitkan surat Anjuran 500.15.15.2/2166/DK-2 PHI/DS/2024 tanggal 01 Oktober 2024 dan kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 sampai dengan bukti P-12 dan tidak mengajukan saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti lawan berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-2 dan juga tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) agar menyatakan tindakan Tergugat yang tidak memberikan hak-hak Penggugat yang telah memasuki usia pensiun adalah bentuk pelanggaran perbuatan melawan hukum terhadap ketentuan hukum yang berlaku yakni pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sesuai dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya dan tidak dibantah oleh Tergugat yang berarti mengakui bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 18 April 2011 sampai dengan tanggal 24 Agustus 2024 (13 tahun, 4 bulan) dan terakhir bekerja sebagai *Chief Operasional Downstream* dengan upah terakhir sebesar Rp.24.413.715,00 (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah);

Halaman 26
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya membantah tentang besaran upah atau gaji Penggugat setiap bulannya, karena menurut Tergugat upah atau gaji pokok Penggugat adalah hanyalah Rp.19.000.000,00 (sembilan belas juta rupiah);

Menimbang, bahwa sesuai bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi tanda P.10 dan identik dengan bukti Tergugat yang diberi tanda T.1 berupa surat anjuran Pegawai Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dan bukti T.2 berupa slip gaji Penggugat bulan Juni 2024 dan bukti P.2 slip gaji Penggugat bulan Juli 2024 bahwa gaji pokok sebesar Rp.19.000.000,00 (sembilan belas juta rupiah), tunjangan tetap sebesar Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan tunjangan tidak tetap sebesar Rp.1.500.000,00 (satu juta lima ratus rupiah) dengan total Rp.25.500.000,00 (dua puluh lima juta lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa sesuai pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang berbunyi bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar dalam perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya”;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Penggugat adalah upah pokok sebesar Rp.19.000.000,00 ditambahkan tunjangan tetap sebesar Rp.5.000.000,00 dengan total Rp.24.000.000,00 (dua puluh empat juta rupiah);

Menimbang, bahwa dalam pemeriksaan perkara a quo tidak ditemukan adanya bukti secara tertulis tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak adanya bukti tertulis tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang berbunyi;

1. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.



2. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Menimbang, bahwa sesuai pasal 10 ayat (2) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi "Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan", juncto ayat (3) "Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT";

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menimbang, bahwa sesuai bukti yang diajukan oleh Penggugat yang diberi tanda P.10 dan identik dengan bukti Tergugat yang diberi tanda T.1

Halaman 28
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



berupa surat anjuran Pegawai Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang dan P.3 berupa surat Tergugat Nomor H545/HR&GA/INT/VIII/2024 tanggal 23 Agustus 2024 tentang surat keterangan bahwa Penggugat benar karyawan Tergugat dengan jabatan sebagai Kepala Operasional (*Chief Operasional Downstream*);

Menimbang, bahwa sesuai bukti-bukti yang diajukan Penggugat tersebut diatas dan Jabatan yang diemban oleh Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa status pekerjaan Penggugat di perusahaan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;

Menimbang, bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari surat Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat tertanggal 14 Juli 2021, tanggal 19 Juni 2024 dan tanggal 07 Agustus 2024 untuk memohon pensiun karena sudah berumur 60 (enam puluh) tahun dan tidak sanggup lagi bekerja, sedangkan Tergugat beralasan bahwa usia Pensiun Penggugat sesuai aturan dapat bekerja sampai umur 65 (enam puluh lima) tahun sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa atas permohonan pensiun Penggugat tersebut, Tergugat keberatan dan menyatakan bahwa sesuai pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan program jaminan pensiun bahwa untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun dan mulai 1 Januari 2019 usia pensiun sebagaimana dalam ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun dan usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya dapat bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 40 angka 3 huruf f Peraturan Perusahaan Tergugat (l.c PT. Makmur Bintang Plastindo) yang berbunyi bahwa hal-hal yang menyebabkan putusnya hubungan kerja karena mencapai batas usia kerja yaitu batas usia bekerja diperusahaan ditetapkan pada saat dicapainya usia 56 (lima puluh enam) tahun berdasarkan data yang ada di perusahaan;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:

