

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI ATAS
TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
DARI PELAKSANAAN PROGRAM RESTRUKTURISASI
(Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 682
K/Pdt.Sus-PHI/2024)**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Hukum
(M.H.) Pada Program Studi (S2) Magister Hukum Fakultas Hukum
Universitas Islam Sumatera Utara

Oleh:

**NUH REZA SYAHPUTRA
NPM : 71230123110**

PROGAM/KONSENTRASI : HUKUM /HUKUM BISNIS



**PROGRAM PASCA SARJANA (S2)
PROGRAM STUDI HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nuh Reza Syahputra
N.P.M. : 71230123110
Prodi / Konsentrasi : Hukum / Hukum Bisnis
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEGAWAI ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA AKIBAT DARI
PELAKSANAAN PROGRAM
RESTRUKTURISASI (Studi Putusan
Mahkamah Agung Republik Indonesia
Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024)**

Disetujui untuk Diuji oleh

Panitia Ujian Tesis

Medan, Juni 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr.Danial Syah,SH.,M.H.)

(Dr.Ibnu Affan,SH.,M.Hum.)

PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan kepada penulis sehingga mampu untuk menyelesaikan tesis yang berjudul : **Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dari Pelaksanaan Program Restrukturisasi (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024)** Dengan petunjuk-Nya, berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti studi, demikian juga dalam proses bimbingan dan penyelesaian tesis ini.

Kesempatan ini ingin penulis gunakan untuk menyatakan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak, khususnya, Rektor, Universitas Islam Sumatera Utara, Dekan Fakultas Hukum, Ketua dan Sekretaris Program Studi S2 Ilmu Hukum, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi dan dalam upaya menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Program Studi S2 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara.

Selanjutnya penulis sangat berhutang budi kepada Bapak Dr.Danial Syah,SH.,M.H. (Dosen Pembimbing I) dan Bapak Dr.Ibnu Affan,SH.,M.Hum (Dosen Pembimbing II) yang telah memberikan bimbingan, dorongan, motivasi dan meluangkan waktu, sejak penyusunan proposal penelitian dan penulisan tesis sampai tahap akhir penulisan tesis ini.

Demikian juga terima kasih dan penghargaan penulis ucapkan kepada Bapak/Ibu para dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan berfikir sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Terima kasih dan penghargaan juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan tesis ini dari awal hingga selesai.

Renungan khidmat yang sedalam-dalamnya beserta doa penulis kehadirat Allah SWT kepada Ayahanda dan Ibunda serta Isteri dan anak-anak yang telah mendukung baik moril maupun materil sepenuhnya bagi penulis selama kuliah hingga selesainya penulis tesis ini, serta tidak lupa juga kepada teman-teman lain yang telah banyak membantu penulis, semoga semuanya senantiasa dalam keridhoan Allah SWT.

Kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan jasa baiknya, penulis haturkan terima kasih dan penghargaan, semoga Allah SWT membalas amal kebajikan tersebut.

Akhir kata, penulis berharap kiranya tesis ini akan bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Medan, Juni 2025
Penulis

Nuh Reza Syahputra

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Kerangka Teori dan Konsep	11
F. Keaslian Penelitian	27
G. Metode Penelitian	29
1. Spesifikasi dan Jenis Penelitian.....	29
2. Metode Pendekatan.....	30
3. Objek Penelitian.....	30
4. Alat Pengumpulan Data.....	30
5. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	31
6. Analisa Data	32
BAB II PENGATURAN HUKUM ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN PERUSAHAAN DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	35
A. Hubungan Kerja	35
B. Pemutusan Hubungan Kerja	41
C. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	47
D. Syarat Sah Pemutusan Hubungan Kerja	49

E. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
BAB III AKIBAT HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PELAKSANAAN PROGRAM REKSTRUKTURISASI DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.....	61
A. Tanggung Jawab	61
B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dari Tindakan PHK.....	63
C. Tanggung Jawab Perusahaan Atas Pemenuhan Hak-Hak Pekerja.....	77
D. Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelaksanaan Program Restrukturisasi	80
BAB IV PERTIMBANGAN HAKIM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 682 K/PDT.SUS- PHI/2024	84
A. Identitas Para Pihak.....	84
B. Duduk Perkara	85
C. Pertimbangan Hukum Pengadilan Negeri.....	105
D. Pertimbangan Hukum Hakim Mahkamah Agung	122
E. Analisis Hukum	128
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	131
A. Kesimpulan	131
B. Saran	132

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. W. Widjaja. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Jakarta, 2006
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2011
- Achmad Ali dan Wiwie Hariyani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2012
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2003
- Bernard L. Tanya dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Penerbit Genta Publishing, Yogyakarta, 2010
- Burhan Ashshofa, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008)
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Laskbang Pressindo, Yokyakarta, 2010
- Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016
- Emma Nurita. *Cybernotary Pemahaman Awal dan Konsep Pemikiran*. Refika Aditama, Jakarta, 2014
- Faisal, *Ilmu Hukum, Sebuah Kajian Kritis, Filsafat, Keadilan dan Tafsir*, Thafamedia, Yogyakarta, 2015
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung: Armico, 1983
- _____, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992)

- Ismail, *Manajemen Perbankan Dari Teori Menuju Aplikasi*, Pranadamedia, Jakarta, 2010.
- Jimly Asshiddiqie, *Teori Hukum Hens Kelsen*, Komisi Yudisial, Jakarta, 2006
- Jhon Rawls, *A Theory of Justice, Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006
- Jogi Nainggolan, *Energi Hukum Sebagai Faktor Pendorong Efektivitas Hukum*, Refika Aditama, Jakarta, 2015
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Lawrence W. Friedman, diterjemahkan dari buku aslinya *Legal Theory* oleh Muhammad Arifin, disunting oleh Ahcmad Nasir Budiman, dan Sulaiman Saqib, 1990, *Teori dan Filsafat Hukum : Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008
- Lilik Rasyidi dan Ira Thania Rasyidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2004
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1988)
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rakesarasin, Yogyakarta, 1996
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media, Jakarta, 2010
- _____, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2008
- Pontang Moerad, *Pembentukan Hukum Melalui Putusan Pengadilan Dalam Perkara Pidana*, Alumni, Bandung, 2005
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987

- Ridwan Syahrani, *Rangkuman Inti Sari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013
- Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif, Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2012.
- Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Desertasi dan Tesis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- Soedjono Dirjosoworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Soerjono Soekanto, *Kegunaan Sosiologi hukum Bagi Kalangan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991
- Soetandyo Wigjosoebroto, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Elsam HuMa, Jakarta, 2002
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2001
- Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2012)
- Sumanto, *Hubungan Industrial ; Memahami dan menagatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, Center Of Academic Publishing (CAPS), Jakarta, 2014
- Sumadi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998
- Sunindia Y.W dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998)
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Mogok*, Bina Aksara, Jakarta, 1996
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011
- _____, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo, Jakarta, 2009

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang – Undang Dasar 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

C. Jurnal

Boris Tampubolon, 2018, “Kapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu Sah?”, <https://konsultanhukum.web.id/kapan-pemutusan-hubungan-kerja-phk-itu-sah/>. diakses pada 01 April 2023 pukul 15.23 WIB

Letezia Tobing, 2015, “Adakah Pesangon Bagi Karyawan Kontrak?”, URL: <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt560b6b4ee463f/adakah-pesangon-bagi-karyawan-kontrak.htm> diakses pada 01 April 2023 pukul 15.23 WIB.

Made Indah Puspita, 2015, “*Peran Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt*”, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar

Nikodemus Maringan, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,*” Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, vol. 3 no. 3 (2015) <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/LO/> (Diakses 01 April 2023).

Sri Zulhartati, 2010, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/viewFile/382/385.html>, diakses pada) 1 April 2023 pukul 15.23 WIB

D. Sumber Internet

Anonim, “Seputar Pengertian Perlindungan Hukum”, Diakses melalui: seputar.pengertian.blog.spot.com> Hukum > Perlindungan, 28 Agustus 2024 Pukul 16.00 WIB.

<http://www.google.digilib.unila.ac.id> diakses pada tanggal 1 April 2023 Pukul 14.00 Wib.

<http://www.google.co.id/amp.s/kuliahade.wordpress.com/2010/10/16/perлиндungankonsumen-prinsip-tanggung-jawab/amp> diakses pada tanggal 1 April 2023 Pukul 14.00 Wib

www.suduthukum.com/2017/02/tanggung-jawab-hukum.html diakses pada tanggal 01 April 2023 Pukul 17:45 Wib



PUTUSAN

Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO), yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda No.34, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dr. Dewi Djalal, S.H., M.H., CLA., CLI., Indra Ramadhona Sarumpaet, S.H., M.H., Hudi Mashudi, S.H., Adlul Hamidi Zalnur, S.H., CLI., Fanny Nadia, S.H. dan Fatchurrahman Geigy Haryutama, S.H., para Advokat dari Kantor Hukum DEWI DJALAL & PARTNERS yang beralamat di Pakuwon Tower 22nd Floor, Jl. Casablanca Raya Kav.88, RT.3/RW.14, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 00032/KU/ P/HKM/ 0723, tanggal 31 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

- UDHI PRASETYANTO**, yang beralamat di Jl. Masjid Alfallah RT/RW 008/002 Nomor 7, Kelurahan Pasar Minggu, Kecamatan Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;
- LEONARD TAMBUNAN**, yang beralamat di Jl. SDN Nomor 28, RT/RW 004/005, Kelurahan Kuningan Timur, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

Dalam hal ini Tergugat I dan Tergugat II, memberikan kuasa kepada Deolipa Yumara, S.H., S.Psi., Sahputra Tarigan, S.H. Charles Parlindungan Sihombing, S.H., Ganda Tua Sihombing, S.H., Para Advokat pada Kantor Hukum Law Offices Deolipa Yumara & Associates, yang beralamat di Komplek Perkantoran Mutiara Faza, Blok RC 4, Jl. Raya Condet No. 27, Jakarta Timur.

Halaman 1 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 24 Agustus 2023, selanjutnya secara bersama-sama disebut sebagai **Para Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah memeriksa dan mempelajari bukti-bukti surat para pihak;

Setelah mendengarkan keterangan saksi dari Penggugat dan para Tergugat;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 07 Agustus 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 08 Agustus 2023 dalam Register Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT merupakan perusahaan dengan status Badan Usaha Milik Negara ("BUMN") yang bergerak di bidang perasuransian.
2. Bahwa PARA TERGUGAT adalah pegawai PENGGUGAT yang diangkat sejak:

Nama Pegawai	Tanggal Pengangkatan Pegawai	Jabatan dan Divisi terakhir
Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> TERGUGAT I)	1 Desember 2000	Penugasan Khusus Setingkat Officer Tingkat I di Divisi Restrukturisasi Bisnis, Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan
Leonard Tambunan (<i>in casu</i> TERGUGAT II)	1 Desember 2000	Penugasan Khusus Setingkat Officer Tingkat I di Divisi Restrukturisasi Bisnis, Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan

3. Bahwa per 27 Desember 2022, PARA TERGUGAT menerima gaji dengan struktur penggajian sebagai berikut:

(dalam Rupiah)

Halaman 2 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Komponen Gaji	Udhi Prasetyanto (in casu TERGUGAT I)	Leonard Tambunan (in casu TERGUGAT II)
Gaji Dasar Pensiun (Upah Pokok)	8.020.000	5.031.000
Tunjangan Perumahan (Tunjangan Tetap)	4.200.000	4.200.000
Tunjangan Umum (Tunjangan Tetap)	3.200.000	3.200.000
Jumlah Upah Pokok + Tunjangan Tetap	15.420.000	12.431.000
Tunjangan Merit (Tunjangan Tidak Tetap)	22.000.000	22.000.000
Bantuan Transport (Tambah Kesejahteraan)	-	-
Bantuan Uang Makan (Tambah Kesejahteraan)	800.000	880.000
Bantuan Uang Perumahan (Tambah Kesejahteraan)	3.700.000	3.700.000
TOTAL TAKE HOME PAY (Upah Pokok + Tunjangan Tetap + Tunjangan Tidak Tetap + Tambah Kesejahteraan)	41.920.000	38.971.000

dapat PENGGUGAT sampaikan bahwa saat ini PENGGUGAT sedang mengalami kondisi kesulitan keuangan, dengan rincian sebagai berikut:

- a. sejak tahun 2018, PENGGUGAT mengalami *negative equity* dan kerugian yang mengakibatkan gagal bayar pemenuhan kewajiban kepada Pemegang Polis PENGGUGAT bersama Pemegang Saham melaksanakan Program Restrukturisasi, Pengalihan Aset dan Liabilitas beserta kewajiban lainnya (“Program Restrukturisasi”)



kepada PT Asuransi Jiwa IFG ("IFG Life") sebagai upaya penyelamatan dana Pemegang Polis, berdasarkan perintah Pemerintah RI sebagai pemegang saham pengendali sebagaimana tercantum dalam Surat Menteri BUMN Nomor: S-713/MBU/09/2020 dan Surat dari Otoritas Jasa Keuangan Nomor S-449/NB.2/2020, Perihal Tanggapan atas Rencana Penyehatan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero), tanggal 22 Oktober 2020;

b. pelaksanaan Program Restrukturisasi tersebut berimplikasi terhadap penurunan beban pekerjaan dan *rightsizing* struktur organisasi yang berpengaruh kepada kebutuhan, formasi dan jumlah pegawai;

c. terdapat rencana pengembalian izin operasional perusahaan kepada OJK sesuai dengan Rencana Penyehatan Keuangan dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan Tahun 2022.

4. Bahwa atas kondisi kesulitan keuangan di atas, PENGGUGAT melaksanakan beberapa kebijakan terkait dengan kepegawaian untuk memastikan kelayakan kesejahteraan pegawai PENGGUGAT, diantaranya sebagai berikut:

a. alih fungsi kantor cabang di seluruh wilayah Indonesia menjadi kantor Pusat Layanan Restrukturisasi ("PLR"), melalui Surat Keputusan Direksi Nomor 00002/SK/U/CSP/0122 tentang Sentralisasi Pelayanan Kantor Pusat Layanan Restrukturisasi tanggal 3 Januari 2022;

b. sejak tahun 2020 hingga tahun 2023, PENGGUGAT telah melakukan beberapa kali perubahan struktur organisasi perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan dalam pelaksanaan Program Restrukturisasi, sebagai berikut:

1) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00312.SK.U.0520 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 4 Mei 2020, sebagaimana diubah dengan Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00049/SK/U/CSP/0121 dan Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 000101/SK/U/CSP/0321;

2) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00155/SK/U/CSP/0521 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 4 Mei 2021;



- 3) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00340/SK/U/CSP/0621 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 22 Juni 2021;
- 4) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00594/SK/U/CSP/0921 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 13 September 2021;
- 5) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00001/SK/U/CSP/0122 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 3 Januari 2022;
- 6) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00188/SK/U/CSP/0822 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 15 Agustus 2022;
- 7) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00223/SK/U/CSP/0323 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 24 Maret 2023; dan
- 8) Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00026/SK/U/CSP/0323 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 15 Agustus 2022;

c. melalui Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00174/SK/P/HCD/0521 Tentang Bantuan Uang Cuti Besar, Bantuan Uang Cuti Tahunan, Bhakti Warsa Widayaka (BWW) dan Sisa Saldo Cuti Besar PT Asuransi Jiwasraya (Persero) sebagaimana telah diubah dengan Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00115/SK/P/HCD/0322 ("SK Direksi 00174") yang telah ditegaskan keabsahan dan keberlakuannya melalui Putusan Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, tanggal 30 November 2022 yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), PENGGUGAT tidak lagi membayar beberapa bantuan perusahaan yang bukan merupakan hak normatif, diantaranya Bantuan Uang Cuti Tahunan, Bantuan Uang Cuti Besar, dan Sisa Saldo Cuti Besar;

d. melakukan kerjasama dengan IFG Life, sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerjasama antara antara PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia (Persero) dan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan PT Asuransi Jiwasraya IFG tentang Pengalihan Sumber Daya Manusia Nomor 00049/SJ/U/HCD/0521 tanggal 21 Mei 2021 dan telah diubah dengan Perubahan dan Pernyataan Kembali Perjanjian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerjasama Penerimaan Pegawai di PT Asuransi Jiwa IFG antara PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia (Persero) dan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan PT Asuransi Jiwasraya IFG Nomor 00022/SJ/U/ HCD/0422 pada tanggal 21 April 2022, dalam rangka penerimaan pegawai PENGGUGAT di IFG Life dan sebanyak 400 (empat ratus) orang pegawai PENGGUGAT telah diterima di IFG Life; e. melalui Nota Dinas Nomor 00407/ND/HCD/HCD1/0622 perihal Izin Direksi terkait Pelaksanaan dan Biaya Penarikan Pegawai PLR ke Kantor Pusat pada tanggal 8 Juni 2022, dilakukan penarikan pegawai PENGGUGAT yang ada di kantor PLR dikarenakan seluruh gedung kantor PLR perusahaan telah dialihkan kepemilikannya kepada IFG Life;

f. melalui Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00188/SK/U/CSP/0822 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 15 Agustus 2022, telah dilakukan perubahan nomenklatur jumlah jabatan anggota Direksi PENGGUGAT dari 6 (enam) Direktur di tahun 2020 menjadi 3 (tiga) Direktur di tahun 2022 dalam rangka *rightsizing* Struktur Organisasi.

Atas dilaksanakannya serangkaian kebijakan kepegawaian untuk memastikan kelayakan kesejahteraan PENGGUGAT sebagaimana di atas, per tanggal 6 Desember 2022 tersisa 189 (seratus delapan puluh sembilan) orang pegawai yang masih bekerja di perusahaan.

5. Bahwa didasarkan pada kondisi keuangan perusahaan yang semakin memburuk dimana PENGGUGAT telah menyusun berbagai kebijakan kepegawaian untuk memastikan kelayakan kesejahteraan pegawai PENGGUGAT, dengan terpaksa PENGGUGAT menetapkan Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan ("Program Rasionalisasi") yang dituangkan dalam Surat Keputusan Direksi Nomor 00232/SK/P/HCD/1222 tanggal 7 Desember 2022 ("SK Direksi Program Rasionalisasi"), dimana PENGGUGAT berencana untuk melakukan pemberhentian kepada seluruh pegawai PENGGUGAT dalam rangka efisiensi menuju pembubaran perusahaan (*in casu* PENGGUGAT).

Berdasarkan *Work Load Analysis* (WLA) yang telah dilakukan oleh PENGGUGAT, dihasilkan struktur organisasi perusahaan baru dengan formasi dengan tugas pokok dan fungsinya, sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk 1 Januari 2023. Oleh karenanya, diberitahukan

Halaman 6 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemberhentian melalui Program Rasionalisasi kepada 87 (delapan puluh tujuh) orang pegawai PENGGUGAT, termasuk didalamnya adalah PARA TERGUGAT.

6. Bahwa pada tanggal 14 Desember 2022, PARA TERGUGAT telah diberitahukan secara sah dan patut oleh PENGGUGAT bahwa PARA TERGUGAT diberhentikan melalui Program Rasionalisasi, melalui Surat Pemberitahuan dan Surat Keputusan Direksi sebagai berikut:

Nama Pegawai	Surat Pemberitahuan
Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> TERGUGAT I)	Surat Nomor 00958/SK/P/HCD/1222 perihal Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan
Leonard Tambunan (<i>in casu</i> TERGUGAT II)	Surat Nomor 00959/SK/P/HCD/1222 perihal Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan
Nama Pegawai	Surat Keputusan Direksi
Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> TERGUGAT I)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00307/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Udhi Prasetyanto Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)
Leonard Tambunan (<i>in casu</i> TERGUGAT II)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00308/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Leonard Tambunan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)

7. Bahwa Surat Pemberitahuan dan Surat Keputusan Direksi terkait pemberhentian yang disampaikan oleh PENGGUGAT pada tanggal 14 Desember 2022, telah sesuai dengan ketentuan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021"), sehingga patut disimpulkan bahwa pemberitahuan pemberhentian tersebut adalah sah dan patut.

"Pasal 37

.....

Halaman 7 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



(3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.”

8. Bahwa pelaksanaan Program Rasionalisasi didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 36 huruf b jo. Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021 beserta penjelasannya, sebagai berikut:

”Pasal 36

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

.....

b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;

Pasal 43

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma 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).

Penjelasan Pasal 43

Ayat (1) Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.”

Sebagaimana tercantum dalam butir 3 huruf a bahwa PENGGUGAT telah mengalami gagal bayar sejak tahun 2018. Hingga saat ini kondisi keuangan PENGGUGAT masih mengalami kerugian, sebagaimana dibuktikan melalui Laporan Keuangan Tahunan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) (*in casu* PENGGUGAT) yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja Suhartono yang pada pokoknya sebagai berikut:

1) Laporan Keuangan Tahunan Tahun 2019 dengan kerugian sebesar Rp4.303.441.000.000 (empat triliun tiga ratus tiga miliar empat ratus empat puluh satu juta Rupiah);



- 2) Laporan Keuangan Tahunan Tahun 2020 dengan kerugian sebesar Rp4.069.416.000.000 (empat triliun enam puluh sembilan miliar empat ratus enam belas juta Rupiah);
- 3) Laporan Keuangan Tahunan Tahun 2021 dengan kerugian sebesar Rp1.136.176.000.000 (satu triliun seratus tiga puluh enam miliar seratus tujuh puluh enam juta Rupiah);
- 4) Laporan Keuangan Tahunan Tahun 2022 dengan kerugian sebesar Rp515.155.000.000 (lima ratus lima belas miliar seratus lima puluh lima juta Rupiah).

Berdasarkan fakta hukum di atas, terlihat secara jelas dan terang kondisi PENGGUGAT yang mengalami kerugian 4 (empat) tahun berturut-turut, sehingga patut disimpulkan bahwa Program Rasionalisasi yang ditetapkan oleh PENGGUGAT adalah sah dan berdasar hukum.

9. Bahwa pelaksanaan Program Rasionalisasi juga telah memenuhi ketentuan Pasal 78 jo. Pasal 89 Perjanjian Kerja Bersama Nomor 069.SJ.U.0720; 014/SPJ/07/2020 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya tertanggal 27 Juli 2020 sebagaimana telah diperpanjang keberlakuannya dengan Kesepakatan Bersama Nomor 00056/SJ/ U/HKM/1022 - 118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya ("PKB 2020-2022"), sebagai berikut:

"Pasal 78

(1) Pegawai dapat diberhentikan karena:

.....

h. Reorganisasi/restrukturisasi dan **rasionalisasi**

.....

(2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) butir d, f, g, dan h ini terlebih dahulu dimusyawarahkan dalam KPK.

(3). Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pasal ini ditetapkan melalui Keputusan Direksi dengan memperhatikan Ketentuan Perusahaan dan/atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 89

(1) Pemberhentian karena reorganisasi/restrukturisasi atau rasionalisasi adalah merupakan pilihan terakhir yang akan dilakukan oleh Perusahaan karena keadaan memaksa yang



tidak dapat dihindarkan dan pelaksanaannya dimusyawarahkan bersama antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja.

- (2) *Hak-hak Pegawai yang diberhentikan karena reorganisasi atau rasionalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini mengacu pada ketentuan Perusahaan dan/atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.*
- (3) *Ketentuan yang menjadi dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pasal ini adalah ketentuan yang memberikan hak-hak yang lebih baik bagi Pegawai yang diberhentikan."*

10. Bahwa PENGGUGAT dan Serikat Pekerja telah beberapa kali melakukan musyawarah atas pelaksanaan Program Rasionalisasi pada tanggal 9, 15, 25, dan 29 November 2022 sebagaimana tercantum dalam Berita Acara Musyawarah Program Rasionalisasi antara Manajemen PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya Nomor: 00011/BAC/HCD/1122 ("Berita Acara Musyawarah Program Rasionalisasi").

11. Bahwa Majelis Hakim perlu ketahui bahwa dalam musyawarah tersebut dihadiri oleh unsur Perusahaan dan Serikat Pekerja Jiwasraya, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Seluruh jajaran Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
- b. Seluruh pegawai setingkat Kepala Divisi, termasuk Kepala Divisi Modal Manusia yang turut menjabat sebagai Ketua Umum Komisi Pertimbangan Kepegawaian ("KPK") Jiwasraya;
- c. Seluruh Dewan Pembina dan Penasehat Serikat Pekerja Jiwasraya, termasuk Bapak Udhi Prasetyanto (*in casu* TERGUGAT I) sebagai Ketua Dewan Pembina dan Penasehat Serikat Pekerja Jiwasraya dan Bapak Leonard Tambunan (*in casu* TERGUGAT II) sebagai Anggota I Dewan Pembina dan Penasehat Serikat Pekerja Jiwasraya; dan
- d. Seluruh pengurus dan anggota Serikat Pekerja Jiwasraya, termasuk Ketua Serikat Pekerja Jiwasraya yang turut menjabat sebagai Wakil Ketua KPK Jiwasraya.

12. Bahwa dalam melaksanakan Program Rasionalisasi, PENGGUGAT juga berkomitmen untuk memberikan hak pasca kerja yang lebih baik dari yang ditentukan dalam Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021. Komitmen ini tercantum dalam Surat Pemberitahuan yang disampaikan oleh PENGGUGAT kepada PARA TERGUGAT, yang tercantum besaran



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hak Pasca Kerja dari Program Rasionalisasi jika PARA TERGUGAT menerima pemberhentian tersebut.

Besaran hak pasca kerja yang didapatkan oleh PARA TERGUGAT bilamana menerima pemberhentian karena Program Rasionalisasi, diperoleh dari kegiatan investasi pengembangan dana pensiun yang terdiri atas Manfaat Jaminan Hari Tua yang dikelola oleh Yayasan Kesejahteraan Karyawan (YKK) Jiwasraya, Manfaat Tunjangan Hari Tua yang dikelola oleh Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Jiwasraya, Uang Penggantian Hak, dan Manfaat Tambahan yang merupakan kebijaksanaan PENGGUGAT.

Perbandingan rincian besaran hak pasca kerja yang diberikan melalui Program Rasionalisasi, dan yang diatur dalam PP 35/2021, adalah sebagai berikut:

Catatan: Hak Pasca Kerja menurut PP 35/2021 menggunakan penjumlahan dari Gaji Pokok ditambah Tunjangan Tetap sebagai dasar perhitungannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 66 PP 36/2021.

Udhi Prasetyanto (*in casu* TERGUGAT I)

(dalam Rupiah)

Berdasarkan PP 35/2021			Berdasarkan Program Rasionalisasi	
Jenis Hak	Perhitungan dalam Pasal 43 ayat (1) jo. Pasal 40 PP 35/2021	Jumlah	Jenis Hak	Jumlah
Uang Pesangon	0,5 x 9 x 15.420.000	69.390.000	Manfaat Jaminan Hari Tua	429.531.595
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x 15.420.000	123.360.000	Manfaat Tunjangan Hari Tua	217.851.503
Uang Penggantian Hak	Ongkos Pulang + Sisa Cuti Tahunan	4.586.136	Uang Penggantian Hak	6.310.227
			Manfaat Tambahan	276.908.000
TOTAL		197.336.136	TOTAL	930.601.325

Leonard Tambunan (*in casu* TERGUGAT II)

(dalam Rupiah)

Berdasarkan PP 35/2021	Berdasarkan Program Rasionalisasi
------------------------	-----------------------------------

Halaman 11 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Jenis Hak	Perhitungan dalam Pasal 43 ayat (1) jo. Pasal 40 PP 35/2021	Jumlah	Jenis Hak	Jumlah
Uang Pesangon	0,5 x 9 x 12.431.000	55.939.500	Manfaat Jaminan Hari Tua	240.005.035
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x 12.431.000	99.448.000	Manfaat Tunjangan Hari Tua	134.259.372
Uang Penggantian Hak	Ongkos Pulang + Sisa Cuti Tahunan	2.000.000	Uang Penggantian Hak	2.760.148
			Manfaat Tambahan	234.130.800
TOTAL		157.387.500	TOTAL	611.155.354

13. Bahwa melalui tabel perbandingan di atas, terlihat jelas komitmen PENGUGAT untuk memberikan hak pasca kerja yang lebih baik daripada hak pasca kerja yang diatur dalam Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021.

14. Bahwa Program Rasionalisasi yang ditetapkan oleh PENGUGAT dengan hak pasca kerja yang lebih baik, telah diterima dengan baik oleh 65 (enam puluh lima) orang pegawai dari 87 (delapan puluh tujuh) orang yang ditetapkan oleh PENGUGAT untuk masuk dalam Program Rasionalisasi.

15. Bahwa PARA TERGUGAT telah menyampaikan Surat Penolakan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi pada tanggal:

Nama Pegawai	Surat Penolakan
Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> TERGUGAT I)	Surat Tanggal 23 Desember 2022 Perihal: Permintaan Penjelasan dan Penolakan Surat Keputusan Direksi Nomor 00307/SK/P/HCD/1222 tanggal 14 Desember 2022 tentang Pemberhentian Dengan Hormat
Leonard Tambunan (<i>in casu</i> TERGUGAT II)	Surat Tanggal 23 Desember 2022 Perihal: Penolakan Surat Keputusan Direksi tentang



	Pemberhentian Dengan Hormat Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)
--	--

sehingga PARA TERGUGAT menjadi bagian dari 22 (dua puluh dua) orang pegawai yang melakukan penolakan terhadap pemberitahuan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disampaikan oleh PENGGUGAT.

16. Bahwa karena PARA TERGUGAT menolak pemberhentian melalui Program Rasionalisasi, maka sebagaimana ketentuan Pasal 157A ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("UU Ketenagakerjaan"),

"Pasal 157A

.....

(2) *Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.*

Penjelasan Pasal 157A

Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur."

PENGGUGAT berhak untuk menetapkan skorsing kepada PARA TERGUGAT, sebagaimana tercantum dalam surat-surat berikut:

Nama Pegawai	Surat Skorsing
Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> TERGUGAT I)	Surat Nomor: 00146/S/P/HCD/HCD1/1222 Perihal Tindakan Skorsing kepada Sdr. Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> TERGUGAT I) Tanggal 27 Desember 2022
Leonard Tambunan (<i>in casu</i> TERGUGAT II)	Surat Nomor: 00147/S/P/HCD/HCD1/1222 Perihal Tindakan Skorsing kepada Sdri. Leonard Tambunan (<i>in casu</i> TERGUGAT II) Tanggal 27 Desember 2022



17. Bahwa dengan tetap mengacu pada Pasal 157A UU Ketenagakerjaan, PENGGUGAT tetap memberikan Upah Proses yang terdiri atas Gaji Dasar Pensiun, Tunjangan Tetap, Tunjangan Tidak Tetap, dan Bantuan Perusahaan yang melekat pada Gaji, sebagaimana tercantum dalam SK Direksi Program Rasionalisasi, sebagai berikut:

VIII. PEMBAYARAN UPAH PROSES

Upah Proses dibayarkan dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 157A ayat (2) UU Ketenagakerjaan dengan memperhatikan kondisi Perusahaan. Selain itu, mengingat kebutuhan bulanan dari Pegawai Rasionalisasi yang menolak Program Rasionalisasi, maka komponen Upah Proses disamakan dengan hak-hak yang diterima setiap bulannya sebagaimana Pegawai hadir bekerja antara lain:

1. Gaji Dasar Pensiun (GDP);
2. Tunjangan Tetap, yang terdiri atas Tunjangan Umum dan Tunjangan Perumahan;
3. Tunjangan Tidak Tetap, yaitu Tunjangan Merit; dan
4. Beberapa Bantuan Perusahaan yang melekat pada Gaji, yaitu Bantuan Transportasi, Bantuan Perumahan dan Bantuan Makan.

Bantuan Perusahaan sebagaimana disebutkan pada angka 4 di atas dibayarkan dengan memperhatikan hari kerja pada bulan berjalan pelaksanaan Skorsing bagi Pegawai yang bersangkutan.

Namun demikian, Majelis Hakim perlu ketahui bahwa PARA TERGUGAT tidak melakukan pekerjaan apapun terlepas dari ditetapkannya Skorsing baginya. Hal ini dikarenakan telah tidak adanya formasi dan pekerjaan bagi PARA TERGUGAT dalam struktur organisasi perusahaan yang baru.

18. Bahwa terhadap penolakan pemberitahuan PHK yang disampaikan oleh PARA TERGUGAT, PENGGUGAT telah mengundang PARA TERGUGAT untuk mengikuti perundingan bipartit pada tanggal 17 Januari 2023 yang bertempat di Kantor Pusat PENGGUGAT. Hasil dari perundingan bipartit tersebut adalah sebagai berikut:

V. Kesimpulan Hasil Rapat

1. Para Pihak telah menyampaikan pendapatnya sebagaimana tercantum di atas.
2. Para Pihak sepakat untuk mengadakan Bipartit 1 (satu) kali ini saja sebagai pemenuhan proses Bipartit.
3. Proses perundingan Bipartit tidak menemui titik temu atau kesepakatan (*deadlock*).

19.

a

Bahw
untuk

mendapat kepastian hukum terkait kebijakan pemberhentian melalui Program Rasionalisasi yang ditetapkan oleh PENGGUGAT, maka pada tanggal 25 Januari 2023 PENGGUGAT berinisiatif untuk mengajukan perundingan tripartit ke Suku Dinas Ketenagakerjaan Kota Jakarta Pusat ("Sudinaker Jakarta Pusat") atas hasil dari perundingan bipartit di atas, sebagaimana tercantum dalam Surat Nomor 00044/S/HCD/HCD1/0123 perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial (Perselisihan PHK).



20. Bahwa setelah beberapa kali dilakukan mediasi dan perundingan tripartit antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT, Mediator di Sudinaker Jakarta Pusat telah menerbitkan Anjuran Nomor 2031/KT.03.03 Tanggal 30 Mei 2023, yang tercantum sebagai berikut:

"MENGANJURKAN

1. *Agar pihak pengusaha PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam pasal 89 Perjanjian Kerja Bersama PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan hak-hak lainnya kepada pihak pekerja Sdr. Nugroho Eko Wibowo dkk (22 orang).*
2. *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat Anjuran ini, dengan catatan :*
 - a. *apabila pihak-pihak menerima Anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat,*
 - b. *apabila salah satu pihak atau para pihak menolak Anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial."*

21. Bahwa atas anjuran Sudinaker di atas, pada tanggal 12 Juni 2023 melalui Surat Nomor 00101/S/HCD/HCD1/0623 perihal Jawaban Anjuran Penyelesaian Perselisihan PHK 22 Pegawai, PENGGUGAT telah menyampaikan tanggapannya kepada Sudinaker Jakarta Pusat dan menegaskan itikad baiknya untuk menerima anjuran tersebut dan bersedia membayarkan hak pasca kerja dari 22 (dua puluh dua) pegawai yang menolak pemberhentian termasuk PARA TERGUGAT.

22. Bahwa dikarenakan PARA TERGUGAT secara jelas dan terang menolak Program Rasionalisasi yang ditetapkan oleh PENGGUGAT, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim menyatakan bahwa hak pasca kerja yang ditawarkan melalui Program Rasionalisasi tidak berlaku lagi bagi PARA TERGUGAT, dan menetapkan bahwa perhitungan hak pasca kerja bagi



PARA TERGUGAT adalah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021 *jo.* Pasal 40 PP 35/2021.

Dengan mengacu pada fakta hukum terkait dengan kondisi keuangan PENGGUGAT yang mengalami kerugian dan telah terpenuhinya syarat bagi PENGGUGAT untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, serta penolakan dari PARA TERGUGAT menyebabkan PENGGUGAT harus menanggung biaya tambahan atas proses penyelesaian perkara *a quo*. Maka PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT dan memberlakukan hak pasca kerja untuk PHK karena efisiensi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 36 PP 35/2021 huruf b *jo.* Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021.

"Pasal 36

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

.....

b. *Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;*

Pasal 43

(1) *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. *uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma 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).*

Penjelasan Pasal 43

Ayat (1) Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal."

23. Bahwa mengacu pada kondisi keuangan PENGGUGAT yang semakin memburuk, PENGGUGAT memutuskan bahwa melalui Surat Keputusan Direksi Nomor 00024/SK/P/HCD/0323 tanggal 28 Maret 2023, Upah Proses bagi 22 (dua puluh dua) orang pegawai yang menolak Program Rasionalisasi ditangguhkan sampai adanya putusan berkekuatan



hukum tetap. Hal ini didasarkan PENGUGAT harus memperhatikan kondisi keuangan perusahaan agar tetap dapat menjalankan Program Restrukturisasi untuk menyelamatkan dana pemegang polis. Apalagi adanya itikad tidak baik dari PARA TERGUGAT untuk berlama-lama menyelesaikan permasalahan ini sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dengan tidak melakukan tindakan hukum lanjutan atas penolakan tersebut.

24. Bahwa Majelis Hakim perlu ketahui pemberhentian didasarkan pada efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian dan selama masa Skorsing PARA TERGUGAT tidak melakukan pekerjaan apapun terlepas dari ditetapkannya Skorsing baginya sebab telah tidak adanya formasi dan pekerjaan bagi PARA TERGUGAT dalam struktur organisasi perusahaan yang baru. Bahkan, iuran bulanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan PARA TERGUGAT yang menjadi beban PENGUGAT, masih dibayarkan oleh PENGUGAT hingga saat ini.

Untuk itu, kami memohon kebijaksanaan Majelis Hakim agar Upah Proses, iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan yang selama ini dibayarkan oleh PENGUGAT, dapat dihitung sebagai faktor pengurang dari hak pasca kerja yang diatur dalam Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021, dengan rincian besaran sebagai berikut:

Udhi Prasetyanto (*in casu* TERGUGAT I)

(dalam Rupiah)

Uang Pesangon	0,5 x 9 x 15.420.000	69.390.000
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x 15.420.000	123.360.000
Penggantian Hak	Ongkos Pulang + Sisa Cuti Tahunan	4.586.136
TOTAL HAK PASCA KERJA	=	197.336.136
BESARAN IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN KESEHATAN (<i>per Juli 2023</i>)	=	12.942.972
BESARAN UPAH PROSES YANG TELAH DITERIMA	=	119.043.152
(HAK PASCA KERJA) DIKURANGI (UPAH PROSES, IURAN BPJS	=	63.350.012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KETENAGAKERJAAN, DAN KESEHATAN)		
---------------------------------	--	--

Leonard Tambunan (*in casu* TERGUGAT II)

(dalam rupiah)

Uang Pesangon	0,5 x 9 x 12.431.000	55.939.500
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x 12.431.000	99.448.000
Penggantian Hak	Ongkos Pulang + Sisa Cuti Tahunan	2.000.000
TOTAL HAK PASCA KERJA		
BESARAN IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN KESEHATAN (<i>per Juli 2023</i>)	=	157.387.500
BESARAN UPAH PROSES YANG TELAH DITERIMA (HAK PASCA KERJA) DIKURANGI (UPAH PROSES, IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN, DAN KESEHATAN)	=	11.637.377
	=	111.628.017
	=	34.122.106

Dengan demikian, hak pasca kerja bagi PARA TERGUGAT yang telah secara jelas menolak Program Rasionalisasi setelah dikurang dengan Upah Proses, iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan iuran BPJS Kesehatan, adalah sebesar:

- A. Bagi TERGUGAT I, sebesar Rp63.350.012,-
- B. Bagi TERGUGAT II, sebesar Rp34.122.106,-

25. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang otentik yang sangat sulit disangkal keberadaannya maka terhadap putusan dalam perkara ini, mohon dinyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun adanya upaya kasasi (*uit voerbaar bij voerraad*).

Yang Mulia Majelis Hakim,

Berdasarkan hal-hal yang sebagaimana telah PENGGUGAT uraikan diatas, bersama ini PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sudilah kiranya berkenan untuk memeriksa dan mengadili perkara ini, dan selanjutnya menjatukan putusan sebagai berikut:

Halaman 18 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh PENGGUGAT kepada PARA TERGUGAT melalui Surat Keputusan Direksi sebagai berikut:

Nama Pegawai	Surat Keputusan Direksi
Udhi Prasetyanto (in casu TERGUGAT I)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00307/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Udhi Prasetyanto Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)
Leonard Tambunan (in casu TERGUGAT II)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00308/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Leonard Tambunan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)

adalah sah dan memiliki kekuatan hukum;

4. Menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh PARA TERGUGAT dikurangi besaran Upah Proses PARA TERGUGAT, iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan iuran BPJS Kesehatan yang telah sebelumnya dibayarkan oleh PENGGUGAT;
5. Menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh PARA TERGUGAT, dengan rincian sebagai berikut:

Udhi Prasetyanto (in casu TERGUGAT I)

(dalam Rupiah)

Uang Pesangon	0,5 x 9 x 15.420.000	69.390.000
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x 15.420.000	123.360.000
Penggantian Hak	Ongkos Pulang + Sisa Cuti Tahunan	4.586.136
TOTAL HAK PASCA KERJA	=	197.336.136
BESARAN IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN KESEHATAN (per Juli 2023)	=	12.942.972
BESARAN UPAH PROSES YANG	=	119.043.152

Halaman 19 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TELAH DITERIMA	=	
(HAK PASCA KERJA) DIKURANGI		63.350.012
(UPAH PROSES, IURAN BPJS		
KETENAGAKERJAAN, DAN		
KESEHATAN)		

Leonard Tambunan (*in casu* TERGUGAT II)

(dalam rupiah)

Uang Pesangon	0,5 x 9 x 12.431.000	55.939.500
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x 12.431.000	99.448.000
Penggantian Hak	Ongkos Pulang + Sisa Cuti Tahunan	2.000.000
TOTAL HAK PASCA KERJA	=	157.387.500
BESARAN IURAN BPJS	=	11.637.377
KETENAGAKERJAAN DAN		
KESEHATAN (<i>per Juli 2023</i>)		
BESARAN UPAH PROSES YANG	=	111.628.017
TELAH DITERIMA		
(HAK PASCA KERJA) DIKURANGI	=	34.122.106
(UPAH PROSES, IURAN BPJS		
KETENAGAKERJAAN, DAN		
KESEHATAN)		

6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi (*uit voerbaar bij voerraad*);

7. Menghukum PARA TERGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, PENGGUGAT mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono; naar redelijkheid en billijkheid*).

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Halaman 20 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan elektronik (online) Penggugat tersebut, pihak Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik (online);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut diatas Tergugat I dan Tergugat II telah mengajukan jawabannya secara elektronik (online) pada tanggal 04 September 2023, adalah sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Bahwa menurut hukum gugatan PENGUGAT yang demikian tersebut adalah kabur, sehingga sudah sepatutnya kalau gugatan PENGUGAT dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa dalam UPAH PROSES Pemutusan Hubungan Kerja yang diterima oleh PARA TERGUGAT hanya berjalan 3 (bulan) saja terhitung sejak Bulan Januari 2023 sampai dengan Bulan Maret 2023 Dengan ril penerimaan sebagai berikut :

NO.	UPAH PROSES	TERGUGAT I	TERGUGAT II
1	BULAN JANUARI	Rp 39.229.324	Rp 37.227.279
2	BULAN FEBRUARI	Rp 39.229.324	Rp 37.227.279
3	BULAN MARET	Rp 40.687.504	Rp 37.982.459
	TOTAL	Rp 119.146.152	Rp 112.437.017

Bahwa perlu kami sampaikan perhitungan UPAH PROSES yang seharusnya diterima oleh PARA TERGUGAT dengan perhitungan per 3 bulan tersebut diatas adalah sebagai berikut :

NO.	UPAH PROSES	TERGUGAT I	TERGUGAT II
1	BULAN JANUARI	Rp 44.100.000	Rp 41.111.000
2	BULAN FEBRUARI	Rp 44.100.000	Rp 41.111.000
3	BULAN MARET	Rp 44.100.000	Rp 41.111.000
	TOTAL	Rp 132.300.000	Rp 123.333.000
	SELISIH	Rp 13.153.848	Rp 10.895.983

Bahwa sementara proses hukum belum selesai sehingga sudah layak dan patut bagi PENGUGAT untuk membayar lanjutan UPAH PROSES kepada PARA TERGUGAT terhitung dari Bulan April 2023 sampai dengan bulan ini (September 2023) beserta dengan selisihnya dengan hitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & - \text{TERGUGAT I adalah } 6 \text{ Bulan} \times \text{Rp}44.100.000,- = \text{Rp}264.600.000,- \\
 & + \text{Rp}13.153.848,-(\text{kekurangan/selisih pembayaran}) = \\
 & \text{Rp}277.753.848,-(\text{dua ratus tujuh puluh tujuh juta tujuh ratus lima} \\
 & \text{puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh delapan rupiah});
 \end{aligned}$$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- TERGUGAT II adalah 6 Bulan x Rp41.111.000,- = Rp246.666.000,- + Rp10.895.983,-(kekurangan/selisih pembayaran) = Rp257.561.983,-(dua ratus lima puluh tujuh juta lima ratus enam puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah);

Bahwa perhitungan UPAH PROSES yang disampaikan oleh PARA TERGUGAT haruslah berlaku kembali sampai dengan PUTUSAN PERKARA INI SUDAH BERKEKUATAN HUKUM TETAP;

3. Bahwa Upah Proses merupakan Upah (selama) Skorsing ketika Pengusaha melarang Pekerja untuk tidak masuk kerja seperti biasa selama perkara/sengketa PHK masih diperiksa dan belum diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan belum diputuskan oleh Mahkamah Agung apabila ditingkat Kasasi sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("UU Ketenagakerjaan")

Bunyi Pasal 157A :

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

4. Bahwa ketentuan dalam Pasal a quo maka UPAH PROSES merupakan kewajiban PENGGUGAT dan merupakan Hak PARA TERGUGAT hal itu dikarenakan PARA TERGUGAT merupakan Pekerja/Pegawai Bagi PENGGUGAT yang harus dibayarkan seketika;

Maka berdasarkan Eksepsi tersebut diatas, kami mohon kepada Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa Perkara ini untuk memberikan PUTUSAN SELA sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi PARA TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Meyatakan gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima;

Halaman 22 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



3. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar UPAH PROSESTERhitung dari Bulan April 2023 sampai dengan Bulan September 2023 beserta selisih kekurangan pembayaran :

NO.	UPAH PROSES	TERGUGAT I	TERGUGAT II
1	BULAN APRIL - SEPTEMBER	Rp 264.600.000	Rp 246.666.000
2	SELISIH (JANUARI - MARET)	Rp 13.153.848	Rp 10.895.983
	TOTAL YANG HARUS DITERIMA	Rp 277.753.848	Rp 257.561.983

4. Menyatakan PENGGUGAT untuk tetap membayarkan upah proses setiap bulannya kepada TERGUGATI sebesar Rp44.100.000,- dan kepada TERGUGAT II sebesar Rp41.111.000,- setiap bulannya sampai dengan PUTUSAN ini dinyatakan sudah berkekuatan hukum tetap (inckracht van gewijsde).