Halaman 29
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



- 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

Menimbang, bahwa sesuai fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat adalah sebagai karyawan tetap pada perusahaan Tergugat dan hubungan kerja berakhir karena usia pensiun sesuai ketentuan pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 dan angka 3 tentang tuntutan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja cukup beralasan dan berdasarkan hukum **untuk dikabulkan sebagian;**

Menimbang, bahwa oleh karena status pekerjaan Penggugat sebagai karyawan tetap dan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena pensiun sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Tergugat dihukum untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar Rp.498.000.000,00 (empat ratus sembilan puluh delapan juta rupiah), dengan perincian sebagian berikut:

➤ Penggugat (I.c Ernis Sembiring), masa kerja 13 tahun 4 bulan dengan upah sebesar Rp.24.000.000,00.

a. Uang pesangon: 9 bulan X Rp.24.000.000 X 1,75 =
Rp.378.000.000

b. Uang penghargaan: 5 bulan X Rp.24.000.000 =
Rp.120.000.000

Total = Rp.498.000.000

Menimbang, bahwa selain uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Penggugat tersebut diatas, Tergugat juga wajib membayarkan uang penggantian hak Penggugat berupa uang cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur sesuai surat anjuran pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang yaitu 8 (delapan) hari kerja dibagi 20 hari X upah sebulan yaitu 8 : 20 X Rp.24.000.000 = Rp.9.600.000,00 (sembilan juta enam ratus ribu rupiah);

Halaman 30
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat tentang upah proses selama 6 (enam bulan) upah, maka sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 Juncto Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 bahwa kelebihan waktu sebagaimana dimaksud dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat menghukum pengusaha untuk membayar upah proses selama 6 (enam) bulan upah, dengan demikian petitum gugatan Penggugat terkait upah proses cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa oleh karena upah proses dikabulkan, maka Tergugat dihukum untuk membayarkan upah proses selama 6 bulan X Rp.24.000.000 = Rp.144.000.000,00 (seratus empat puluh empat juta rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan, menurut Majelis Hakim bahwa setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa permohonan sita jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan milik Tergugat sebagaimana petitum dalam gugatan Penggugat angka 5 (lima), maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum sebagaimana diamanatkan dalam pasal 261 Rbg untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkain pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Penggugat haruslah **dikabulkan sebagian dan menolak selain selebihnya**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat melebihi dari Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 192 R.Bg/181 H.I.R, maka biaya perkara dibebankan kepada Tergugat yang besarnya sesuai yang tertera dalam amar putusan ini;

Halaman 31
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena usia pensiun;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai ketentuan pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar Rp.651.600.000,00 (enam ratus lima puluh satu juta enam ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagian berikut:

a. Uang pesangon: 9 bulan X Rp.24.000.000 X 1,75 =
Rp.378.000.000

b. Uang penghargaan: 5 bulan X Rp.24.000.000 =
Rp.120.000.000

Total = Rp.498.000.000

c. Uang cuti: 8 hari : 20 X Rp.24.000.000 = Rp.
9.600.000

d. Upah proses: 6 bulan X Rp.24.000.000 =
Rp.144.000.000

GRAND TOTAL = Rp.651.600.000

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp.240.500,00 (dua ratus empat puluh ribu lima ratus rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 06 Januari 2025 oleh kami, **Phillip Mark Soentpiet, S.H,**

Halaman 32
Putusan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn



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

sebagai Hakim Ketua Dr. Meilinus Gulo, S.Kom., S.H.,M.H dan Surya Dharma, S.H.,S.E.,M.H, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 09 Januari 2025 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Via Ramalia Tarigan,S.H.,M.H, selaku Panitera Pengganti dan telah dikirimkan secara elektronik kepada Penggugat dan Tergugat melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Dr. Meilinus Gulo,S.Kom.,S.H.,M.H

Phillip Mark Soentpiet, S.H

Surya Dharma,S.H.,S.E.,M.H

Panitera Pengganti,

Via Ramalia Tarigan, S.H.,M.H

Ongkos-ongkos :

- Biaya Panggilan : Rp. 40.500
- Biaya proses : Rp.150.000
- Biaya Pdf : Rp. 30.000
- Biaya Materai : Rp. 10.000
- Redaksi : Rp. 10.000

Jumlah : Rp.240.500

(dua ratus empat puluh ribu lima ratus rupiah);