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa PARA TERGUGAT menolakseluruhdalil-dalil PENGGUGAT seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan PENGGUGAT tersebut tidak dapat diterima;
2. Bahwa PARA TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil PENGGUGAT, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar hukum yang jelas serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali yang telah diakui secara tegas kebenarannya oleh PARA TERGUGAT dalam jawaban ini dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum PARA TERGUGAT;
3. Bahwa PARA TERGUGAT membantah dalam dalil gugatan PENGGUGAT poin 2 adalah KELIRU, yang mana PARA TERGUGAT adalah Pekerja/ Pegawai BUMN yang bekerja pada PENGGUGAT selama 23 tahun sejak 1 Desember 1999 dan merupakan Pegawai Tetap dengan jabatan terakhir Penugasan Khusus Setingkat Officer Tingkat I (Setingkat Kepala Divisi) di Divisi Restrukturisasi Bisnis, Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan;
4. Bahwa PARA TERGUGAT membantah dalam dalil gugatan PENGGUGAT poin 3 yang mana perlu kami jelaskan bahwa struktur penggajian yang semestinya adalah sebagai berikut:

TERGUGAT KOMPONEN GAJI	Nilai (Rp)
Gaji Dasar Pensiun	8.020.000
Tunjangan Merit	22.000.000
Tunjangan Umum	3.200.000
Tunjangan Perumahan	4.200.000
Bantuan Uang Makan (22 hari kerja)	880.000
Bantuan Uang Perumahan	3.700.000
Bantuan Transport	2.100.000
TOTAL	44.100.000

Halaman 23 dari 98 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus.Pdt/2023/PN Jkt.Pst



- TERGUGAT II :

KOMPONEN GAJI	Nilai (Rp)
Gaji Dasar Pensiun	5.031.000
Tunjangan Merit	22.000.000
Tunjangan Umum	3.200.000
Tunjangan Perumahan	4.200.000
Bantuan Uang Makan (22 hari kerja)	880.000
Bantuan Uang Perumahan	3.700.000
Bantuan Transport	2.100.000
TOTAL	41.111.000

5. Bahwa adapun Tunjangan Merit dan Bantuan Uang Perumahan merupakan Komponen Gaji Wajib Bagi PENGGUGAT hal itu berdasarkan dari putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 6/Pdt.Sus-PHI/2022 Juncto, Putusan Mahkamah Agung No. 1250/K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 24 Agustus 2022 antara IMELDA RAMBA, dkk (Pekerja) melawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang sudah berkekuatan hukum Tetap.

Yang mana dalam putusnya menetapkan dasar upah pesangon dengan Upah yang terdiri dari dasar Gaji Dasar Pensiun + Tunjangan Merit + Tunjangan Umum+ Tunjangan Perumahan + Bantuan Transport + Bantuan Uang Makan + Bantuan Uang Perumahan...dst.... sehingga untuk dalil PENGGUGAT sebagaimana poin 3 untuk Tunjangan Merit dan Bantuan Uang Perumahan sebagaimana yang didalilkan PENGGUGAT sebagai Tunjangan Tidak tetap MERUPAKAN CACAT HUKUM;

6. Bahwa tindakan PENGGUGAT yang melakukan PHK kepada PARA TERGUGAT merupakan tindakan yang sepihak, sehingga alasan PENGGUGAT dengan alasan merugi secara terus menerus adalah TIDAK BENAR, faktanya adalah dapat kami uraikan sebagai berikut :

Halaman 24 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- Melalui MOM Zoom Meeting tanggal 31 Maret 2021 yang dihadiri oleh Hexana Tri Sasongko (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) menyatakan "tidak ada opsi PHK sepihak dari Perusahaan kepada seluruh pegawai";

- Melalui Zoom Meeting pada tanggal 20 Mei 2021 yang dihadiri oleh Hexana Tri Sasongko (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) menyatakan "Perusahaan menjamin kelangsungan pekerjaan kepada seluruh pegawai dengan diberikan pilihan untuk migrasi ke IFG Life atau tetap bekerja di PT Asuransi Jiwasraya (Persero)";

- Bahwa PENGGUGAT menjamin kelangsungan pekerjaan bagi seluruh pegawai dari Aksi Korporasi melalui migrasi pegawai dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) ke IFG Life maupun bagi pegawai yang memutuskan tetap bekerja di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) sebagaimana bukti Nota Dinas Nomor 00408/ND/HCD/HCD1/0521 tanggal 28 Mei 2021 perihal PENYAMPAIAN SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENGIKUTI PROGRAM MIGRASI PEGAWAI JIWASRAYA KE IFG LIFE;

7. Bahwa dalil PENGGUGAT sebagaimana dalam poin 4 (a.b.c.), 5 (a,b,c,d,e,f), dan 6 yang menyatakan bahwa sejak 2018 PENGGUGAT mengalami kesulitan keuangan yang mengakibatkan kerugian secara terus menerus, sehingga PENGGUGAT melakukan restrukturisasi, adalah ALASAN YANG MENGADA-ADA dan TIDAK BENAR, dimana hal ini dapat dibuktikan melalui fakta sebagai berikut:

- Bahwa pada tahun 2018 dan tahun 2019, PENGGUGAT masih membayarkan kewajiban/manfaat klaim kepada Pemegang Polis sebesar Rp. 23.326.625.000.000 (dua puluh tiga triliun tiga ratus dua puluh enam miliar enam ratus dua puluh lima juta rupiah) di tahun 2018 dan sebesar Rp. 15.010.404.000.000 (lima belas triliun sepuluh miliar empat ratus empat juta rupiah) di tahun 2019, hal ini dibuktikan dari Laporan Keuangan tahun 2018 dan 2019;

- Bahwa di tahun yang sama PENGGUGAT masih melakukan aktivitas penjualan produk kepada masyarakat sebagaimana disebutkan dalam Nota Dinas Direksi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 025.ND.U.02.2018 perihal PENETAPAN TARGET PREMI TAHUN 2018 DAN BOD ASPIRATIONS yang ditandatangani oleh Muhamad Zamkhani (Plt. Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tertanggal 7 Februari 2018 dengan perolehan premi sebesar Rp10.663.837.000.000 (sepuluh triliun enam ratus enam puluh tiga miliar delapan ratus tiga puluh tujuh juta rupiah);

- Bahwa pada tahun 2019, PENGGUGAT masih tetap melakukan aktivitas penjualan produk kepada masyarakat sebagaimana disebutkan dalam Nota Dinas Direksi Nomor: 264.ND.O.1218 PERIHAL PEMASARAN PRODUK ASURANSI PERIODE PENJUALAN TAHUN 2019 KHUSUS PERTANGGUGAN PERORANGAN (PP) yang ditandatangani oleh Indra Widjaja (Direktur Pemasaran PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) tertanggal 26 Desember 2018 dengan perolehan premi sebesar Rp 3.193.352.000.000 (tiga triliun seratus sembilan puluh tiga miliar tiga ratus lima puluh dua juta rupiah);

- Bahwa PENGGUGAT melakukan perekrutan tenaga kerja (*manpower*) alih daya melalui perusahaan *outsourcing* di tahun 2021 sebanyak 100-200 orang melalui PT. Eka Daya Karya Sejahtera sampai sekarang;

- Bahwa sejak PARA TERGUGAT bekerja sampai dengan tahun 2017 formasi Direksi hanya 4 (empat) jabatan Direksi (Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran, Direktur Pertanggungungan). Akan tetapi PENGGUGAT justru menambah formasi jabatan Direksi dengan jumlah yang disebutkan dibawah ini :

- Per Juni 2018 : 6 (enam) Formasi Direksi (Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran, Direktur Pertanggungungan; Direktur Investasi dan Teknologi Informasi, Direktur Kepatuhan)
- Per Januari 2019 : 6 (enam) Formasi Direksi (Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran, Direktur Teknik; Direktur Investasi dan Teknologi Informasi, Direktur Kepatuhan)

Halaman 26 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Per Januari 2019 : 7 (tujuh) Formasi Direksi (Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran Ritel, Direktur Pemasaran Korporat, Direktur Teknik, Direktur Investasi dan Teknologi Informasi, Direktur Kepatuhan);
- Per Januari 2020 : 7 (tujuh) Formasi Direksi (Direktur Utama, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran Ritel, Direktur Pemasaran Korporat, Direktur Teknik, Direktur Investasi dan Teknologi Informasi, Direktur Kepatuhan);
- Per Januari 2021 : 6 (enam) Formasi Direksi (Direktur Utama, Direktur Keuangan& Investasi, Direktur Pemasaran Korporat, Direktur Pemasaran Ritel, Direktur Teknik, Direktur Kepatuhan& SDM)
- Per Januari 2022 : 4 (empat) Formasi Direksi (Direktur Utama, Direktur Restrukturisasi Bisnis, Direktur Kepatuhan, Manajemen Resiko & SDM, Direktur Keuangan& Investasi);
- Per November 2022 : 3 (tiga) Formasi Direksi (Direktur Utama, Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum, Direktur Operasional & Keuangan);

Hal itu sangatlah berpengaruh atas hak-hak (Gaji, Bonus, Insetif dll) yang diterima oleh para Direksi tentulah akan bertambah dibandingkan tahun-tahun yang lalu;

- Bahwa pada tahun 2022 para Direksi menerima kenaikan gaji dan sekaligus mendapat tantiem/insentif khusus, dimana hal ini tentu sangatlah bertolak belakang dengan apa yang didalilkan PENGGUGAT;

- Bahwa pada bulan Februari 2022 Perusahaan membayarkan Uang Apresiasi Restrukturisasi kepada Direksi, Komisaris dan Sebagian Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (persero).Uang Apresiasi Restrukturisasi tersebut bahkan juga dibayarkan kepada pegawai IFG Life;

- Bahwa bukanlah menjadi syarat utama pengalihan aset perusahaan semata-mata dikarenakan perusahaan rugi sebagaimana yang didalilkan oleh PENGGUGAT terhadap pengalihan asetnya ke IFG Life;

8. Bahwa dalam Gugatan PENGGUGAT pada Poin 7 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PENGGUGAT dengan alasan Rasionalisasi dalam rangka efisiensi

Halaman 27 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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

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



menuju pembubaran perusahaan tentu haruslah mengacu kepada Pasal 89 dalam Perjanjian Kerja Bersama yang berbunyi sebagai Berikut:

- a) Pemberhentian karena reorganisasi/restrukturisasi atau rasionalisasi adalah merupakan pilihan terakhir yang akan dilakukan oleh Perusahaan karena keadaan memaksa yang tidak dapat dihindarkan dan pelaksanaannya dimusyawarahkan bersama antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja.
- b) Hak-hak Pegawai yang diberhentikan karena reorganisasi atau rasionalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini mengacu pada ketentuan Perusahaan dan/atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- c) Ketentuan yang menjadi dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pasal ini adalah ketentuan yang memberikan hak-hak yang lebih baik bagi Pegawai yang diberhentikan.

9. Bahwa sebagaimana dalil gugatan PENGGUGAT dalam poin 8 adalah alasan yang tidak berdasarkan dengan hukum. Faktanya adalah PARA TERGUGAT bekerja di tempat PENGGUGATatas dasar PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) Nomor: 069.SJ.U.0720-014/SP/07/2020 tanggal 27 Juli 2020 dan Perpanjangan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2020 Nomor: 00056/SJ/U/HKM/1022-118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022yang mana PKB tersebut ditandatangani Direktur Utama bersama-sama dengan Ketua Umum Serikat Pekerja (Wakil seluruh Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)), dimana prosedur pengangkatan dan pemberhentian Pegawai diatur dalam PKB bukan atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

10. Bahwa dalam laporan akuntan publik PENGGUGAT sebagaimana disebutkan dalam dalil gugatan Poin 9 haruslah diuji kebenarannya terlebih dahulu dimuka Persidangan dengan Putusan Pengadilan. Sehingga alasan PENGGUGAT memiliki dasar hukum yang kuat. Justru sampai dengan Jawaban PARA TERGUGAT ini dibuat belum pernah menerima PUTUSAN PENGADILAN yang mengatakan bahwa PENGGUGAT MERUGI yang menguatkan dalil-dalil PENGGUGAT;

11. Bahwa oleh karena PENGGUGAT melakukan PHK sepihak dengan ALASAN YANG TIDAK JELAS maka Perhitungan Hak-Hak TERGUGAT atas dasar Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021 adalah

Halaman 28 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PERHITUNGAN YANG TIDAK LAYAK dan BERTENTANGAN DENGAN PKB yang ada sehingga Perhitungan yang layak dan Pantas sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 89 ayat (3) dalam PERJANJIAN KERJA BERSAMA dengan bunyi "Ketentuan yang menjadi dasar ...dst..... adalah Ketentuan yang memberikan hak-hak yang lebih baik dari pegawai yang diberhentikan". Tentulah mengacu kepada Pasal 156 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Juncto Pasal 29, Pasal 30, Pasal 71, Pasal 72, Pasal 82 dan Pasal 83 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor: 069.SJ.U.0720-014/SP/07/2020 tanggal 27 Juli 2020 dan Perpanjangan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2020 Nomor: 00056/SJ/U/HKM/1022-118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022 dengan rincian yang tepat adalah sebagai berikut:

- TERGUGAT I :

In Casu TERGUGAT I UDHI PRASETYANTO		MKE per 01/12/1999	Masa Kerja 23 tahun	
	PMTK	Faktor	Gaji/THP	(dalam Rupiah)
1	Uang Pesangon	2 x 9 x	44.100.000	793.800.000
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x	44.100.000	352.800.000
3	Uang Penggantian Hak :			1.671.541.796
	- Dana DPPK/DPLK Sesuai Masa Kerja Pembayaran Sekaligus	2,5% x MK x GDP	900.356.796	
	- YKK Sesuai Masa Kerja	2 x MK x GDP	368.920.000	
	- Saldo Sisa Cuti Besar (100%)		252.585.000	
	- Uang Cuti Tahunan (2021-2022)		74.840.000	
	- Uang Cuti Besar (2021-2022)		-	
	- Bhakti Warsa Widayaka (2020-2022)		-	
	- Uang Cuti Tahunan 2023		-	
	- THR 2023		-	
	- Uang Cuti Besar 2023		74.840.000	
	- Bhakti Warsa Widayaka (2023)		-	
4	Manfaat Tambahan			449.040.000
TOTAL				3.267.181.796

- TERGUGAT II :

In Casu TERGUGAT II LEONARD TAMBUNAN		MKE per 01/12/1999	Masa Kerja 23 tahun	
	PMTK	Faktor	Gaji/THP	(dalam Rupiah)
1	Uang Pesangon	2 x 9 x	41.111.000	739.998.000
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 8 x	41.111.000	328.888.000
3	Uang Penggantian Hak :			1.268.054.478
	- Dana DPPK/DPLK Sesuai Masa Kerja Pembayaran Sekaligus	2,5% x MK x GDP	498.451.478	
	- YKK Sesuai Masa Kerja	2 x MK x GDP	322.000.000	
	- Saldo Sisa Cuti Besar (100%)		206.586.000	
	- Uang Cuti Tahunan (2021-2022)		68.862.000	
	- Uang Cuti Besar (2021-2022)		-	
	- Bhakti Warsa Widayaka (2020-2022)		68.862.000	
	- Uang Cuti Tahunan 2023		-	
	- THR 2023		34.431.000	
	- Uang Cuti Besar 2023		68.862.000	
	- Bhakti Warsa Widayaka (2023)		-	
4	Manfaat Tambahan			449.040.000
TOTAL				2.750.112.478

Halaman 29 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Ps



12. Bahwa adapun keputusan PENGGUGAT sebagaimana yang tertuang dalam dalil gugatan poin 9 dan 10 seharusnya tanpa mengesampingkan Anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Ketenagakerjaan Jakarta Pusat Nomor 2031/KT.03.03 tanggal 30 Mei 2023 yang tercantum sebagai berikut :

Menganjurkan :

“Agar pihak pengusaha PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam pasal 89 Perjanjian Kerja Bersama PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan hak-hak lainnya kepada pihak pekerja Sdr. Nugroho Eko Wibowo dkk (22 orang)”.

13. Bahwa dalil PENGGUGAT sebagaimana poin 10 adalah TIDAK BENAR, dimana pemberhentian hubungan kerja pada Pasal 78 ayat (1) butir (h) tidak pernah dimusyawarahkan terlebih dahulu melalui Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK).

Jadi dalil Penggugat adalah tidak benar dan menyesatkan karena secara fakta, proses pemberhentian pegawai yang terdampak rasionalisasi tidak mengacu pada PKB pasal 78 ayat 2 dan pasal 89 tersebut, dimana Perusahaan telah sepihak melakukan pemutusan tanpa melalui KPK (Komisi Pertimbangan Kepegawaian), tidak transparan, tebang pilih dan tidak akuntabel, sehingga proses PHK tersebut bertentangan dengan PKB yang merupakan ketentuan otonom yang disetujui, disepakati antara Penggugat dan Serikat Pekerja. Proses Rasionalisasi juga tidak didahului penilaian secara terbuka (assesment) meliputi akademik, kompetensi, pengalaman serta keahlian dan kemampuan teknologi sebagaimana umumnya dilakukan, sehingga pegawai tidak mendapatkan penjelasan maupun kriteria yang terdampak rasionalisasi;

14. Bahwa dalil Penggugat sebagaimana poin 11 dan 12 adalah TIDAK BENAR benar hal itu dapat tergugat sampaikan yang sesungguhnya adalah merupakan pemberitaan sepihak oleh



PENGGUGAT (sosialisasi tentang Program Rasionalisasi) dan bukan merupakan pembicaraan dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mengambil keputusan bersama dalam musyawarah;

15. Bahwa PENGGUGAT berdasarkan SK Direksi :

- Nomor: 00307/SK/P/HCD/1222 yang ditandatangani tanggal 14 Desember 2022 melakukan pemberhentian dengan hormat kepada TERGUGAT I berlaku sejak 1 Januari 2023;
- Nomor: 00308/SK/P/HCD/1222 yang ditandatangani tanggal 14 Desember 2022 melakukan pemberhentian dengan hormat kepada TERGUGAT II berlaku sejak 1 Januari 2023;

16. Bahwa atas dalil PENGGUGAT sebagaimana poin 23 dan poin 24 yang salah satunya meniadakan Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Tua sesungguhnya menunjukkan itikad yang tidak baik dari PENGGUGAT dan secara tegas melanggar hak PARA TERGUGAT mengingat Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Tua adalah hak PARA TERGUGAT sepenuhnya dan hak tersebut diberikan bagi Pegawai yang di-PHK dan telah berlaku sejak tahun 1992. Justru permintaan PENGGUGAT yang meminta kepada Majelis Hakim agar manfaat yang diberikan kepada PARA TERGUGAT diperhitungkan dengan iuran BPJS Ketenagakerjaan, iuran BPJS Kesehatan, Upah Proses dan menghilangkan Jaminan Hari Tua serta Tunjangan Hari Tua sehingga akibatnya manfaat yang akan diterima oleh PARA TERGUGAT sangatlah jauh lebih rendah dibandingkan manfaat yang ditawarkan sejak awal, menunjukkan bukti yang kuat bahwa manfaat yang diberikan kepada PARA TERGUGAT terbukti tidak lebih baik dan tidak sesuai dengan PKB Pasal 89;....

17. Bahwa terhadap Upah Proses dan Iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan adalah TANGGUNG JAWAB MUTLAK PENGGUGAT dan Bukan Beban dari PARA TERGUGAT hal itu dikarenakan PARA TERGUGAT masih merupakan sebagai Pegawai/Pekerja di tempat PENGGUGAT;

18. Bahwa sampai dengan Jawaban ini dibuat UPAH PROSES yang diterima oleh PARA TERGUGAT hanya berjalan 3 (bulan) saja terhitung sejak Bulan Januari 2023 sampai dengan Bulan Maret 2023 dengan ril penerimaan sebagai berikut:



NO.	UPAH PROSES	TERGUGAT I	TERGUGAT II
1	BULAN JANUARI	Rp 39.229.324	Rp 37.227.279
2	BULAN FEBRUARI	Rp 39.229.324	Rp 37.227.279
3	BULAN MARET	Rp 40.687.504	Rp 37.982.459
	TOTAL	Rp 119.146.152	Rp 112.437.017

Bahwa perlu kami sampaikan perhitungan UPAH PROSES yang seharusnya diterima oleh PARA TERGUGAT dengan perhitungan per 3 bulan tersebut diatas adalah sebagai berikut :

NO.	UPAH PROSES	TERGUGAT I	TERGUGAT II
1	BULAN JANUARI	Rp 44.100.000	Rp 41.111.000
2	BULAN FEBRUARI	Rp 44.100.000	Rp 41.111.000
3	BULAN MARET	Rp 44.100.000	Rp 41.111.000
	TOTAL	Rp 132.300.000	Rp 123.333.000
	SELISIH	Rp 13.153.848	Rp 10.895.983

Bahwa sementara proses hukum belum selesai sehingga sudah layak dan patut bagi PENGGUGAT untuk membayar lanjutan UPAH PROSES kepada PARA TERGUGAT terhitung dari Bulan April 2023 sampai dengan bulan ini (September 2023) beserta dengan selisihnya dengan hitungan sebagai berikut:

- TERGUGAT I adalah 6 Bulan x Rp. 44.100.000,- = Rp. 264.600.000,- + Rp.13.153.848,- (kekurangan/selisih pembayaran) = Rp. 277.753.848,-(dua ratus tujuh puluh tujuh juta tujuh ratus lima puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh delapan rupiah);
- TERGUGAT II adalah 6 Bulan x Rp. 41.111.000,- = Rp.246.666.000,- + Rp. 10.895.983,-(kekurangan/selisih pembayaran) = Rp. 257.561.983,-(dua ratus lima puluh tujuh juta lima ratus enam puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah);

19. Bahwa adapun Nilai Nominal Upah Proses yang diterima oleh PARA TERGUGAT adalah sebagai berikut :

- TERGUGAT I adalah sebesar Rp. 44.100.000,- (empat puluh empat juta seratus ribu rupiah) dan
- TERGUGAT II adalah sebesar Rp. 41.111.000,- (empat puluh satu juta seratus sebelas ribu rupiah)

terhitung dari bulan April 2023 untuk setiap bulannya sampai Putusan ini dinyatakan sudah berkekuatan hukum tetap.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hal perhitungan ini didasarkan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (“UU Ketenagakerjaan”);

20. Bahwa perlu diketahui terhadap PKB sampai dengan Jawaban ini dibuat belum mengalami perubahan sehingga tetaplah berpedoman dalam Pasal 89 Ayat (3) dalam PKB yang ketentuannya “memberikan Hak-Hak yang lebih baik bagi Pegawai yang diberhentikan” dalam hal Pegawai yang dimaksud adalah TERGUGAT itu sendiri sehingga perhitungan Hak-Hak yang terdapat dalam PP 35/2021 sebagaimana yang didalilkan oleh PENGGUGAT dalam Gugatannya HARUSLAH DITOLAK DAN DIKESAMPINGKAN;

Maka berdasarkan uraian jawaban yang dikemukakan tersebut diatas dengan ini PARA TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini memutuskan :

1. Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima;
2. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar Upah Proses setiap bulannya:

- Kepada TERGUGAT I sebesar Rp44.100.000,-
- Kepada TERGUGAT II sebesar Rp41.111.000,-

terhitung sejak bulan April 2023 sampai Putusan ini dinyatakan Berkekuatan Hukum Tetap (inkracht van gewijsde);

3. Memerintahkan kepada PENGGUGAT untuk membayar selisih kekurangan pembayaran UPAH PROSES (Januari-Maret 2023) kepada TERGUGAT I sebesar Rp13.153.848,- dan kepada TERGUGAT II sebesar Rp10.895.983,-

4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT terhitung sejak adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap;

5. Menyatakan secara hukum PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) Nomor: 069.SJ.U.0720-014/SP/07/2020 tanggal 27 Juli 2020 dan Perpanjangan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2020 Nomor:00056/ SJ/U/HKM/1022-118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022 adalah Sah dan Mengikat;

6. Menyatakan secara hukum perhitungan atas Hak-Hak PARA TERGUGAT atas dasar Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Halaman 33 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



8. Menyatakan secara hukum terhadap Upah Proses, luran BPJS Ketenagakerjaan dan luran BPJS Kesehatan merupakan Tanggung Jawab PENGGUGAT;

9. Menyatakan Putusan ini untuk tetap dijalankan terlebih dahulu walaupun ada Banding dan/atau upaya hukum lainnya;

10. Membebaskan PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara ini.

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

Menimbang, bahwa atas Jawaban dari Tergugat tersebut, pihak Penggugat mengajukan Replik tanggal 11 September 2023 dan pihak Tergugat mengajukan Duplik tanggal 18 September 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang sebagian dapat ditunjukkan aslinya dan sebagian tidak dapat ditunjukkan aslinya, dan telah diberi meterai cukup, serta diberikan tanda sebagai bukti P-1 sampai dengan bukti P-44, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Salinan Petikan Keputusan Direksi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor: 102.SK.U.042001, tanggal 9 April 2001, Tentang Pengangkatan Pegawai Tetap PT. Asuransi Jiwasraya (Persero);
2. Bukti P-2 : Salinan Petikan Keputusan Direksi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor: 102.SK.U.042001, tanggal 9 April 2001, Tentang Pengangkatan Pegawai Tetap PT. Asuransi Jiwasraya;
3. Bukti P-3 : Slip Komponen Gaji Pegawai atas nama nama Udhi Prasetyanto (*in casu* TERGUGAT I);
4. Bukti P-4 : Slip Komponen Gaji Pegawai atas nama nama Leonard Tambunan (*in casu* TERGUGAT II);
5. Bukti P-5 : Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bukti P-6A : Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00232/SK/P/HCD/1222 Tanggal 7 Desember 2022 Perihal Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan.
7. Bukti P-6B : Surat Keputusan Direksi Nomor 00024/SK/P/HCD/0323 tanggal 28 Maret 2023, yang telah mengubah Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00232/SK/P/HCD/1222 Tanggal 7 Desember 2022 Perihal Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;
8. Bukti P-7 : Surat Nomor 00958/SK/P/HCD/1222, tanggal 14 Desember 2022 perihal Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;
9. Bukti P-8 : Surat Nomor 00959/SK/P/HCD/1222, tanggal 14 Desember 2022 perihal Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;
10. Bukti P-9 : Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00307/SK/P/HCD/1222, tanggal 14 Desember 2022, tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Udhi Prasetyanto;
11. Bukti P-10: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00308/SK/P/HCD/1222, tanggal 14 Desember 2022, tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Leonard Tambunan;
12. Bukti P-11 : Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
13. Bukti P-12 : Surat Keputusan Direksi Nomor 00846/SK/U/HCD/1221, tanggal 7 Desember 2021 tentang Peraturan Modal Pensiun;
14. Bukti P-13A: Perjanjian Kerja Bersama Nomor 069.SJ.U.0720; 014/SPJ/07/2020 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya tertanggal 27 Juli 2020;

Halaman 36 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bukti P-13B: Kesepakatan Bersama Nomor 00056/SJ/U/HKM/1022 - 118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022 tentang Perpanjangan Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Nomor 069.SJ.U.0720; 014/SPJ/07/2020 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
16. Bukti P-14 : Surat dari Otoritas Jasa Keuangan Nomor S-449/NB.2/2020, tanggal 22 Oktober 2020, Perihal Tanggapan atas Rencana Penyehatan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
17. Bukti P-15 : Surat Menteri BUMN selaku Rapat Umum Pemegang Saham PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor S-713/MBU/ 09/2020 tanggal 11 September 2020;
18. Bukti P-16A: Laporan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Tahun 2019;
19. Bukti P-16B: Laporan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Tahun 2020;
20. Bukti P-16C: Laporan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Tahun 2021;
21. Bukti P-16D: Laporan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Tahun 2022;
22. Bukti P-17A: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00312.SK.U.0520 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 4 Mei 2020, sebagaimana diubah dengan Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00049/SK/U/CSP/0121 dan Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 000101/SK/U/CSP/0321;
23. Bukti P-17B: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00155/SK/U/CSP/0521, tanggal 4 Mei 2021, tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
24. Bukti P-17C: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00340/SK/U/CSP/0621 tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 22 Juni 2021;
24. Bukti P-17D: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00594/SK/U/CSP/0921, tanggal 13 September 2021, tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero);

Halaman 37 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. Bukti P-17E: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00001/SK/U/CSP/0122, tanggal 3 Januari 2022, tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
26. Bukti P-17F: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00188/SK/U/CSP/0822, tanggal 15 Agustus 2022, tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
27. Bukti P-17G: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00223/SK/U/CSP/0323, tanggal 24 Maret 2023, tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
28. Bukti P-17H: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00026/SK/U/CSP/0323, tanggal 15 Agustus 2022, tentang Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
29. Bukti P-18A: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00174/SK/P/HCD/0521 tanggal 28 Mei 2021 Tentang Bantuan Uang Cuti Besar, Bantuan Uang Cuti Tahunan, Bhakti Warsa Widayaka (BWW) dan Sisa Saldo Cuti Besar PT Asuransi Jiwasraya (Persero) sebagaimana telah diubah dengan
30. Bukti P-18B: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00115/SK/P/HCD/0322 tanggal 15 Maret 2022, yang telah mengubah Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00174/SK/P/HCD/0521 tanggal 28 Mei 2021 Tentang Bantuan Uang Cuti Besar, Bantuan Uang Cuti Tahunan, Bhakti Warsa Widayaka (BWW) dan Sisa Saldo Cuti Besar PT Asuransi Jiwasraya (Persero) (*vide* Bukti P-6A) ;
31. Bukti P-19: Salinan Putusan Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, tanggal 30 November 2022, atas nama Para Penggugat Hotman David Simangunsong dan Nugroho Eko Wibowo, dan Tergugat PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
32. Bukti P-20: Salinan Perubahan dan Pernyataan Kembali Perjanjian Kerjasama Penerimaan Pegawai di PT Asuransi Jiwa IFG

Halaman 38 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



antara PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia (Persero) dan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan PT Asuransi Jiwa IFG;

33. Bukti P-21: Nota Dinas Nomor 00407/ND/HCD/HCD1/0622 perihal Izin Direksi terkait Pelaksanaan dan Biaya Penarikan Pegawai PLR ke Kantor Pusat pada tanggal 8 Juni 2022;
34. Bukti P-22: Berita Acara Musyawarah Program Rasionalisasi antara Manajemen PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya Nomor: 00011/BAC/HCD/1122 tanggal 9 November 2022;
35. Bukti P-23 : Surat Tanggal 23 Desember 2022 Perihal Permintaan Penjelasan dan Penolakan atas Surat Keputusan Direksi Nomor 00307/SK/P/HCD/1222 tanggal 14 Desember 2022 tentang Pemberhentian Dengan Hormat oleh sdr. Udhi Prasetyanto (*in casu* TERGUGAT I);
36. Bukti P-24 : Surat Tanggal 23 Desember 2022 Perihal Penolakan Surat Keputusan Direksi Tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sebagai Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) oleh sdr. Leonard Tambunan (*in casu* TERGUGAT II);
37. Bukti P-25 : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
38. Bukti P-26 : Surat Nomor 00146/S/P/HCD1/1222 tanggal 27 Desember 2022, Perihal Tindakan Skorsing kepada Sdr. Udhi Prasetyanto;
39. Bukti P-27 : Surat Nomor 00147/S/P/HCD1/1222 tanggal 27 Desember 2022, Perihal Tindakan Skorsing kepada Sdr. Leonard Tambunan;
40. Bukti P-28 : Risalah Perundingan Bipartit Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Penolakan PHK Karena Program Rasionalisasi Pegawai antara Pegawai Jiwasraya Yang Menolak PHK Dengan Perusahaan Nomor: 00002/RIS/HCD/ 0123, tanggal 17 Januari 2023;
41. Bukti P-29 : Surat Nomor 00044/S/HCD/HCD1/0123, tanggal 25 Januari 2023 perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial (Perselisihan PHK);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

42. Bukti P-30 : Anjuran Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor 2031/KT.03.03 tanggal 30 Mei 2023;
43. Bukti P-31 : Surat Nomor 00101/S/HCD/HCD1/0623, tanggal 12 Juni 2023, perihal Jawaban Anjuran Penyelesaian Perselisihan PHK 22 Pegawai;
44. Bukti P-32 : Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1250 K/PDT.SUS-PHI/2022 tanggal 24 Agustus 2022, atas nama Para Penggugat Imelda Ramba dan Dyan Puri Kusuma, dan Tergugat PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
45. Bukti P-33 : Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan;
46. Bukti P-34 : Bukti Bayar luran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atas 22 Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang menolak diberhentikan melalui Program Rasionalisasi, dari Januari hingga September 2023;
47. Bukti P-35 : Bukti Bayar Upah Proses pada bulan Januari, Februari, dan Maret Tahun 2023 kepada PARA TERGUGAT;
48. Bukti P-36 : Nota Dinas Nomor 00130/ND/HCD/HCD1/0223 tanggal 27 Februari 2023 Perihal Usulan dan *Timeframe* Pembayaran THR Keagamaan Tahun 2023;
49. Bukti P-37 : Risalah Rapat Manajemen Dengan Serikat Pekerja Jiwasraya Tentang Progres Rencana Pengalihan Pegawai Jiwasraya ke IFG Life Nomor 00025/RIS/HCD.0421;
50. Bukti P-38 : Nota Dinas Nomor 00064/ND/HCD/HCD5/0521 tanggal 25 Mei 2021 Perihal Hasil Pelaksanaan Sosialisasi Penetapan Hak dan Kewajiban Pegawai Di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan IFG Life;
51. Bukti P-39 : Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Asuransi Jiwasraya Nomor: SK-155/MBU/07/2022 tentang Pemberhentian Perubahan Nomenklatur Jabatan dan Pengalihan Tugas Anggota-

Halaman 40 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Asuransi Jiwasraya;

52. Bukti P-40 : Surat Serikat Pekerja Jiwasraya Nomor 142/SPJ/11/2022 perihal Usulan Program Rasionalisasi dari Serikat Pekerja tanggal 9 November 2022;

53. Bukti P-41 : Nota Dinas Nomor 00149/ND/HCD/HCD1/1120 perihal Penunjukan Penugasan Sementara Spoke Person Program Sosialisasi Restrukturisasi Bancassurance tanggal 12 November 2020;

54. Bukti P-42 : Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00329/SK/P/CSP/0621 tentang Pembaharuan Tim Satgas Restrukturisasi – Pengalihan Aset & Liabilitas PT Asuransi Jiwasraya (Persero);

55. Bukti P-43 : Surat Pernyataan Atas Pembayaran Iuran Tahun 2018 Sampai Dengan 2023 dari Ketua Pengurus DPPK Jiwasraya;

56. Bukti P-44 : Surat Pernyataan atas Pembayaran Iuran Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2023 dari Ketua dan Bendahara YKK Jiwasraya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang sebagian dapat ditunjukkan aslinya dan sebagian tidak dapat ditunjukkan aslinya, dan telah diberi meterai cukup, serta diberikan tanda sebagai bukti P.T-1A sampai dengan bukti P.T-27, sebagai berikut:

1. Bukti P.T -1A	:	Perjanjian Kerja Bersama Nomor : 069.SJ.U.0720 – 014/SPJ/07/2020 Periode 2020 – 2022 PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya
2. Bukti P.T -1B	:	Nota Dinas Nomor : 00070/ND/HCD/HCD1/1020 tanggal 22 Oktober 2020 Perihal Sosialisasi PKB JIWASRAYA Periode 2020 S.D 2022
3. Bukti P.T -1C	:	Email Divisi Human Capital kepada PARA TERGUGAT pada hari Kamis, 22 Oktober 2020 Perihal Pengiriman Softcopy PKB 2020 - 2022
4. Bukti P.T -1D	:	Kesepakatan Bersama Antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya tentang Perpanjangan Jangka Waktu Perjanjian Kerja



	Bersama 2020 – 2022 Antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya Nomor : 069.SJ.U.0720 – 014/SPJ/07/2020 Tanggal 27 Juli 2020 Nomor : 00056/SJ/U/HKM/1022 – 118/SPJ/10/2022
5. Bukti T.I-2A	: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor : 293.SK.U.1199 tentang Pengangkatan Pegawai Sementara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) pada tanggal 19 November 1999.
6. Bukti T.I-2B	: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor : 362.SK.O.0919 tentang Kenaikan Gaji Berkala Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero), ditetapkan di Jakarta pada tanggal 30 September 2019;
7. Bukti T.II-2	: Sertifikat Penghargaan Bhakti Warsa Widayaka 10 Tahun
BUKTI TERKAIT KOMPONEN GAJI PARA TERGUGAT	
8. Bukti T.I-3A	: Slip Gaji TERGUGAT I Bulan Desember 2020.
9. Bukti T.I-3B	: Slip Gaji TERGUGAT I Bulan Desember 2021.
10. Bukti T.I-3C	: Slip Gaji TERGUGAT I Bulan Desember 2022.
11. Bukti T.II-3	: Slip Gaji TERGUGAT II Bulan Desember 2022.
12. Bukti T.I-4A	: Email TERGUGAT I kepada Divisi Human Capital PT Asuransi Jiwasraya (Persero) pada tanggal 02 Februari 2023 Perihal Permintaan Perincian Gaji Bulan Januari 2023 an. Udhi Prasetyanto.
13. Bukti T.I-4B	: Perincian Gaji/Upah TERGUGAT I Bulan Januari 2023 yang dikirimkan oleh PENGGUGAT melalui Email.
14. Bukti T.II-4A	: Email TERGUGAT II kepada Divisi Human Capital PT Asuransi Jiwasraya (Persero) pada tanggal 01 Februari 2023 Perihal Permintaan Perincian Gaji Bulan Januari 2023 an. Leonard Tambunan.
15. Bukti T.II-4B	: Perincian Gaji/Upah TERGUGAT II Bulan Januari 2023 yang dikirimkan oleh PENGGUGAT melalui Email.
16. Bukti T.II-4C	: Permintaan Perincian Gaji/Upah Bulan Februari 2023 TERGUGAT II kepada Staff Divisi Human Capital melalui Aplikasi Whatsapp
17. Bukti T.II-4D	: Permintaan Perincian Gaji/Upah Bulan Februari 2023 TERGUGAT II kepada Kepala Divisi Divisi Human



	Capital melalui Aplikasi Whatsapp
18. Bukti P.T-5A	: Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA pada tanggal 18 Mei 2022 dalam Perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2022 yang penetapan putusan pada tanggal 7 Juni 2022.
19. Bukti P.T-5B	: Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1250/K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 24 Agustus 2022 yang sudah berkekuatan hukum Tetap.
20. Bukti P.T-6A	: Nota Dinas Nomor : 1245. ND-PL.0915 Perihal Penyesuaian Bantuan Makan Siang tanggal 9 September 2015 yang ditandatangani oleh Udhi Prasetyanto (Kepala Dvisi Sumber Daya Manusia PT Asuransi Jiwasraya (Persero)), sebagaimana untuk pegawai diatur oleh Nota Dinas Direksi Nomor 007.ND.U.0114 tanggal 7 Januari 2014 Perihal Sentralisasi Pembayaran Bantuan Makan Siang.
21. Bukti P.T-6B	: Nota Dinas Nomor : 076. ND-U.0417 Perihal Bantuan Transport 21 April 2017 yang ditandatangani oleh Hendrisman Rahim (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)), sebagaimana untuk pegawai dalam Nota Dinas Direksi Nomor : 140.ND.U.0713 tanggal 23 Juli 2013 Perihal Bantuan Transport.
22. Bukti P.T-6C	: Nota Dinas Nomor : 074. ND-U.0417 Perihal Tunjangan Perumahan dan Bantuan Uang Perumahan tanggal 21 April 2017 yang ditandatangani oleh Hendrisman Rahim (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)), sebagaimana untuk pegawai dalam Nota Dinas Direksi Nomor : 237.ND.K.0915 tanggal 14 September 2015 Perihal Tunjangan Perumahan dan Bantuan Uang Perumahan.
BUKTI KEKURANGAN PEMBAYARAN UPAH PROSES JANUARI-MARET 2023	
23. Bukti T.I-7	: Mobile Banking Bank BNI TERGUGAT I tanggal 27 Maret 2023 dana yang masuk sebesar Rp40.687.504,-
24. Bukti T.II-7A	: SMS Banking Bank BNI TERGUGAT II tanggal 27



		Januari 2023 dana yang masuk sebesar Rp37.227.279,-
25. Bukti T.II-7B	:	SMS Banking Bank BNI TERGUGAT II tanggal 27 Februari 2023 dana yang masuk sebesar Rp37.227.279,-
26. Bukti T.II-7C	:	SMS Banking Bank BNI TERGUGAT II tanggal 27 Maret 2023 dana yang masuk sebesar Rp37.982.459,-
BUKTI PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) MASIH MELAKUKAN OPERASIONAL MELALUI PENJUALAN PRODUK PADA TAHUN 2018 DAN TAHUN 2019		
27. Bukti P.T-8A	:	Nota Dinas Direksi Nomor 025.ND.U.02.2018 perihal PENETAPAN TARGET PREMI TAHUN 2018 DAN BOD ASPIRATIONS yang ditandatangani oleh Muhamad Zamkhani (Plt. Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) tertanggal 7 Februari 2018 dengan perolehan premi sebesar Rp 10.663.837.000.000 (sepuluh triliun enam ratus enam puluh tiga miliar delapan ratus tiga puluh tujuh juta rupiah);
28. Bukti P.T-8B	:	Nota Dinas Direksi Nomor: 264.ND.O.1218 PERIHAL PEMASARAN PRODUK ASURANSI PERIODE PENJUALAN TAHUN 2019 KHUSUS PERTANGGUNGAN PERORANGAN (PP) yang ditandatangani oleh Indra Widjaja (Direktur Pemasaran PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) tertanggal 26 Desember 2018 dengan perolehan premi sebesar Rp 3.193.352.000.000 (tiga triliun seratus sembilan puluh tiga miliar tiga ratus lima puluh dua juta rupiah)
BUKTI TINDAKAN PHK YANG DILAKUKAN PENGGUGAT ADALAH KARENA AKSI KORPORASI BUKAN KARENA EFISIENSI KARENA RUGI		
29. Bukti P.T-9A	:	RENCANA PENYEHATAN KEUANGAN 2020-2024 yang ditandatangani oleh Dewan Direksi dan Dewan Komisaris PT Asuransi Jiwasraya (Persero).
30. Bukti P.T-9B	:	Nota Kesepahaman Awal antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia Perihal Rencana Penyelamatan Polis pada tanggal 22 Oktober 2020 yang



		ditandatangani oleh Hexana Tri Sasongko (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Robertus Billitea (Direktur Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia).
31. Bukti P.T-9C	:	Nota Dinas Nomor:00013/ND/KAK/KAK4/0321 Perihal Prosedur Pengembalian Premi Setelah Tanggal Cut Off Restrukturisasi Produk Ritel tanggal 15 Maret 2021 yang ditandatangani oleh Lusiana (Kepala Divisi Keuangan dan Akuntansi PT Asuransi Jiwasraaya (Persero)) dan Ari Hermana (Kepala Departemen Divisi Keuangan dan Akuntansi PT Asuransi Jiwasraaya (Persero)).
32. Bukti P.T-9D	:	Surat Risalah Rapat Manajemen dengan Serikat Pekerja Jiwasraya tentang Progres Rencana Pengalihan Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) ke IFG Life Nomor 00025/RIS/HCD.0421 yang ditandatangani oleh R. M. Adriyan Suryo R. (Notulis) dan para hadir Pengurus Serikat Pekerja dan Manajemen PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang ditanda tangani hari Rabu, 31 maret 2021.
33. 33.Bukti P.T-9E	:	Perjanjian Induk Pengalihan Portofolio (Aset dan Kewajiban) PT Asuransi Jiwasraya (Persero) kepada PT Asuransi Jiwa IFG dalam rangka penyelesaian permasalahan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) pada tanggal 20 Mei 2021 yang ditandatangani oleh Hexana Tri Sasongko (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)), Andy Samuel (Direktur Utama PT Asuransi Jiwa IFG) dan Robertus Billitea (Direktur Utama PT Bahana Pembinaan Usaha Indonesia (Persero)).
34. Bukti P.T-9F	:	Zoom Meeting pada tanggal 20 Mei 2021 yang dihadiri oleh Hexana Tri Sasongko (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
35. Bukti P.T-9G	:	Materi Sosialisasi Penetapan Hak dan Kewajiban Pegawai di Jiwasraya dan IFG Life melalui Zoom Meeting pada tanggal 20 Mei 2021 yang dihadiri oleh Hexana Tri Sasongko (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur PT



	Asuransi Jiwasraya (Persero)).
36. Bukti P.T-9H	: Email Divisi Human Capital tanggal 28 Mei 2021 kepada Seluruh Kepala Divisi dan Kepala Departemen Setingkat Perihal Penyampaian Surat Pernyataan Mengikuti Program Migrasi Pegawai Jiwasraya ke IFG Life.
37. Bukti P.T-9I	: Nota Dinas Nomor 00408/ND/HCD/HCD1/0521 tanggal 28 Mei 2021 perihal PENYAMPAIAN SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENGIKUTI PROGRAM MIGRASI PEGAWAI JIWASRAYA KE IFG LIFE .
38. Bukti P.T-9J	: Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor:S-303/NB.21/2021 Perihal Laporan Perkembangan Pelaksanaan Rencana Penyehatan Keuangan tanggal 23 Juli 2021 yang menanyakan mengenai permasalahan Kepegawaian di PT Asuransi Jiwasraya (Persero).
39. Bukti P.T-9K	: Disposisi Persetujuan Direksi kepada Nota Dinas Nomor:00198/ND/CSP/0921 Perihal Usulan Perpanjangan Tenaga Alih Daya (TAD) Dalam Rangka Penyelesaian Administrasi Program Restrukturisasi Polis kepada Direksi yang ditandatangani oleh Lufi Rizal (Kepala Divisi Strategi Korporasi Dan Manajemen Kinerja Perusahaan) dan Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia).
40. Bukti P.T-9L	: Nota Dinas Nomor :00053/ND/OBR/0921 Perihal Kebutuhan TAD Untuk Bulan Oktober 2021 yang ditandatangani oleh Suhendi (Kepala Divisi Operasional Bisnis Ritel) dan Yan Hendayana (Kepala Departemen Divisi Operasional Bisnis Ritel).
41. Bukti P.T-9M	: Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor:S-387/NB.2/2021 Perihal Pengalihan Portofolio Aset dan Liabilitas PT Asuransi Jiwasraya (Persero) kepada PT Asuransi Jiwa IFG tanggal 10 Desember 2021.
42. Bukti P.T-9N	: Berita Acara Serah Terima Portofolio Pertanggung (Polis) dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) kepada PT Asuransi Jiwa IFG tanggal 16 Desember 2021 ditandatangani oleh Dewan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan Dewan Direksi PT Asuransi Jiwa IFG.
43. Bukti P.T-9O	: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor : 00072/SK/P/HCD/0723 tentang Tim Verifikasi dan



	Validasi Polis Restrukturisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
44. Bukti P.T-9P	: Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara Pasal 63 jo Pasal 65 ayat (2) dan pasal 73 yang intinya menyebutkan bahwa dalam melakukan tindakan perusahaan/ aksi korporasi kepentingan karyawan BUMN harus tetap mendapat perhatian. Dan tindakan PHK terhadap karyawan adalah merupakan pilihan terakhir.
BUKTI RASIONALISASI PEGAWAI PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) TIDAK PATUT DAN TIDAK SAH KARENA TIDAK SESUAI DENGAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA 2020-2022	
45. Bukti P.T-10A	: Surat Undangan Musyawarah Rasionalisasi Pegawai Nomor : 00829/S/P/HCD/1122 pada tanggal 2 Nopember 2022 dengan adanya rencana pelaksanaan program rasionalisasi pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
46. Bukti P.T-10B	: Menindaklanjuti Surat Direksi Nomor : 00829/S/P/HCD/1122 pada tanggal 2 Nopember 2022 dengan adanya rencana pelaksanaan program rasionalisasi pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)), Serikat Pekerja bersurat mengenai Perihal Permintaan Reschedule Jadwal Musyawarah Nomor : 140/SPI/11/ 2022 pada tanggal 4 Nopember 2022 yang ditandatangani oleh (Ketua Umum Serikat Pekerja Jiwasraya) dan Nugroho Eko Wibowo (Sekretaris Jenderal Serikat Pekerja Jiwasraya).
47. Bukti P.T-10C	: Surat Undangan Ke-2 Musyawarah Rasionalisasi Pegawai



	Nomor : 00838/S/P/HCD/1122 pada tanggal 7 Nopember 2022 dengan adanya rencana pelaksanaan program rasionalisasi pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
48. Bukti P.T-10D	: Risalah Berita Acara Program Rasionalisasi Antara Manajemen PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya Nomor : 00011/BAC/HCD/ 1122 pada tanggal 9 Nopember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Hotman David (Ketua Umum Serikat Pekerja Jiwasraya).
BUKTI PERTEMUAN MUSYAWARAH PENGGUGAT DENGAN SERIKAT PEKERJA BUKAN SEBAGAI PERTEMUAN KOMISI PERTIMBANGAN KEPEGAWAIAN (KPK)	
49. Bukti P.T-11A	: Undangan Rapat Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK) Nota Nomor: 32/KPK/JS/K/1114 tanggal 18 Nopember 2014 yang ditandatangani oleh Udhi Prasetyanto (Ketua Komisi Pertimbangan Kepegawaian)
50. Bukti P.T-11B	: Notulen Rapat Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK) tanggal 1 Agustus 2017 yang ditandatangani oleh Udhi Prasetyanto (Ketua Komisi Pertimbangan Kepegawaian) dkk.....
51. Bukti P.T-11C	: Undangan Rapat Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK) Nota Nomor: 00019/KPK-JS/1220 tanggal 03 Desember 2020 yang ditandatangani oleh Novi Rahmi (Ketua Komisi Pertimbangan Kepegawaian) dan Arti Suseliani (Sekretris)
52. Bukti P.T-11D	: Notulen Rapat Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK) tanggal 28 Januari 2021 yang ditandatangani oleh Novi Rahmi (Ketua Komisi Pertimbangan Kepegawaian) dan R. M. Adriyan Suryo R. (Notulis).
BUKTI SURAT PEMBERITAHUAN DAN SURAT KEPUTUSAN PEMBERHENTIAN PROGRAM RASIONALISASI TIDAK SAH MENURUT PERJANJIAN KERJA BERSAMA 2020-2022	
53. Bukti T.I-12A	: Surat Tanda Terima Surat Pemberitahuan dan Surat Keputusan Pemberhentian Program Rasionalisasi Pegawai



	<p>Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang diberikan kepada TERGUGAT I pada hari Rabu tanggal 14 Desember 2022 yang diserahkan oleh Tim Komunikasi Divisi/Unit Kerja.</p>
54. Bukti T.I-12B	<p>: Surat Pemberitahuan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan Nomor : 00958/SK/P/HCD/1222 tanggal 14 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).</p>
55. Bukti T.I-12C	<p>: Surat Keputusan Direksi Nomor : 00307/SK/P/ HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Udhi Prasetyanto/ Penugasan Khusus Setingkat Officer TK.I Divisi Restrukturisasi Bisnis Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 14 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero))</p>
56. Bukti T.I-12D	<p>: Surat Penolakan PHK TERGUGAT I tanggal 23 Desember 2022 kepada Divisi Human Capital</p>
57. Bukti T.II-12A	<p>: Serah Terima Surat Pemberitahuan dan Surat Keputusan Pemberhentian Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang diberikan kepada TERGUGAT II pada hari Rabu tanggal 14 Desember 2022 yang diserahkan oleh Tim Komunikasi Divisi/Unit Kerja.</p>
58. Bukti T.II-12B	<p>: Surat Pemberitahuan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan Nomor : 00959/SK/P/HCD/1222 tanggal 14 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan</p>



		Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
59. Bukti T.II-12C	:	Surat Keputusan Direksi Nomor : 00308/SK/ P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Leonard Tambunan/Pjs. Penugasan Khusus Setingkat Officer TK.I Divisi Restrukturisasi Bisnis Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 14 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero))
60. Bukti T.II-12D	:	Surat Penolakan PHK TERGUGAT II tanggal 23 Desember 2022 kepada Divisi Human Capital
BUKTI PENYAMPAIAN REGULASI PROGRAM RASIONALISASI OLEH PENGGUGAT TIDAK PATUT DAN TIDAK SAH		
61. Bukti P.T-13A	:	Email Kepala Divisi DPLK kepada pegawai Divisi DPLK yang di PHK oleh PENGGUGAT terkait penyampaian Surat Penyampaian SK Pedoman Pelaksanaan Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan Nota Dinas Nomor: 00906/ND/HCD/HCD1/122 pada tanggal 20 Desember 2022 Pukul 22:03 WIB .
62. Bukti P.T-13B	:	Surat Penyampaian SK Pedoman Pelaksanaan Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan Nota Dinas Nomor: 00906/ND/HCD/HCD1/122 pada tanggal 20 Desember 2022 .
63. Bukti P.T-13C	:	Surat Keputusan Direksi Nomor: 00232/SK/P/ HCD/1222 tentang Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan pada tanggal 7 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
BUKTI TINDAKAN SKORSING OLEH PENGGUGAT KEPADA PARA TERGUGAT TIDAK SAH MENURUT PERJANJIAN KERJA BERSAMA 2020 – 2022		



64. Bukti T.I-14A	:	Surat Serah Terima Surat Tindakan Skorsing Kepada TERGUGAT I pada tanggal 27 Desember 2023 II pada hari Selasa tanggal 14 Desember 2022 yang diserahkan oleh Tim Komunikasi Divisi/Unit Kerja.
65. Bukti T.I-14B	:	Surat Tindakan Skorsing Kepada TERGUGAT I Nomor: 00146/S/P/HCD/HCD1/1222 pada tanggal 27 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Officer Tk. III Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
66. Bukti T.II-14	:	Surat Tindakan Skorsing Kepada TERGUGAT II Nomor: 00147/S/P/HCD/HCD1/1222 pada tanggal 27 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Officer Tk. III Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
67. Bukti P.T-14	:	Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor: 291.SK.U.1111 Tentang Pemberhentian Sementara (Skorsing) Sdr. Widyo Purnomo Wardoyo / Kasir Seksi Administrasi dan Logistik Surakarta Branch Office PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Yogyakarta Regional Office.
BUKTI PENGGUGAT SECARA SEPIHAK MENGHENTIKAN GAJI/UPAH PARA TERGUGAT YANG DISKORSING OLEH PENGGUGAT		
68. Bukti T.I-15	:	Surat Penyampaian Adendum SK Program Rasionalisasi Nomor: 00086/S/HCD/HCD1/0423 pada tanggal 3 April 2023 yang ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Officer Tk. III Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
69. Bukti T.II-15A	:	Email Surat Penyampaian Adendum SK Program Rasionalisasi Nomor: 00087/S/HCD/HCD1/0423 pada tanggal 04 April 2023.
70. Bukti T.II-15B	:	Surat Penyampaian Adendum SK Program Rasionalisasi Nomor: 00087/S/HCD/HCD1/0423 pada tanggal 3 April



		2023 yang ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Officer Tk. III Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
71. Bukti P.T-15	:	Surat Keputusan Direksi Nomor: 00024/SK/P/ HCD/0323 Tentang Adendum Surat Keputusan Direksi Nomor: 00232/SK/P/HCD/1222 Tanggal 7 Desember 2022 Tentang Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) pada tanggal 28 Maret 2023.
BUKTI PENGGUGAT TIDAK PATUH KEPADA ANJURAN YANG DIKELUARKAN OLEH DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT		
72. Bukti P.T-16	:	Anjuran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor 2031/KT.03.03 sebagaimana yang telah ditandatangani tertanggal 30 Mei 2023 oleh Sudrajad SE. MM. Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat
BUKTI PENGGUGAT MEMBERIKAN PEMBAYARAN HAK YANG LEBIH BAIK KEPADA PEGAWAI YANG BERHENTI KARENA PERMINTAAN SENDIRI		
73. Bukti P.T-17A	:	Surat Keputusan Direksi Nomor 00462.SK.O.1219 Tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Erwin Narto tertanggal 30 Desember 2019 yang ditandatangani oleh Indra Widjaja (Direktur Pemasaran Korporat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
74. Bukti P.T-17B	:	Surat Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) Jiwasraya Nomor:047/DP/01/202 pada tanggal 24 Januari 2020 yang ditandatangani oleh Lilik Budi Prasetyo (Wakil Ketua Dana Pensiun Pemberi Kerja Jiwasraya) dan Surachman (Sekretaris Dana Pensiun Pemberi Kerja Jiwasraya).
75. Bukti P.T-17C	:	Surat Divisi Sumber Daya Manusia Nomor 00059/Jiwasraya/SDM/0120 Perihal Manfaat Pensiun pada tanggal 28 Januari 2020 yang ditandatangani oleh



	Agus Sugianto (Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
BUKTI PENGGUGAT TIDAK MEMBERIKAN MANFAAT MODAL PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA SESUAI PERJANJIAN KERJA BERSAMA 2020-2022	
76. Bukti P.T-18A	: Surat Penyampaian Adendum SK Direksi Perihal Modal Pensiun Nomor: 00100/S/HCD/HCD1/1122 pada tanggal 10 Nopember 2022 yang ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Officer Tk. III Divisi Modal Manusia & Administrasi Sekretariat PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
77. Bukti P.T-18B	: Surat Keputusan Direksi Nomor: 00846/SK/U/HCD/1221 Tentang Peraturan Modal Pensiun PT Asuransi Jiwasraya (Persero) pada tanggal 7 Desember 2021 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Kepatuhan Manajemen Risiko dan SDM PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
78. Bukti P.T-18C	: Surat Keputusan Direksi Nomor: 185.SK.U.0616 Tentang Peraturan Dana Pensiun Pemberi Kerja Jiwasraya Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) pada tanggal 6 Juni 2016 yang ditandatangani oleh Hendrisman Rahim (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
BUKTI PENGGUGAT TIDAK MELAKSANAKAN PROGRAM RASIONALISASI TAHAP II DAN III	
79. Bukti P.T-19A	: Surat Serikat Pekerja Nomor:45/SPJ/08/2023 Perihal Kelanjutan Program Rasionalisasi Pegawai dan Penutupan Jiwasraya pada tanggal 19 Agustus 2023 yang ditandatangani oleh (Ketua Umum Serikat Pekerja Jiwasraya) dan Nugroho Eko Wibowo (Sekretaris Jenderal Serikat Pekerja Jiwasraya).
80. Bukti P.T-19B	: Surat Direksi Nomor: 00613/S/P//HCD/0823 Perihal Jawaban Surat Serikat Pekerja Jiwasraya 45/SPJ/08/2023 tanggal 19 Agustus 2023 pada tanggal 30 Agustus 2023 yang ditandatangani oleh R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Kepatuhan Manajemen Risiko dan SDM PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Lutfi Rizal (Direktur Operasional dan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya



(Persero))	
BUKTI PENGGUGAT PERNAH MEMBAYARKAN TUNJANGAN HARI RAYA IDUL FITRI DAN NATAL SECARA BERSAMAAN PADA HARI RAYA IDUL FITRI	
81. Bukti P.T-20	: Surat Serikat Pekerja Nomor:030/SPJ/04/2022 Perihal Surat Tanggapan Nota Dinas Nomor:00069/ ND/HCD/HCD3/0422 Perihal Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2022 dan Permintaan Pertanggungjawaban Pembayaran THR Tahun 2021 pada tanggal 27 April 2022 yang ditandatangani oleh (Ketua Umum Serikat Pekerja Jiwasraya) dan Nugroho Eko Wibowo (Sekretaris Jenderal Serikat Pekerja Jiwasraya).
BUKTI PENGGUGAT MEMAKSAKAN KEHENDAKNYA DAN TIDAK MEMPUNYAI ITIKAD BAIK	
82. Bukti T.I-21A	: Surat Tindak Lanjut Atas Anjuran Nomor: 00145/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 23 Agustus 2023 yang dikirim melalui email dan ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Kepala Divisi Hukum, Manajemen Risiko dan Sekretariat Perusahaan PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
83. Bukti T.I-21B	: Revisi Surat Tindak Lanjut Atas Anjuran Nomor: 00166/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 24 Agustus 2023 yang dikirim melalui email dan ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Kepala Divisi Hukum, Manajemen Risiko dan Sekretariat Perusahaan PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
84. Bukti T.I-21C	Email Jawaban TERGUGAT I kepada PENGGUGAT terkait Surat Nomor: 00166/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 29 Agustus 2023.
85. Bukti T.II-21A	: Email Surat Tindak Lanjut Atas Anjuran Nomor: 00146/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 23 Agustus 2023;
86. Bukti T.II-21B	: Surat Tindak Lanjut Atas Anjuran Nomor: 00146/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 23 Agustus 2023 yang dikirim melalui email dan ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Kepala



	Divisi Hukum, Manajemen Risiko dan Sekretariat Perusahaan PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
87. Bukti T.II-21C	: Email Jawaban TERGUGAT II terkait dengan kelirunya dalam isi Surat Nomor : 00146/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 23 Agustus 2023.
88. Bukti T.II-21D	: Email Revisi Surat Tindak Lanjut Atas Anjuran Nomor: 00167/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 23 Agustus 2023.
89. Bukti T.II-21E	: Revisi Surat Tindak Lanjut Atas Anjuran Nomor: 00167/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 24 Agustus 2023 yang dikirim melalui email dan ditandatangani oleh Novi Rahmi (Kepala Divisi Modal Manusia & Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan Satrio Nusantorojati (Kepala Divisi Hukum, Manajemen Risiko dan Sekretariat Perusahaan PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
90. Bukti T.II-21F	: Email Jawaban TERGUGAT II kepada PENGGUGAT terkait Surat Nomor: 00167/S/HCD/HCD1/0823 pada tanggal 24 Agustus 2023.
BUKTI PERMOHONAN PROVISIONIL PARA TERGUGAT	
91. Bukti T.I-22	: Surat Tagihan Kartu Kredit Bank Mandiri
92. Bukti T.II-22A	: Surat Tagihan Kartu Kredit Bank Mega
93. Bukti T.II-22B	: Surat Tagihan Kartu Kredit Bank CIMB Niaga
94. Bukti T.II-22C	: SMS Tagihan Kredit Bank Maybank
95. Bukti T.II-22D	: Surat Tagihan Kartu Kredit Bank Mandiri
BUKTI TINDAKAN PHK YANG DILAKUKAN PENGGUGAT ADALAH KARENA AKSI KORPORASI BUKAN KARENA EFISIENSI KARENA RUGI	
96. Bukti P.T-23A	: RENCANA PENYEHATAN KEUANGAN PT Asuransi Jiwasraya (Persero) 2019 - 2028 yang ditandatangani oleh Dewan Direksi dan Dewan Komisaris PT Asuransi Jiwasraya (Persero).
97. Bukti P.T-23B	: Surat Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor : 00327/Jiwasraya/K/0319 tanggal 26 Maret 2019 Perihal Penyampaian Buku Rencana Penyelamatan dan Penyehatan PT Asuransi Jiwasraya (Persero)
98. Bukti P.T-23C	: Surat Menteri BUMN Nomor : S-368/MBU/05/2019 tanggal 28 Mei 2019 Perihal Persetujuan Rencana Penyehatan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero)
BUKTI MASA KERJA PARA TERGUGAT	
99. Bukti T.II-24	: Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor : 368.SK.U.0617 tentang Kenaikan Ruang Gaji Pegawai PT Asuransi Jiwasraya



		(Persero) pada tanggal 19 Juni 2017.
BUKTI PERMOHONAN PROVISIONIL PARA TERGUGAT		
100. Bukti T.II-25A	:	Surat Persetujuan BNI Fleksi dari Bank BNI
101. Bukti T.II-25B	:	Surat Ikhtisar Pembiayaan dari Maybank Finance
102. Bukti T.II-25C	:	Surat Pernyataan Hutang dari Koperasi Karyawan Jiwasraya;
103. Bukti P.T-26A	:	Surat Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan Sdr. Dwiyanto Wicaksono Nomor : 00942/SK/P/HCD/1222 tanggal 14 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
104. Bukti P.T-26B	:	Surat Keputusan Direksi Nomor : 00290/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Dwiyanto Wicaksono/ Penugasan Khusus Setingkat Officer TK.III Divisi Restrukturisasi Bisnis Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 14 Desember 2022 yang ditandatangani oleh Angger P. Yuwono (Direktur Utama PT Asuransi Jiwasraya (Persero)) dan R. Mahelan Prabantarikso (Direktur Manajemen Risiko, SDM dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)).
105. Bukti P.T-26C	:	Perjanjian Bersama Sdr. Dwiyanto Wicaksono dengan PENGGUGAT.
106. Bukti P.T-26D	:	SMS Banking Bank BNI Sdr. Dwiyanto Wicaksono untuk pembayaran Manfaat Rasionalisasi.
107. Bukti P.T-26E	:	Surat Dana Pensiun Pemberi Kerja Jiwasraya kepada Sdr. Dwiyanto Wicaksono Nomor: 102/DP/03/2023 tentang Pembayaran Manfaat Pensiun Sekaligus yang ditanda tangani oleh Dhanny Bachtazar (Ketua Dana Pensiun) dan Kasful Anwar (Wakil Ketua Dana Pensiun) pada tanggal 06 Maret 2023.
108. Bukti P.T-27	:	Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor:



19/PUU-IX/2011 pada tanggal 20 Juni 2012.

Menimbang, bahwa Penggugat telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan, masing-masing bernama Sunade dan Lusiana, yang telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Sunade, menerangkan di bawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Saksi merupakan bekerja di Divisi Sumber Daya Manusia & Umum;
- Bahwa Saksi mengetahui adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perubahannya;
- Bahwa Saksi menyatakan adanya Program Rasionalisasi yang dilakukan PENGGUGAT;
- Bahwa PARA TERGUGAT di PHK akibat dari Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa mengetahui adanya anjuran sudinaker pasal 89 Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- Bahwa Saksi Menyatakan Hak yang diterima karena di PHK akibat Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan seharusnya LEBIH BAIK dari Pegawai yang mengundurkan diri;
- Bahwa Saksi menyatakan terhadap Direktur Utama yang sebelumnya memberikan 2 Pilihan kepada seluruh Pegawai yaitu TETAP DI JIWASRAYA ATAU PINDAH KE IFG LIFE;
- Bahwa Saksi menyatakan IFG Life Merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN);
- Menyatakan bahwa sertifikat BWW diberikan setiap 10 Tahun sekali;
- Bahwa komponen Gaji merupakan Gaji Dasar Pensiun, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap;
- Menyatakan bahwa dalam Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan tidak melibatkan forum Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK);
- Menyatakan bahwa Amanat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) apabila ada PERSELISIHAN PEGAWAI HARUS MELIBATKAN KPK (Pasal 90 Perjanjian Kerja Bersama (PKB));

Halaman 57 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- Menyatakan bahwa tidak ada kesepakatan PHK dengan Serikat Pekerja Jiwasraya;
- Bahwa Serikat Pekerja Jiwasraya meminta agar PHK ditunda sampai Tahun 2023;
- Menyatakan bahwa TIDAK ADA aturan dalam perusahaan yang menyatakan bahwa Dana Pensiun sebagai Faktor Penambah dalam Pesangon;
- Menyatakan bahwa Surat Keputusan Direksi Nomor 232 diterbitkan ketika PHK terjadi bukan merupakan TURUNAN DARI Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- Menyatakan bahwa perhitungan manfaat yang diterima PARA TERGUGAT merupakan perhitungan PENGGUGAT TANPA MELIBATKAN PIHAK KETIGA;
- Menyatakan PHK PARA TERGUGAT Karena Efisiensi menuju pembubaran Perusahaan;
- Bahwa Saksi menyatakan adanya musyawarah Program Rasionalisasi yang dihadiri oleh Seluruh Direksi, Seluruh Kepala Divisi dan Seluruh Serikat Pekerja Jiwasraya;
- Bahwa Saksi menyatakan baru memberikan 3 Bulan Upah Proses/Skorsing kepada PARA TERGUGAT sampai adanya Putusan Pengadilan;
- Bahwa Saksi Tidak Mengetahui cara menghitung Manfaat DPPK dan YKK PARA TERGUGAT;

2. Saksi Lusiana, menerangkan dibawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Saksi merupakan kepala Divisi Keuangan dan Investasi sejak tahun 2020 sampai dengan sekarang;
- Bahwa Saksi menyatakan memiliki tugas menerima, membayar seluruh kewajiban perusahaan, membuat laporan keuangan valid;
- Bahwa Saksi menyatakan telah dilakukan Pengalihan asset dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) ke IFG Life, dan masih berlangsung;
- Bahwa Saksi menyatakan Perusahaan sudah tidak menjual produk Asuransi;



- Bahwa Saksi menyatakan ada 3 Tahapan PHK Karena Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa yang baru berjalan adalah PHK Tahap 1, untuk tahapan selanjutnya belum dilakukan karena masih banyak pekerjaan yang belum selesai di PT Asuransi Jiwasraya (Persero);
- Bahwa Saksi menyatakan baru membayar 3 bulan Upah Proses/Upah Skorsing;
- Bahwa ada penangguhan terhadap Upah Proses/Skorsing sampai selesai di pengadilan;
- Menyatakan bahwa seharusnya manfaat PHK Karena Rasionalisasi lebih baik dari pegawai yang mengundurkan diri;
- Bahwa Saksi menyatakan Perusahaan akan mengalihkan seluruh asset PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) ke IFG Life;
- Bahwa Saksi menyatakan IFG Life merupakan perusahaan BUMN;
- Bahwa Saksi menyatakan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) masih akan beroperasi sampai dengan tahun 2030;

Menimbang, bahwa Tergugat telah menghadirkan 3 (tiga) orang saksi dalam persidangan, masing-masing bernama Hotman David Simangunsong, Vera Kristina Saragih dan Dwiyanto Wicaksono, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Hotman David Simangunsong menerangkan dibawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi masih aktif bekerja di PENGGUGAT;
 - Bahwa Saksi merupakan Ketua Serikat Pekerja Jiwasraya;
 - Bahwa Serikat Pekerja Jiwasraya Menolak PHK karena Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan dan sudah melayangkan surat kepada PENGGUGAT;
 - Bahwa adapun alasan penolakan yang dilakukan yaitu:
 - Bahwa manfaat yang diterima PARA TERGUGAT sebagai akibat Rasionalisasi dan Efisiensi mengacu kepada Peraturan Pemerintah bukan kepada Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022;
 - Meminta kepada PENGGUGAT agar dibuatkan Tim antara PENGGUGAT dan Serikat Pekerja Jiwasraya atas Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang Rasionalisasi.



- Menyatakan telah melakukan Diskusi dengan PENGGUGAT terkait Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan yang mana DANA PENSIUN bukan bagian dari Pesangon akan tetapi PENGGUGAT menolak;
- Bahwa PENGGUGAT belum melakukan TOP UP kewajiban Perusahaan kepada Dana Pensiun Pemberi Kerja Jiwaseraya hingga Bulan November 2022 sebesar ± 280.000.000.000,- (dua ratus delapan puluh milyar rupiah);
- Bahwa Serikat Pekerja Jiwaseraya meminta kepada PENGGUGAT agar Manfaat Tambahan yang termuat dalam surat PHK PARA TERGUGAT, haruslah sebagai Sweetener yang merupakan kebijakan PENGGUGAT bukan merupakan Hak-Hak yang menjadi kewajiban PENGGUGAT;
- Bahwa Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan yang berdampak kepada PHK Pegawai tidak melalui Forum Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK) sebagai amanat dari Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022 Pasal 78 Ayat (2);
- Bahwa PARA TERGUGAT menerima Surat PHK tanggal 14 Desember 2022 dengan masa efektif Tanggal 01 Januari 2023;
- Bahwa pada tanggal 27 Desember 2022, PENGGUGAT menerbitkan Surat Skorsing kepada PARA TERGUGAT Karena Menolak PHK atas Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan yang menetapkan HAK dan KEWAJIBAN PARA TERGUGAT yaitu :
 - HAK PARA TERGUGAT, tetap menerima Upah/Gaji selama masa skorsing sampai dengan keputusan Pengadilan berkekuatan hukum tetap sebesar Upah/Gaji yang biasa diberikan sebelum penetapan skorsing;
 - KEWAJIBAN PARA TERGUGAT, tidak diwajibkan untuk memasuki wilayah/area kantor PT Asuransi Jiwasraya (Persero), menggunakan aplikasi termasuk email Perusahaan dan tidak diperbolehkan melakukan signer, maker, checker pada dokumen internal ataupun dokumen eksternal Perusahaan;
- Bahwa PARA TERGUGAT Telah menerima Upah Skorsing dari PENGGUGAT setiap bulannya terhitung dari Januari 2023 s/d Maret 2023;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PENGGUGAT menerbitkan SK (Surat Keputusan) untuk membatalkan Upah Skorsing sampai dengan Putusan Pengadilan;
- Bahwa PENGGUGAT Tidak Pernah memberikan Rincian Manfaat yang akan diterima PARA TERGUGAT akibat dari PHK atas Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa dalam Rangka EFISIENSI, PENGGUGAT TIDAK PERNAH melakukan langkah-langkah efisiensi dalam Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011, yaitu:
 - Mengurangi Jam Kerja Pegawai;
 - Merumahkan sebagian Pegawai;
 - Melakukan Penghematan Pengeluaran Biaya Perusahaan;
 - Mengurangi Gaji Pegawai Baik Di Level Manager Dan Direksi;
- Bahwa dalam rangka efisiensi berjalan para direksi ditempat penggugat mengalami kenaikan gaji sampai dengan saat ini;
- Bahwa para direksi mendapat penggantian biaya untuk rumah dinas;
- Bahwa direksi mendapat bonus dan insentif dari penggugat;
- Bahwa Penggugat mengalihkan asetnya ke ifg life yang sama-sama merupakan perusahaan milik negara;
- Bahwa IFG Life berdiri sejak bulan oktober 2020 yang bertujuan untuk menampung aset penggugat seperti: aset finansial dan non finansial, aset it serta aset sdm;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kapan perusahaan (in casu penggugat) akan bubar;
- Bahwa Saksi Hadir dalam Rapat Musyawarah Program Rasionalisasi yang dilaksanakan 4 kali;
- Bahwa Manfaat Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang diberikan kepada Para Tergugat akan di ANGSUR oleh PENGGUGAT dengan besaran ± Rp 2.000.000 (Dua Juta Rupiah) sehingga untuk TERGUGAT I yang Manfaat DPPK ± Rp 900.000.000 dan TERGUGAT II yang Manfaat DPPK ± Rp 600.000.000, TIDAK DIBERIKAN SEKALIGUS;
- Bahwa sejak Tahun 2021 ada Restrukturisasi Direksi PENGGUGAT dari 6 orang Direksi menjadi 3 Direksi. Akan tetatpi yang 3 Orang Direksi Pindah Ke IFG Life;
- Bahwa Pertemuan Rasionalisasi 4 kali bukan merupakan Musyawarah;

Halaman 61 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- Bahwa Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan TIDAK MELALUI FORUM Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK);
- Bahwa Manfaat DANA PENSIUN merupakan IURAN PEGAWAI (In casu PARA TERGUGAT) sebanyak 5% dari Gaji dan PENGGUGAT yang Persenatase nominal rupiahnya akan disesuaikan;
- Bahwa Manfaat Pegawai yang di PHK karena Rasionalisasi haruslah lebih baik dari Pegawai karena mengundurkan Diri ataupun Karena Meninggal Dunia;
- Bahwa Formula Modal Pensiun atau Tunjangan Hari Tua (THT) diatur dalam SK No. 846 Tentang Modal Pensiun;
- Bahwa Manfaat Tambahan yang akan diberikan PENGGUGAT Kepada PARA TERGUGAT terdiri dari Sisa Saldo Cuti Besar, Cuti Besar Jatuh Tempo, Cuti Tahunan Jatuh Tempo dan Uang Penghargaan Masa Kerja BWW adalah TIDAK BENAR mengingat manfaat Sisa Saldo Cuti Besar, Cuti Besar Jatuh Tempo, Cuti Tahunan Jatuh Tempo dan Uang Penghargaan Masa Kerja BWW adalah hak normatif PARA TERGUGAT sebagai Pegawai PENGGUGAT sesuai Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022;
- Bahwa Pasal 30 Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022, Sisa Saldo Cuti Besar dengan formula :
Jumlah Hari Sisa Cuti Besar : $30 \times 75\% \times \text{Gaji Terakhir (Gaji Dasar Pensiun (GDP) + Tunjangan Tetap + Tunjangan Tidak Tetap)}$ yang dibayarkan.

2. Saksi Vera Kristina Saragih, menerangkan di bawah sumpah sebagai berikut:

- Bahwa dalam Rangka EFISIENSI berjalan PARA DIREKSI ditempat PENGUGGAT MENGALAMI KENAIKAN GAJI SAMPAI DENGAN SAAT INI;
- Bahwa PARA DIREKSI mendapat PENGGANTIAN BIAYA UNTUK RUMAH DINAS;
- Bahwa DIREKSI Mendapat BONUS DAN INSENTIF dari PENGUGGAT;
- Bahwa Penjelasan Kenaikan Gaji Direksi langsung disampaikan oleh DIREKTUR UTAMA PENGUGGAT;



- Bahwa Saksi Pernah Meminta Formula (Kolom) Perhitungan Manfaat yang diterima oleh PARA TERGUGAT tetapi PENGGUGAT Tidak Pernah Memberikan;
- Bahwa Saksi Menyatakan Manfaat Pensiun bukan merupakan bagian Pesangon dikarenakan adanya iuran pegawai (In Casu Para Tergugat) sehingga Manfaat Dana Pensiun (DPPK) dan Manfaat Modal Pensiun (YKK) merupakan HAK PARA TERGUGAT;
- Bahwa YKK Merupakan Manfaat Modal Pensiun yang mengelola dana untuk kesejahteraan PARA TERGUGAT Termasuk Manfaat Asuransi Anak dan Isteri PARA TERGUGAT, termasuk sebagai Manfaat Hari Tua;
- Bahwa Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan merupakan inisiatif PENGGUGAT;
- Bahwa Angka yang diterima PARA TERGUGAT setara dengan Pegawai yang Mengundurkan Diri atau diberhentikan dengan Tidak Hormat;
- Bahwa PHK Karena Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan yang diberikan kepada PARA TERGUGAT terlalu terburu-buru sehingga tidak mempunyai persiapan untuk mencari pekerjaan lain ditambah lagi PARA TERGUGAT bukan di Usia yang Produktif;
- Bahwa PENGGUGAT menolak untuk hak yang diterima PARA TERGUGAT lebih baik sebagai akibat Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa manfaat PHK yang akan diterima PARA TERGUGAT Sangat Jauh Nilai Nominal Rupiahnya dari Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022;
- Bahwa Manfaat PHK yang diterima PARA TERGUGAT hanya 40% s/d 50% dari Nilai yang diberikan dalam surat PHK;
- Bahwa PENGGUGAT Belum Melakukan Top Up Iuran kewajiban PENGGUGAT kepada Dana Pensiun Pemberi Kerja Jiwasraya sampai dengan saat ini;
- Bahwa DPPK dan YKK dikelola oleh lembaga sendiri;
- Bahwa seharusnya manfaat tambahan yang diberikan kepada PARA TERGUGAT HARUSLAH LEBIH BAIK;



- Bahwa PARA TERGUGAT tidak mengetahui Rumusan angka yang terdapat dalam Surat PHK;
- Bahwa PHK Mengundurkan Diri mendapatkan Manfaat Penuh dalam Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022 secara penuh;
- Bahwa ada 8 pegawai yang Mengundurkan Diri mendapat manfaat lebih baik dari PARA TERGUGAT dan masih mendapat Hak Manfaat Pensiun sampai dengan saat ini dengan Jumlah Nominal yang lebih baik Juga dari PARA TERGUGAT;
- Bahwa PARA TERGUGAT Berkerja Sejak 01 Desember 1999;
- Bahwa Penghargaan Masa Kerja BWW dihitung mulai dari 10 Tahun, 20 Tahun dan 30 Tahun dalam masa kerja;
- Bahwa Migrasi Pegawai merupakan Perjanjian Induk antara PENGGUGAT dengan IFG Holding dan IFG Life, yang mana IFG Life khusus menampung Aset PENGGUGAT;
- Bahwa Dasar PHK PARA TERGUGAT adalah SK Nomor 232 yang tidak dicantumkan;
- Bahwa SK 232 diterima pada tanggal 20 Desember 2022;
- Bahwa PARA TERGUGAT Menolak Rasionalisasi karena Manfaat yang diberikan PENGGUGAT tidak sesuai Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022;
- Bahwa Nilai Manfaat DPPK PARA TERGUGAT dalam SURAT PHK merupakan nilai gabungan dari IURAN PARA TERGUGAT dengan PENGGUGAT;
- Bahwa Tidak Ada aturan yang mengatakan Dana Pensiun merupakan Faktor Pengurang Maupun Penambah dalam Pesangon;
- Bahwa Direktur PENGGUGAT menyatakan bahwa manfaat PHK yang diterima oleh PARA TERGUGAT di SETARAKAN dengan pegawai yang Mengundurkan Diri;
- Bahwa untuk DPPK PARA TERGUGAT Memberi Iuran 2,5% dari Gaji;
- Bahwa Nilai Manfaat YKK dalam Surat PHK PARA TERGUGAT merupakan Nilai Tunai antara IURAN PARA TERGUGAT dengan PENGGUGAT;

3. Saksi Dwiyanto Wicaksono, menerangkan di bawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa yang di Tolak PARA TERGUGAT atas Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan karena Nilai Nominal Rupiah dalam Surat PHK Tidak Sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022;
- Bahwa Serikat Pekerja meminta untuk dibentuk Tim Kecil dalam Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan TIDAK PERNAH melibatkan Komisi Pertimbangan Kepegawaian (KPK);
- Bahwa PARA TERGUGAT diwakili oleh Serikat Pekerja Jiwassraya;
- Bahwa Pada Pertemuan kedua PARA TERGUGAT Menolak PHK karena belum ada Payung Hukumnya;
- Bahwa seharusnya PARA TERGUGAT ini menerima Manfaat Pensiun lebih besar dari pegawai yang mengundurkan diri;
- Bahwa dalam Program Efisiensi, PENGGUGAT TIDAK PERNAH Mengurangi Jam Kerja, Mengurangi Gaji Pegawai,
- Bahwa dalam Program Efisiensi DIREKSI PENGGUGAT Justru mengalami Kenaikan Gaji;
- Bahwa kenaikan Gaji Direksi disampaikan langsung oleh Pak MAHELAN yang merupakan Direktur SDM dalam Rapat Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka EFISIENSI Menuju Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa Saksi sudah di PHK akibat Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan yang surat PHK nya melalui Office Boy;
- Bahwa Nilai Nominal Uang Pesangon yang ada dalam Surat PHK tidak sesuai dengan Nilai Riil yang diterima SAKSI;
- Bahwa Nilai Nominal rupiah sebesar Rp. 523 juta Tapi yang ditranser oleh PENGGUGAT hanya Rp. 260 Juta;
- Bahwa Manfaat Saksi yang harus diterima adalah \pm 1 Miliar, akan tetapi karena kebutuhan hidup Saksi terpaksa menerima;
- Bahwa Saksi sudah memastikan nilai angka yang diterima sesuai dengan Surat PHK adalah sebesar Rp. 523 juta, akan tetapi PENGGUGAT hanya membayarkan sebesar Rp. 260 juta;

Halaman 65 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Manfaat DPPK sebesar Rp. 263 Juta yang tercantum dalam surat PHK tidak diterima sekaligus, melainkan diterima oleh Saksi sebesar Rp. 1,4 juta setiap bulannya;
- Bahwa Saksi pernah menyampaikan keberatan kepada bagian SDM melalui Pak Satrio akan tetapi diarahkan ke lembaga DPPK;
- Bahwa Saksi pernah bersurat kepada DPPK untuk meminta Manfaat DPPK dibayarkan secara sekaligus (sesuai dengan peraturan OJK untuk Manfaat Bulanan dibawah Rp. 1,6 Juta), namun tidak dipenuhi oleh DPPK;
- Bahwa Nilai Manfaat Modal Pensiun(YKK) tidak sesuai dengan formula yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama 2020-2022;
- Bahwa Saksi Tidak Mengetahui PENGGUGAT Rugi;
- Bahwa Tidak ada kenaikan Gaji Pegawai Kecuali kenaikan Gaji Direksi pada saat rapat Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa Serikat Pekerja Jiwasraya Meminta Regulasi Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan tersebut dibuat terlebih dahulu oleh Perusahaan dengan melibatkan Serikat Pekerja Jiwasraya;

Menimbang, bahwa Para Tergugat telah menghadirkan 1 (satu) orang Ahli dalam persidangan, bernama Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum., MM., M.H., yang telah memberikan pendapat dibawah sumpah yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa PHK itu adalah awal penderitaan bagi Pekerja dan Keluarga;
- Bahwa kalau Pekerja itu kehilangan pekerjaan maka dia tidak akan memperoleh upah, konsekuensi sosiologisnya Pekerja Tersebut Tidak akan dapat memenuhi kebutuhan keluaraganya;
- Bahwa Ahli Bingung maksud atas Program Rasionalisasi Pegawai Dalam Rangka Efisienasi Menuju Pembubaran Perusahaan yang menjadi alasan PHK, dimana alasan tersebut tidak termasuk yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan;
- Bahwa alasan PHK yang disebut tadi merupakan penggabungan beberapa alasan untuk melakukan PHK;

Halaman 66 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- Bahwa PHK dengan alasan efisiensi merupakan Upaya Terakhir yang dapat dilakukan oleh perusahaan setelah melakukan upaya-upaya pencegahan sebagai berikut:
 - Mengurangi Jam Kerja Pegawai;
 - Mengurangi Hari Kerja Pegawai;
 - Mengurangi Aktifitas Perusahaan;
 - Bila Perlu Mengurangi Gaji;
- Bahwa Perusahaan itu akan mengurangi pekerja karena alasan bubar maka HARUSLAH DITENTUKAN KAPAN PERUSAHAAN ITU AKAN BUBAR, dan HARUS dituangkan dalam RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM (RUPS) dan dibuatkan dalam satu AKTA;
- Bahwa Penutupan Perusahaan berbeda dengan Pembubaran Perusahaan;
- Bahwa PHK merupakan upaya Terakhir atau kalau dalam Pidana disebut sebagai *ULTIMUM REMEDIUM*;
- Bahwa Prinsip-Prinsip Efisiensi dalam pengurang pekerja, apakah Efisiensi dilakukan dalam Rangka Mencegah Rugi atau karena Rugi, HARUSLAH melakukan Langkah-Langkah Efisiensi seperti:
 - Penghematan Perusahaan;
 - Mengurangi Jam Kerja;
 - Bila Perlu Mengurangi Upah;
- Bahwa kalau dikatakan Efisiensi Karena Perusahaan Mau Bubar untuk apa dilakukan Efisiensi dalam konteks PHK dalam Efisiensi;
- Bahwa Efisiensi merupakan PENGHEMATAN, salah satunya dengan cara PENGURANG GAJI, maka dengan adanya KENAIKAN GAJI DIREKSI tindakan PHK kepada Pekerja dengan alasan EFISIENSI Tidak Memenuhi Syarat;
- Bahwa ketika Perusahaan itu akan bubar maka Posisi Pekerja adalah sebagai KREDITUR PREFERENCE (yang diutamakan) maka HARUSLAH hak-hak pekerja menjadi hal yang diutamakan;
- Bahwa sebelum terjadinya Pembubaran Perusahaan, Perusahaan harus melakukan pemberesan Aktiva dan Passiva yang dipertegas dalam keputusan RUPS;
- Bahwa Pembubaran Perusahaan HARUS ADA RUPS;
- Bahwa Rugi yang dimaksud dalam Perusahaan adalah karena Operasionalnya misalnya Produksi berkurang, Target Penjualan Tidak Tercapai;



- Bahwa Perusahaan BUMN yang mengalami Rugi karena adanya Tindak Pidana Korupsi TIDAK BOLEH mengurangi dan menghilangkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Pekerja;
- Bahwa Rugi karena kesalahan seseorang misalnya Korupsi maupun Penggelapan Uang Perusahaan, TIDAK BISA dijadikan ALASAN RUGI YANG MEMBEBANKAN KARYAWAN/PEKERJA;
- Bahwa Migrasi Pekerja dari perusahaan yang satu ke perusahaan yang lain adalah suatu yang sangat baik sebagai upaya pencegahan PHK. Apalagi dalam usia 45 tahun haruslah seluruh pekerja yang dilakukan;
- Bahwa apabila pekerja yang diberikan pilihan apakah masih tetap diperusahaan lama atau migrasi ke perusahaan baru. Dan memilih untuk tetap diperusahaan lama maka konsekuensinya adalah PHK, maka HAK-HAK yang diberikan HARUSLAH SESUAI DENGAN YANG MIGRASI;
- Bahwa Undang-Undang sudah mengatur tentang hak-hak Pekerja akan tetapi tidak cukup sehingga diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tentulah dipilih yang mana yang lebih baik;
- Bahwa aturan yang di Perjanjian Kerja Bersama yang sudah ada haruslah dilihat Kualitas dan Kuantitas yang mana yang diatur tentulah harus kepada peraturan yang lebih baik;
- Bahwa Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat di Tahun 2020 dan didalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut disebutkan akan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, ARTINYA Kapan Perjanjian Kerja Bersama itu dibuat maka peraturan perundang-undangan pada saat Perjanjian Kerja Bersama itu dbuat maka itulah yang berlaku;
- Bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan PERJANJIAN, maka TIDAK BOLEH memperjanjikan sesuatu yang belum terjadi;
- Bahwa ciri suatu perjanjian yang akan datang atau belum terjadi maka HARUSLAH DIBUAT SPESIFIKASINYA secara rinci dalam Perjanjian begitu juga hal nya dengan Perjanjian Kerja Bersama;
- Bahwa PRINSIP dalam PERJANJIAN adalah TIDAK BOLEH diperjanjikan terhadap sesuatu yang belum terjadi;
- Bahwa Prinsip dalam dana pensiun adalah sukarela berbeda dengan Prinsip Jaminan Pensiun yang merupakan kewajiban;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa AHLI merupakan Perumus Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, terkait dengan Manfaat Pensiun yang tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka TIDAK DAPAT diperhitungkan sebagai Bagian Pesangon, sebaliknya Bagi Perusahaan yang memasukkan dalam Peraturan Perusahaan maka harus dimasukkan;
- Bahwa Upah Proses berbeda dengan Upah Skorsing, yang mana Upah Skorsing diberikan saat skorsing sementara Upah Proses diberikan karena sedang menjalani Proses PHK;
- Bahwa TIDAK ADA HUBUNGAN antar UPAH PROSES dengan Pesangon, sehingga tidak dapat menjadi pengurang dalam pesangon;
- Bahwa Surat Keputusan Direksi atas PHK Pekerja dapat dikatakan sudah cukup karena Perjanjian Kerja Bersama memperbolehkan akan tetapi dilihat terlebih dahulu apakah SK direksi tersebut sudah sesuai Perjanjian Kerja Bersama, apakah Tidak Bertentangan dengan Undang-Undang apabila hal itu terjadi maka SK direksi tersebut tidak boleh dikatakan sebagai dasar untuk memperhitungkan hak-hak pekerja yang di PHK;
- Bahwa Hakekat Anjuran dalam Sudinaker antara menjawab dan tidak menjawab hanya ingin mengetahui sikap para pihak, meskipun anjuran sudah keluar maka mediasi belum berakhir;
- Bahwa dalam mediasi Tidak Memberi Jawaban berarti menolak dan apabila BERLANJUT sampai ke PENGADILAN maka anjuran tersebut TIDAK BERLAKU LAGI;
- Bahwa dalam Pasal 58 PP 35 Tahun 2021 terkait dana pensiun dapat di perhitungkan sebagai Pesangon, sehingga kata Dapat Merupakan PILIHAN;
- Bahwa Perusahaan itu tidak dapat menyampaikan segala sesuatunya dengan VERBAL maka Tidak ada kepastian hukum dan bahkan ketidakadilan pada Pekerja;
- Bahwa SIKAP DIPERHITUNGGAN dalam Pesangon HARUS diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama;
- Bahwa PHK merupakan awal penderitaan, kalau alasan PHK itu tidak diatur dengan baik maka akan ada Tindakan Sewenang-wenang dari Perusahaan;

Halaman 69 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



- Bahwa alasan PHK tidak diatur dalam Undang-Undang maka Perusahaan dengan Serikat Pekerja harus mendiskusikan untuk alasan PHK yang Tepat. Apabila Hal tidak terjadi kesepakatan maka alasan PHK tersebut TIDAK BERLAKU;
- Bahwa Hak karena PHK yang harus diberikan kepada pekerja haruslah yang terbaik, kalau dilihat dari Undang-Undang yang dilihat Angka Pesangon yang diberikan pada orang sakit adalah sudah cukup baik maka kalau PHK karena kemauan Perusahaan Seharusnya LEBIH BAIK DARI ORANG SAKIT.

Menimbang, bahwa para pihak mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 13 Nopember 2023;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya, Tergugat telah mengajukan eksepsi, untuk itu Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum pada bagian eksepsi terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat mendalilkan gugatan Penggugat kabur dan memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima dan menghukum Penggugat untuk membayar upah proses terhitung bulan April 2023 sampai dengan Bulan September 2023 beserta selisih kekurangan pembayaran upah Para Tergugat masing-masing kepada Tergugat I sejumlah Rp277.753.848,00 (dua ratus tujuh puluh tujuh juta tujuh ratus lima puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh delapan rupiah) dan kepada Tergugat II sejumlah Rp257.561.983,00 (dua ratus lima puluh tujuh juta lima ratus enam puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil eksepsi Para Tergugat, tidak terdapat dalil yang cukup yang menunjukkan gugatan Penggugat kabur, karenanya menurut Majelis Hakim tidak cukup alasan hukum untuk menyatakan gugatan Penggugat kabur;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Para Tergugat berkenaan pembayaran upah proses dan kekurangan upah proses menurut Majelis Hakim

Halaman 70 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



hal tersebut telah memasuki pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yang masih perlu dibuktikan bersama-sama dengan bukti-bukti dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas, menjadikan eksepsi Para Tergugat tidak beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Para Tergugat adalah pegawai Penggugat dengan tanggal pengangkatan, jabatan dan divisi terakhir dan sejak tanggal 27 Desember 2022 Para Tergugat menerima gaji dengan struktur penggajian sebagai berikut:

1. Tergugat I – Udhi Prasetyanto, pengangkatan pegawai sejak tanggal 1 Desember 2000, jabatan dan divisi terakhir sebagai Penugasan Khusus Setingkat Officer Tingkat I di Divisi Restrukturisasi Bisnis, Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan, jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp15.420.000,00 (lima belas juta empat ratus dua puluh ribu rupiah), tunjangan tidak tetap sejumlah Rp22.000.000,00 (dua puluh dua juta rupiah), tunjangan kesejahteraan sejumlah Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah), total take home pay sejumlah Rp41.920.000,00 (empat puluh satu juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah);
2. Tergugat I – Leonard Tambunan, pengangkatan pegawai sejak tanggal 1 Desember 2000, jabatan dan divisi terakhir sebagai Penugasan Khusus Setingkat Officer Tingkat I di Divisi Restrukturisasi Bisnis, Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan, jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp12.431.000,00 (dua belas juta empat ratus tiga puluh satu ribu rupiah), tunjangan tidak tetap sejumlah Rp22.000.000,00 (dua puluh dua juta rupiah), tunjangan kesejahteraan sejumlah Rp4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah), total take home pay sejumlah Rp38.971.000,00 (tiga puluh delapan juta sembilan ratus tujuh puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan sejak tahun 2018 telah mengalami kesulitan keuangan yang signifikan. Atas kondisi tersebut, Penggugat telah melaksanakan Program Restrukturisasi dengan mengalihkan aset dan kewajiban kepada PT Asuransi Jiwa IFG (IFG Life) sebagai upaya penyelamatan dana Pemegang Polis. Akibatnya, Penggugat melakukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyesuaian struktur organisasi dan berencana mengembalikan izin operasional kepada OJK sesuai dengan Rencana Penyehatan Keuangan dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan tahun 2022;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah melaksanakan kebijakan kepegawaian untuk memastikan kelayakan kesejahteraan Penggugat yang meliputi beberapa langkah, antara lain:

1. Alih fungsi kantor cabang di seluruh wilayah Indonesia menjadi Kantor Pusat Layanan Restrukturisasi (PLR).
2. Perubahan struktur organisasi perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan dalam pelaksanaan Program Restrukturisasi.
3. Tidak lagi membayarkan beberapa bantuan perusahaan yang bukan merupakan hak normatif kepada pegawai, seperti Bantuan Uang Cuti Tahunan, Bantuan Uang Cuti Besar, dan Sisa Saldo Cuti Besar.
4. Kerjasama dengan IFG Life dalam pengalihan sumber daya manusia.
5. Penarikan pegawai dari Kantor Pusat Layanan Restrukturisasi (PLR) karena kepemilikan gedung kantor PLR telah dialihkan kepada IFG Life.
6. Perubahan nomenklatur jumlah jabatan anggota Direksi PENGGUGAT dari 6 menjadi 3 dalam rangka rightsizing struktur organisasi.

Dengan implementasi kebijakan tersebut, pada tanggal 6 Desember 2022, masih ada 189 pegawai yang bekerja di perusahaan PENGGUGAT;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat menghadapi kondisi keuangan yang semakin memburuk, Penggugat menetapkan Program Rasionalisasi Pegawai untuk efisiensi menuju pembubaran perusahaan. Sebanyak 87 pegawai, termasuk Para Tergugat, akan diberhentikan berdasarkan keputusan tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya pada tanggal 14 Desember 2022, Penggugat telah menerbitkan Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan kepada Para Tergugat, dimana Program Rasionalisasi didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 36 huruf b *jo.* Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021, juga telah memenuhi ketentuan Pasal 78 *jo.* Pasal 89 Perjanjian Kerja Bersama Nomor 069.SJ.U.0720; 014/SPJ/07/2020 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero)

Halaman 72 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Serikat Pekerja Jiwasraya tertanggal 27 Juli 2020 sebagaimana telah diperpanjang keberlakuannya dengan Kesepakatan Bersama Nomor 00056/SJ/U/HKM/1022 - 118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya ("PKB 2020-2022"), sehingga Penggugat telah memberikan manfaat pasca kerja yang lebih baik dari hak pasca kerja yang diatur dalam Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya atas Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan yang telah disampaikan Penggugat telah ditolak oleh Para Penggugat, sehingga Penggugat dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 157A menerbitkan Surat Skorsing dengan tetap memberikan Upah Proses yang terdiri atas Gaji Dasar Pensiun, Tunjangan Tetap, Tunjangan Tidak Tetap, dan Bantuan Perusahaan yang melekat pada Gaji, sebagaimana tercantum dalam SK Direksi Program Rasionalisasi;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya telah melakukan upaya penyelesaian pada tahap bipartit dan tripartit dan telah terbit Anjuran dari Mediator yang pada pokoknya menganjurkan Penggugat untuk membayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 89 Perjanjian Kerja Bersama, dan Penggugat telah menyatakan menerima isi Anjuran. Namun, karena Para Tergugat menolak Program Rasionalisasi, menurut Penggugat sepatutnya perhitungan hak pasca kerja bagi PARA TERGUGAT adalah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021 *jo.* Pasal 40 PP 35/2021;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya telah menanggukhkan upah proses Para Tergugat, hal mana didasarkan Penggugat harus memperhatikan kondisi keuangan perusahaan agar tetap dapat menjalankan Program Restrukturisasi untuk menyelamatkan dana pemegang polis, dan menurut Penggugat adanya itikad tidak baik dari Para Tergugat untuk berlama-lama menyelesaikan permasalahan ini sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dengan tidak melakukan tindakan hukum lanjutan atas penolakan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat, menyatakan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan Penggugat kepada Para Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor

Halaman 73 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

00307/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Udhi Prasetyanto Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00308/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Leonard Tambunan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero) adalah sah dan memiliki kekuatan hukum, menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh Para Tergugat dikurangi besaran Upah Proses Para Tergugat, iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan iuran BPJS Kesehatan yang telah sebelumnya dibayarkan oleh Penggugat, Menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh Para Tergugat, dengan rincian sebagai berikut: Tergugat I sejumlah Rp63.350.012,00 (enam puluh tiga juta tiga ratus lima puluh ribu dua belas rupiah), Tergugat II sejumlah Rp34.122.106,00 (tiga puluh empat juta seratus dua puluh dua ribu seratus enam rupiah), menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi (*uit voerbaar bij voerraad*) dan menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini. Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, PENGGUGAT mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono; naar redelijkheid en billijkheid*);

Menimbang, bahwa Para Tergugat dalam jawabannya menyatakan menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar hukum yang jelas serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali yang telah diakui secara tegas kebenarannya oleh Para Tergugat dalam jawabannya dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Para Tergugat;

Menimbang, bahwa Para Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Para Tergugat adalah pekerja/pegawai yang bekerja pada Penggugat selama 23 tahun sejak tanggal 1 Desember 1999, dengan status pegawai tetap dengan jabatan terakhir sebagai Penugasan Khusus Setingkat Officer Tingkat I (Setingkat Kepala Divisi) di Divisi Restrukturisasi Bisnis, Pengalihan Portofolio dan Hubungan Pelanggan, dengan struktur gaji terdiri dari Gaji Dasar Pensiun, Tunjangan Merit, Tunjangan Umum, Tunjangan Perumahan, Bantuan Uang Makan (22 hari kerja), Bantuan Uang Perumahan dan Bantuan Transport dengan total gaji Tergugat I sejumlah Rp44.100.000,00 (empat puluh empat juta seratus ribu rupiah) dan Tergugat II sejumlah Rp41.111.000,00 (empat puluh satu juta seratus sebelas ribu rupiah), yang menurut Para Tergugat berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 6/Pdt.Sus-PHI/2022 Juncto, Putusan Mahkamah Agung No. 1250/K/Pdt.Sus-PHI/2022 tanggal 24 Agustus 2022

Halaman 74 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara Imelda Ramba, dkk (Pekerja) melawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang sudah berkekuatan hukum tetap, seluruh komponen tersebut menjadi dasar perhitungan pesangon;

Menimbang, bahwa menurut Para Tergugat pemutusan hubungan kerja terhadap para Tergugat merupakan tindakan sepihak, sehingga alasan Penggugat dengan alasan merugi secara terus – menerus adalah tidak benar, oleh karena Penggugat menyatakan tidak ada opsi PHK sepihak dari Perusahaan kepada seluruh pegawai dan perusahaan menjamin kelangsungan pekerjaan kepada seluruh pegawai dengan diberikan pilihan untuk migrasi ke IFG Life atau tetap bekerja pada Penggugat;

Menimbang, bahwa Para Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya dalil Penggugat yang menyatakan kesulitan keuangan dan restrukturisasi adalah mengada-ada dan tidak benar. Ini didasarkan pada fakta-fakta, bahwa Penggugat membayar kewajiban klaim kepada Pemegang Polis dengan jumlah besar pada tahun 2018 dan 2019, Penggugat masih melakukan penjualan produk dan mengumpulkan premi pada tahun-tahun tersebut, Penggugat merekrut tenaga kerja melalui perusahaan outsourcing pada tahun 2021, Jumlah jabatan Direksi Penggugat mengalami penambahan dari waktu ke waktu, yang berdampak pada hak dan gaji Direksi, Para Direksi menerima kenaikan gaji dan tantiem pada tahun 2022, Uang Apresiasi Restrukturisasi dibayarkan kepada Direksi, Komisaris, dan sebagian pegawai PT Asuransi Jiwasraya (persero) pada bulan Februari 2022, dan Pengalihan aset perusahaan ke IFG Life bukan hanya karena kerugian Perusahaan;

Menimbang, bahwa Para Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat dengan alasan Rasionalisasi dalam rangka efisiensi menuju pembubaran perusahaan tentu haruslah mengacu kepada Pasal 89 dalam Perjanjian Kerja Bersama, yang menurut Para Tergugat hak-hak yang diberikan harus mengacu pada ketentuan Pasal 156 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Juncto Pasal 29, Pasal 30, Pasal 71, Pasal 72, Pasal 82 dan Pasal 83 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor: 069.SJ.U.0720-014/SP/07/2020 tanggal 27 Juli 2020 dan Perpanjangan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2020 Nomor: 00056/SJ/U/HKM/1022-118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa Para Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya hak-hak Tergugat I terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak yang terdiri dari Dana DPPK/DPLK dengan Pembayaran

Halaman 75 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sekaligus, YKK sesuai masa kerja, Saldo Sisa Cuti Besar, Uang Cuti Tahunan, Uang Cuti Besar 2023, dan Manfaat Tambahan, seluruhnya sejumlah Rp3.267.181.796,00 (tiga miliar dua ratus enam puluh tujuh juta seratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah), dan hak-hak Tergugat II terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak yang terdiri dari Dana DPPK/DPLK Sesuai Masa Kerja Pembayaran Sekaligus, YKK sesuai masa kerja, Saldo Sisa Cuti Besar (100%), Uang Cuti Tahunan (2021-2022), Bhakti Warsa Widayaka (2020-2022), THR 2023, Uang Cuti Besar 2023, dan Manfaat Tambahan, seluruhnya sejumlah Rp2.750.112.478,00 (dua miliar tujuh ratus lima puluh juta seratus dua belas ribu empat ratus tujuh puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat salah dalam dalilnya yang mencoba untuk meniadakan Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Tua Para Tergugat, menurut Para Tergugat hak tersebut melanggar hak Para Tergugat yang sepenuhnya memiliki hak atas Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Tua, yang telah berlaku sejak tahun 1992. Demikian pula terhadap permintaan Penggugat untuk menghitung manfaat dengan iuran BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Upah Proses, dan menghilangkan Jaminan Hari Tua serta Tunjangan Hari Tua, akan mengakibatkan manfaat yang diterima oleh Para Tergugat jauh lebih rendah dibandingkan dengan manfaat yang ditawarkan sejak awal. Ini menunjukkan bahwa manfaat yang diberikan kepada Para Tergugat tidak sesuai dengan PKB Pasal 89;

Menimbang, bahwa Para Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya pembayaran upah proses dan iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan merupakan tanggung jawab mutlak dari Penggugat dikarenakan Para Tergugat masih merupakan pegawai dari Penggugat;

Menimbang, bahwa Para Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya upah proses yang diterima Para Tergugat hanya berjalan 3 (tiga) bulan terhitung sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Maret 2023 dan terdapat selisih pembayaran upah proses, sehingga menurut Para Tergugat terdapat kewajiban Penggugat terhadap Para Tergugat atas upah proses yang diperhitungkan sampai dengan bulan September 2023, terhadap Tergugat I sejumlah Rp277.753.848,00 (dua ratus tujuh puluh tujuh juta tujuh ratus lima puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh delapan rupiah), dan terhadap Tergugat II sejumlah Rp257.561.983,00 (dua ratus lima puluh tujuh juta lima ratus enam puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah);

Halaman 76 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya Para Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, menghukum Penggugat untuk membayar upah proses setiap bulannya kepada Tergugat I sebesar Rp44.100.000,00 (empat puluh empat juta seratus ribu rupiah), kepada Tergugat II sebesar Rp41.111.000,00 (empat puluh satu juta seratus sebelas ribu rupiah), memerintahkan Penggugat untuk membayar selisih kekurangan pembayaran upah proses Januari – Maret 2023 kepada Tergugat I sebesar Rp13.153.848,00 (tiga belas juta seratus lima puluh tiga ribu delapan ratus empat puluh delapa rupiah), dan kepada Tergugat II sebesar Rp10.895.983,00 (sepuluh juta delapan ratus sembilan puluh luma ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah), menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung sejak adanya Keputusan yang berkekuatan hukum tetap, menyatakan secara hukum PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) Nomor: 069.SJ.U.0720-014/SP/07/2020 tanggal 27 Juli 2020 dan Perpanjangan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2020 Nomor:00056/SJ/U/HKM/1022-118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022 adalah Sah dan Mengikat, menyatakan secara hukum perhitungan atas hak-hak Para Tergugat atas dasar Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Tidak Berlaku dan Batal Demi Hukum, menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak kepada Tergugat I sejumlah Rp3.267.181.796,00 (tiga miliar dua ratus enam puluh tujuh juta seratus delapan puluh satu ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah) dan kepada Tergugat II sejumlah Rp2.750.112.478,00 (dua miliar tujuh ratus lima puluh juta seratus dua belas ribu empat ratus tujuh puluh delapan rupiah), Menyatakan secara hukum terhadap Upah Proses, Iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Iuran BPJS Kesehatan merupakan Tanggung Jawab Penggugat, menyatakan Putusan ini untuk tetap dijalankan terlebih dahulu walaupun ada banding dan/atau upaya hukum lainnya, dan membebaskan Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal Para Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya demikian juga Para Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *jo* Pasal 1865 KUHPdata;

Halaman 77 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-44 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan masing-masing bernama Sunade dan Lusiana, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P.T-1A sampai dengan bukti P.T-27 dan menghadirkan 3 (tiga) orang saksi masing-masing bernama Hotman David Simangunsong, Vera Kristina Saragih dan Dwiyanto Wicaksono dan 1 (satu) orang Ahli bernama Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum., MM., M.H.;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan memeriksa gugatan, jawaban, replik, duplik dan bukti-bukti dari Penggugat dan Para Tergugat maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan gugatan *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana dalam petitumnya Penggugat meminta menyatakan antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja dan menyatakan besaran hak-hak Para Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan dan jawaban tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah apakah pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat beralasan hukum dan apa implikasi hukumnya bagi Penggugat dan Para Tergugat?

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok permasalahan tersebut maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan ketentuan peraturan perundang-undangan serta bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sebelum memberikan pertimbangan hukum terhadap pokok perselisihan antara para pihak, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap ketentuan hukum yang berlaku bagi para pihak dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-13 A berupa Perjanjian Kerja Bersama Nomor 069.SJ.U.0720; 014/SPJ/07/2020 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat Pekerja Jiwasraya tertanggal 27 Juli 2020, dan bukti P-13 B berupa Kesepakatan Bersama Nomor 00056/SJ/U/HKM/1022 - 118/SP/10/2022 tanggal 6 Oktober 2022 tentang Perpanjangan Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Nomor 069.SJ.U.0720; 014/SPJ/07/2020 antara PT Asuransi Jiwasraya (Persero), yang bersesuaian dengan bukti P.T – 1A dan P.T – 1D, diperoleh fakta bahwa PT Assuransi Jiwasraya (Persero) dengan Serikat

Halaman 78 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja (SP) Jiwasraya telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku mengikat bagi para pihak, karenanya dengan fakta yang demikian, maka dalam memberikan pertimbangan hukum dalam perkara *a quo* Majelis Hakim akan berpedoman pada ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut (vide bukti P-13A jo. P-13B = bukti P.T-1A jo. P.T – 1D);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim memperhatikan pertimbangan hukum terhadap hubungan kerja yang berlangsung antara para pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Salinan Petikan Keputusan Direksi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor: 102.SK.U.042001, tanggal 9 April 2001, Tentang Pengangkatan Pegawai Tetap PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), diperoleh fakta bahwa Tergugat I telah diangkat menjadi pegawai tetap Penggugat sejak tanggal 1 Desember 2000 dengan M.K.E mulai tanggal 1 Desember 1999;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-2 berupa Salinan Petikan Keputusan Direksi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor: 102.SK.U.042001, tanggal 9 April 2001, Tentang Pengangkatan Pegawai Tetap PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), diperoleh fakta bahwa Tergugat II telah diangkat menjadi pegawai tetap Penggugat sejak tanggal 1 Desember 2000 dengan M.K.E mulai tanggal 1 Desember 1999;

Menimbang, bahwa memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (vide bukti P-13A jo. P-13B = bukti P.T-1A jo. P.T – 1D), pada ketentuan Pasal 1 angka 37 diperoleh fakta bahwa Masa Kerja Efektif (MKE) ialah lamanya masa kerja seorang Pegawai yang diakui secara resmi oleh Perusahaan yaitu sejak diangkat sebagai Pegawai berdasarkan Keputusan Direksi;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Para Tergugat adalah pekerja tetap Penggugat dengan tanggal mulai bekerja Para Tergugat masing-masing diperhitungkan sebagai berikut:

- Tergugat I sejak tanggal 1 Desember 1999, dan
- Tergugat II sejak tanggal 1 Desember 1999;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum terhadap besaran upah tetap Para Tergugat sebagai berikut:

Halaman 79 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-3 berupa Slip Komponen Gaji Pegawai atas nama nama Udhi Prasetyanto (*in casu* TERGUGAT I), dan bukti P-4 berupa Slip Komponen Gaji Pegawai atas nama nama Leonard Tambunan (*in casu* TERGUGAT II), demikian pula bukti T.II-4B berupa Perincian Gaji/Upah TERGUGAT I Bulan Januari 2023, bukti T.I-3A berupa Slip Gaji TERGUGAT I Bulan Desember 2020, dan bukti T.II – 3 berupa Slip Gaji TERGUGAT II Bulan Desember 2022, diperoleh fakta bahwa komponen upah Para Tergugat terdiri dari sebagai berikut:

1. Gaji Dasar Pensiun
2. Tunjangan Merit
3. Tunjangan Umum
4. Tunjangan Perumahan
5. Bantuan Uang Makan
6. Bantuan Uang Perumahan

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 1 angka 19, angka 20 dan angka 21 dalam Perjanjian Kerja Bersama (*vide* bukti P-13A jo. P-13B = bukti P.T-1A jo. P.T – 1D), mengatur definisi tunjangan umum, tunjangan merit dan tunjangan perumahan, sebagai berikut:

- Tunjangan Umum adalah Tunjangan yang sifatnya tetap yang diberikan kepada Pegawai dalam bentuk sejumlah uang sesuai dengan jenjang jabatannya untuk keperluan transportasi dan peningkatan daya beli Pegawai dengan memperhatikan indeks harga konsumen setiap tahun;
- Tunjangan Perumahan ialah Tunjangan yang sifatnya tetap yang diberikan kepada Pegawai berupa sejumlah uang sesuai dengan jenjang jabatannya untuk keperluan perumahan pegawai;
- Tunjangan Merit adalah Tunjangan yang sifatnya tidak tetap yang diberikan kepada Pegawai dalam bentuk sejumlah uang sesuai dengan jenjang jabatannya yang dibayarkan setiap bulan berdasarkan kehadiran atau prestasi kerja yang mengacu pada Ketentuan Perusahaan yang berlaku;
- Bantuan Perusahaan adalah Bantuan yang diberikan oleh Perusahaan kepada setiap Pegawai yang bukan bersifat normatif dan diberikan sesuai dengan kemampuan Perusahaan;

Menimbang, bahwa slip pembayaran upah Para Tergugat dalam 2 (dua) bulan yaitu bulan Desember 2022 dan bulan Januari 2023, diperoleh fakta

Halaman 80 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa komponen upah Para Tergugat yaitu Tunjangan Merit, Tunjangan Umum, Tunjangan Perumahan, telah diterima masing-masing Tergugat dalam jumlah yang sama, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa komponen upah Para Tergugat tersebut tidak dipengaruhi oleh kehadiran maupun pencapaian tertentu, dengan demikian beralasan hukum untuk menyatakan bahwa Tunjangan Merit, Tunjangan Umum, dan Tunjangan Perumahan merupakan Tunjangan yang bersifat Tetap;

Menimbang, bahwa dengan fakta sebagaimana dipertimbangkan di atas, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa komponen upah tetap Para Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Tergugat I:
 - a. Gaji Dasar Pensiun : Rp8.020.000,00
 - b. Tunjangan Merit : Rp22.000.000,00
 - c. Tunjangan Umum : Rp3.200.000,00
 - d. Tunjangan Perumahan : Rp4.200.000,00+Total : Rp37.420.000,00
2. Tergugat II:
 - a. Gaji Dasar Pensiun : Rp5.031.000,00
 - b. Tunjangan Merit : Rp22.000.000,00
 - c. Tunjangan Umum : Rp3.200.000,00
 - d. Tunjangan Perumahan : Rp4.200.000,00+Total : Rp34.431.000,00

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja Para Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T.I-12B berupa Surat Nomor 0958/SK/P/HCD/1222, Perihal : Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan tertanggal 14 Desember 2022, diperoleh fakta bahwa Penggugat telah memberitahukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat I terhitung sejak tanggal 1 Januari 2023 melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan, dengan nilai perhitungan pasca kerja yang mengacu pada Pasal 43 Ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang akan diperbandingkan dengan pengelolaan manfaat Jaminan Hari Tua ("JHT") yang dikelola melalui Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua ("THT") yang dikelola Yayasan Kesejahteraan Karyawan, serta adanya Manfaat Tambahan, seluruhnya sejumlah Rp930.601.325,00 (sembilan ratus tiga puluh

Halaman 81 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juta enam ratus satu ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Manfaat JHT yang dikelola DPPK Jiwasraya sebesar Rp429.531.595,00
- b. Manfaat THT yang dikelola YKK Jiwasraya sebesar Rp217.851.503,00
- c. Uang Penggantian Hak sebesar Rp6.310.227,00
- d. Manfaat Tambahan sebesar Rp276.908.000,00

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T.II-12B berupa Surat Nomor 0959/SK/P/HCD/1222, Perihal : Pemberitahuan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan tertanggal 14 Desember 2022, diperoleh fakta bahwa Penggugat telah memberitahukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat I terhitung sejak tanggal 1 Januari 2023 melalui Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan, dengan nilai perhitungan pasca kerja yang mengacu pada Pasal 43 Ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang akan diperbandingkan dengan pengelolaan manfaat Jaminan Hari Tua ("JHT") yang dikelola melalui Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua ("THT") yang dikelola Yayasan Kesejahteraan Karyawan, serta adanya Manfaat Tambahan, seluruhnya sejumlah Rp611.155.354,00 (enam ratus sebelas juta seratus lima puluh lima ribu tiga ratus lima puluh empat rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Manfaat JHT yang dikelola DPPK Jiwasraya sebesar Rp240.005.035,00
- b. Manfaat THT yang dikelola YKK Jiwasraya sebesar Rp134.259.372,00
- c. Uang Penggantian Hak sebesar Rp2.760.148,00
- d. Manfaat Tambahan sebesar Rp234.130.800,00

Menimbang, bahwa memperhatikan dari kedua fakta tersebut menunjukkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja yang disampaikan oleh Penggugat adalah Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan alasan Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan tidak tercantum dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, karenanya dalam perkara *a quo* penggunaan

Halaman 82 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



ketentuan Pasal 43 ayat (1) PP 35 Tahun 2021 sebagai dasar perhitungan hak-hak Para Tergugat menjadi tidak beralasan hukum dan patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 89 dalam Perjanjian Kerja Bersama (vide bukti P-13A jo. P-13B = bukti P.T-1A jo. P.T – 1D), terdapat pengaturan Pemberhentian Karena Rasionalisasi, sebagai berikut:

(1) *Pemberhentian karena reorganisasi/restrukturisasi atau rasionalisasi adalah merupakan pilihan terakhir yang akan dilakukan oleh Perusahaan karena keadaan memaksa yang tidak dapat dihindarkan dan pelaksanaannya dimusyawarahkan bersama antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja.*

(2) *Hak-hak Pegawai yang diberhentikan reorganisasi atau rasionalisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini mengacu pada ketentuan Perusahaan dan/atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.*

(3) *Ketentuan yang menjadi dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Pasal ini adalah ketentuan yang memberikan hak-hak yang lebih baik bagi Pegawai yang diberhentikan.*

Menimbang, bahwa memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama PT Jiwasraya ditandatangani pada tanggal 27 Februari 2020, pada saat mana masih diberlakukan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena pada saat perundingan Perjanjian Kerja Bersama PT Jiwasraya belum diterapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta masih berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap ketentuan pemutusan hubungan kerja karena alasan Program Rasionalisasi Dalam Rangka Efisiensi Menuju Pembubaran Perusahaan Majelis Hakim memaknai sebagai tindakan Efisiensi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat beralasan hukum, serta memperhatikan gugatan dan jawaban Penggugat maupun Para Tergugat yang pada pokoknya baik Penggugat maupun Para Tergugat tidak mempermasalahkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan hanya terdapat perselisihan atas besaran hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja, karenanya telah cukup alasan hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian maka terhadap petitum Penggugat angka 2 menjadi beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan dikabulkan sepanjang mengenai putusnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan pertimbangan di atas dipertimbangkan berkenaan tanggal putusnya hubungan kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan hukum untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan Penggugat kepada Para Tergugat melalui Surat Keputusan Direksi adalah sah dan memiliki kekuatan hukum menjadi tidak cukup beralasan hukum untuk dikabulkan dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus terhitung sejak putusan diucapkan, sementara Penggugat dalam gugatannya meminta putusan seadil-adilnya, sementara konsekuensi dari suatu pemutusan hubungan kerja adalah pembayaran hak-hak atas pemutusan hubungan kerja, karenanya untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap hak-hak Para Tergugat yang wajib dibayarkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan diatas maka dengan mengacu pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas pemutusan hubungan kerja *a quo* beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk mewajibkan Penggugat untuk membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Tergugat masing-masing berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa memperhatikan tanggal masuk Para Tergugat sejak tanggal 1 Desember 1999 dan tanggal pemutusan hubungan kerja adalah sejak putusan diucapkan, maka diketahui masa kerja masing-masing Tergugat adalah selama lebih dari 24 (dua puluh empat) tahun tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkenaan dengan

Halaman 84 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



perhitungan manfaat iuran/premi dengan pembayaran pesangon diatur sebagai berikut:

(1) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

(2) *Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.*

(3) *Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.*

(4) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

Menimbang, bahwa memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama (vide bukti P-13A jo. P-13B = bukti P.T-1A jo. P.T – 1D), tidak ditemukan adanya ketentuan yang mengatur bahwa iuran/premi manfaat Jaminan Hari Tua maupun iuran/premi Tunjangan Hari Tua akan diperhitungkan dalam pembayaran pasca kerja dalam hak terjadi suatu pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa atas pertimbangan yang demikian, menurut Majelis Hakim dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana mempersyaratkan premi/iuran manfaat pensiun yang dibayar oleh pengusaha yang dapat diperhitungkan dengan uang pesangon atas hak-hak pensiun harus diatur terlebih dahulu dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sementara dalam perjanjian kerja yang berlaku bagi para pihak tidak terdapat ketentuan yang mengatur premi/iuran manfaat pensiun yang dibayar oleh pengusaha yang dapat diperhitungkan dengan uang pesangon atas hak-hak pensiun, maka terhadap alasan Penggugat memperhitungkan hak-hak pasca kerja dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jaminan Hari Tua yang dikelola oleh DPPK Jiwasraya maupun Tunjangan Hari Tua yang dikelola oleh YKK Jiwasraya menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P.T – 18 B berupa Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (PERSERO) Nomor 00846/SK/U/HCD/122 Tentang Peraturan Modal Pensiun, diperoleh fakta bahwa Yayasan Kesejahteraan Karyawan Jiwasraya (YKK Jiwasraya) adalah pihak yang ditunjuk untuk mengelola Modal Pensiun Pegawai, serta besaran Modal Pensiun ditetapkan sebesar 2 x Jumlah Masa Kerja x Gaji Dasar Pensiun (GDP) terakhir;

Menimbang, bahwa dari bukti tersebut juga diketahui pembayaran Modal Pensiun sebesar Nilai Sekarang, diberikan kepada Peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal atau diberhentikan dengan tidak hormat;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara ini Para Tergugat diberhentikan oleh Penggugat dengan alasan Program Rasionalisasi, bukan merupakan pemutusan hubungan kerja karena alasan diberhentikan dengan tidak hormat, serta memperhatikan ketentuan Pasal 89 PKB, dimana diatur alasan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Rasionalisasi berhak atas pemberian hak-hak dengan ketentuan yang lebih baik, karenanya telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan atas pemutusan hubungan kerja *a quo* Para Tergugat berhak atas pembayaran Modal Pensiun yang dikelola oleh YKK Jiwasraya masing-masing sebesar 2 x Jumlah Masa Kerja x Gaji Dasar Pensiun (GDP) terakhir;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T.I-12B dan T.II-12B, diperoleh fakta bahwa besaran Manfaat JHT yang dikelola DPPK Jiwasraya untuk Tergugat I dan Tergugat II adalah sebagai berikut:

- Tergugat I sejumlah Rp429.531.595,00 (empat ratus dua puluh sembilan juta lima ratus tiga puluh satu ribu lima ratus sembilan puluh lima rupiah);
- Tergugat II sejumlah Rp240.005.035,00 (dua ratus empat puluh juta lima ribu tiga puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti tersebut, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim berkesimpulan bahwa besaran manfaat JHT masing-masing Tergugat yang dikelola DPPK Jiwasraya adalah sebagai berikut:

Halaman 86 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- Tergugat I sejumlah Rp429.531.595,00 (empat ratus dua puluh sembilan juta lima ratus tiga puluh satu raibu lima ratus sembilan puluh lima rupiah);
- Tergugat II sejumlah Rp240.005.035,00 (dua ratus empat puluh juta lima ribu tiga puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menghukum Penggugat membayarkan kepada Para Tergugat besaran manfaat JHT yang dikelola DPPK Jiwasraya masing-masing sebagai berikut:

- Tergugat I sejumlah Rp429.531.595,00 (empat ratus dua puluh sembilan juta lima ratus tiga puluh satu raibu lima ratus sembilan puluh lima rupiah);
- Tergugat II sejumlah Rp240.005.035,00 (dua ratus empat puluh juta lima ribu tiga puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P.T-9D berupa Risalah Rapat Manajemen Dengan Serikat Pekerja Jiwasraya Tentang Progres Rencana Pengalihan Pegawai Jiwasraya ke IFG Life Nomor 00025/RIS/HCD.0421 terdapat fakta yang menunjukkan bahwa Penggugat merencanakan untuk membubarkan YKK dan DPPK;

Menimbang, bahwa atas adanya fakta bahwa Penggugat merencanakan untuk membubarkan YKK dan DPPK, menurut Majelis Hakim adalah adil untuk memerintahkan Penggugat membayarkan saldo Jaminan Hari Tua yang dikelola oleh DPPK Jiwasraya dan Modal Pensiun yang dikelola oleh YKK Jiwasraya sekaligus kepada masing-masing Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T.I-12B dan bukti T.II-12B Penggugat menyatakan bahwa Tergugat I dan Tergugat II juga memiliki hak-hak atas cuti tahunan, cuti besar, bantuan cuti tahunan, dan ongkos pulang masing-masing sebagai berikut:

1. Tergugat I :
 - a. Ongkos Pulang = Rp2.000.000,00
 - b. Sisa Cuti Tahunan 2022 yang belum diambil = Rp4.310.227,00
 - c. Bantuan Cuti Tahunan 2021 dan 2022 = Rp74.840.000,00
 - d. Sisa Saldo Cuti Besar cut off 31/12/2020(270 hari) = Rp202.068.000,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total = Rp283.218.227,00

2. Tergugat II :

a. Ongkos Pulang =

Rp2.000.000,00

b. Sisa Cuti Tahunan 2022 yang belum diambil =

Rp760.148,00

c. Bantuan Cuti Tahunan 2021 dan 2022 =

Rp68.862.000,00

d. Sisa Saldo Cuti Besar cut off 31/12/2020(240 hari) =

Rp165.268.800,00

Total = Rp236.890.948,00

Menimbang, bahwa dengan fakta yang demikian, maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menghukum Penggugat membayar kepada Para Tergugat, Ongkos Pulang, Sisa Cuti Tahunan 2022 yang belum diambil, Bantuan Cuti Tahunan 2021 dan 2022 dan Sisa Saldo Cuti Besar *cut off* 31/12/2020, kepada Tergugat I sebesar Rp283.218.227,00 (dua ratus delapan puluh tiga juta dua ratus delapan belas ribu dua ratus dua puluh tujuh rupiah) dan kepada Tergugat II sebesar Rp236.890.948,00 (dua ratus tiga puluh enam juta delapan ratus sembilan puluh ribu sembilan ratus empat puluh delapan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

1. Tergugat I :

a. Ongkos Pulang =

Rp2.000.000,00

b. Sisa Cuti Tahunan 2022 yang belum diambil =

Rp4.310.227,00

c. Bantuan Cuti Tahunan 2021 dan 2022 =

Rp74.840.000,00

d. Sisa Saldo Cuti Besar cut off 31/12/2020(270 hari) =

Rp202.068.000,00

Total = Rp283.218.227,00

2. Tergugat II :

a. Ongkos Pulang =

Rp2.000.000,00

b. Sisa Cuti Tahunan 2022 yang belum diambil =

Rp760.148,00

c. Bantuan Cuti Tahunan 2021 dan 2022 =

Rp68.862.000,00

Halaman 88 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



d. Sisa Saldo Cuti Besar cut off 31/12/2020(240 hari) =
Rp165.268.800,00

Total = Rp236.890.948,00

Menimbang, bahwa memperhatikan dalam jawabannya Penggugat menyatakan belum membayarkan Tunjangan Hari Raya Tahun 2023 kepada Tergugat II karena Tunjangan Hari Raya Tergugat II jatuh pada hari raya natal tanggal 25 Desember 2023, dengan demikian oleh karena putusnya hubungan kerja dinyatakan sejak putusan diucapkan, karenanya beralasan hukum untuk menghukum Penggugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Natal Tahun 2023 kepada Tergugat II sejumlah Rp34.431.000,00 (tiga puluh empat juta empat ratus tiga puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mengatur sebagai berikut:

(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.

(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T.1-4B dan T.11-4B masing-masing berupa Slip Pembayaran Upah Proses Para Tergugat periode Januari 2023, diperoleh fakta bahwa Penggugat membayarkan upah proses Para Tergugat, yang terdiri dari Gaji Dasar Pensiun, Tunjangan Merit, Tunjangan Umum, Tunjangan Perumahan, Bantuan Uang Perumahan, masing-masing kepada Tergugat I sejumlah Rp41.920.000,00 (empat puluh satu juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) dan kepada Tergugat II sejumlah Rp38.971.000,00 (tiga puluh delapan juta sembilan ratus tujuh puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dalam gugatan maupun jawaban baik Penggugat maupun Tergugat menyatakan membayarkan upah proses sampai dengan bulan Maret 2023, karenanya dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghukum Penggugat membayar upah Tergugat I dan Tergugat II untuk bulan April 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 selama 9 (sembilan) bulan upah dengan rincian masing-masing sebagai berikut:

1. Tergugat I : 9 x Rp41.920.000,00 =

Rp377.280.000,00

2. Tergugat II : 9 x Rp38.971.000,00 =

Rp350.739.000,00

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, atas pemutusan hubungan kerja *a quo*, besarnya hak-hak Para Tergugat yang wajib dibayarkan Penggugat kepada masing-masing Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Tergugat I

- 1). Uang Pesangon = Rp673.560.000,00
2 x 9 x Rp37.420.000,00
- 2). Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp374.200.000,00
1 x 10 x Rp37.420.000,00
- 3). Uang Penggantian Hak Atas Perumahan dan Pengobatan = Rp157.164.000,00
 $15\% \times (\text{Rp}673.560.000,00 + \text{Rp}374.200.000,00)$
0)
- 4). Ongkos Pulang = Rp2.000.000,00
- 5). Sisa Cuti Tahunan 2022 = Rp4.310.227,00
- 6). Saldo Sisa Cuti Besar Per 31 Desember 2020 = Rp202.968.000,00
- 7). Bantuan Cuti Tahunan 2021 dan 2022 = Rp74.840.000,00
- 8). Manfaat JHT DPPK Jiwasraya = Rp429.531.595,00
- 9). Modal Pensiun THT YKK Jiwasraya = Rp384.960.000,00
2 x 24 tahun x Rp8.020.000,00
- 10). Upah Bulan April 2023 s.d. Desember 2023 = Rp377.280.000,00
Total = Rp2.680.813.822,00
0

2. Tergugat II

- 1). Uang Pesangon = Rp619.758.000,00
2 x 9 x Rp34.431.000,00
- 2). Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp344.310.000,00
1 x 10 x Rp34.431.000,00
- 3). Uang Penggantian Hak Atas Perumahan dan Pengobatan = Rp144.610.000,00
 $15\% \times (\text{Rp}619.758.000,00 + \text{Rp}344.310.000,00)$
0)
- 4). Ongkos Pulang = Rp2.000.000,00
- 5). Sisa Cuti Tahunan 2022 = Rp760.148,00
- 6). Saldo Sisa Cuti Besar Per 31 Desember = Rp165.268.800,00

Halaman 90 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



	2020	
7).	Bantuan Cuti Tahunan 2021 dan 2022	= Rp68.862.000,00
8).	Manfaat JHT DPPK Jiwabaya	= Rp240.005.035,00
9).	Modal Pensiun THT YKK Jiwabaya	= Rp241.488.000,00
	2 x 24 tahun x Rp5.031.000,00	
10).	Tunjangan Hari Raya Tahun 2023	= Rp34.431.000,00
11).	Upah Bulan April 2023 s.d. Desember 2023	= Rp350.739.000,00
	Total	= Rp2.212.232.183,0
		0

Menimbang, bahwa memperhatikan petitum Penggugat angka 4 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh Para Tergugat dikurangi besaran Upah Proses Para Tergugat, luran BPJS Ketenagakerjaan, dan luran BPJS Kesehatan yang telah sebelumnya dibayarkan oleh Penggugat, tidak didukung oleh suatu dasar hukum yang jelas, karenanya terhadap petitum Penggugat angka 4 menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karenanya terhadap hak-hak yang harus dibayarkan oleh Penggugat kepada Para Tergugat telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dimana Penggugat diperintahkan untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada masing-masing Tergugat, karenanya terhadap petitum Penggugat angka 5 menjadi tidak beralasan hukum lagi untuk dipertimbangkan dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 6 agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi, peninjauan kembali dan atau perlawanan atas putusan perkara *a quo*, karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *jo* SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 *jo* SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan Tergugat selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas, tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilainya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sedangkan gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara ini



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibebankan kepada Tergugat yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat masing-masing terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat I sejumlah Rp2.680.813.822,00 (dua miliar enam ratus delapan puluh juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus dua puluh dua rupiah) dan kepada Tergugat II sejumlah Rp2.212.232.183,00 (dua miliar dua ratus dua belas juta dua ratus tiga puluh dua ribu seratus delapan puluh tiga rupiah);
4. Membebankan biaya perkara kepada Negara seluruhnya sejumlah Rp138.000,00 (seratus tiga puluh delapan ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 11 Desember 2023, oleh kami, Dariyanto, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H. dan Purwanto, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, tanggal 09 Agustus 2023, putusan tersebut pada hari Senin, tanggal 18 Desember 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Rustiani, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Halaman 92 dari 93 hal. Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H.

Dariyanto, S.H., M.H.

Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Rustiani, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan = Rp128.000,00

2. Materai = Rp10.000,00

Jumlah = Rp138.000,00

(seratus tiga puluh delapan ribu rupiah)



PUTUSAN

Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. ASURANSI JIWASRAYA (Persero), yang diwakili oleh Direktur Manajemen Risiko, Sumber Daya Manusia dan Umum, R Mahelan Prabantarikso, berkedudukan di Jalan Ir. H. Juanda Nomor 34, Jakarta Pusat, Indonesia, 10120, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dr. Dewi Lestari Djalal, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat dari Dewi Djalal & Partners Law Office, beralamat di Pakuwon Tower 22nd Floor, Jalan Casablanca Raya Kaveling 88 RT. 3/RW. 14, Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Desember 2023;

Pemohon Kasasi;

L a w a n

- UDHI PRASETYANTO**, bertempat tinggal di Jalan Masjid Alfallah RT/RW. 8/2 Nomor 7, Kelurahan Pasar Minggu, Kecamatan Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta;
- LEONARD TAMBUNAN**, bertempat tinggal di Jalan SDN Nomor 28 RT/RW. 4/5, Kelurahan Kuningan Timur, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta;

dalam hal ini masing-masing memberikan kuasa kepada Deolipa Yumara, S.H., S.Psi., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Law Offices Deolipa Yumara & Associates, beralamat di Ruko Mega Grosir Cempaka Mas Blok B Nomor 22, Jalan Letjen Suprpto, Sumur Batu, Kemayoran,

Halaman 1 dari 12 hal. Put. Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Januari 2024;

Para Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini ;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan, Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan memohon kepada Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh Penggugat kepada Para Tergugat melalui Surat Keputusan Direksi sebagai berikut:

Nama Pegawai	Surat Keputusan Direksi
Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> Tergugat I)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00307/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Udhi Prasetyanto Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)
Leonard Tambunan (<i>in casu</i> Tergugat II)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00308/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Leonard Tambunan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)

adalah sah dan memiliki kekuatan hukum;

4. Menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh Para Tergugat dikurangi besaran upah proses Para Tergugat, iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan iuran BPJS Kesehatan yang telah sebelumnya dibayarkan oleh Penggugat;
5. Menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh Para Tergugat, dengan rincian sebagai berikut:

Halaman 2 dari 12 hal. Put. Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024



Udhi Prasetyanto (*in casu* Tergugat I)

(dalam rupiah)

Uang pesangon	$0,5 \times 9 \times 15.420.000$	69.390.000
Uang penghargaan masa kerja	$1 \times 8 \times 15.420.000$	123.360.000
Penggantian hak	Ongkos pulang + Sisa cuti tahunan	4.586.136
Total hak pasca kerja		
	=	197.336.136
Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan (Per Juli 2023)	=	12.942.972
Besaran upah proses yang telah diterima	=	119.043.152
(Hak pasca kerja) dikurangi (upah proses, iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan)	=	63.350.012

Leonard Tambunan (*in casu* Tergugat II)

(dalam rupiah)

Uang pesangon	$0,5 \times 9 \times 12.431.000$	55.939.500
Uang penghargaan masa kerja	$1 \times 8 \times 12.431.000$	99.448.000
Penggantian hak	Ongkos pulang + Sisa cuti tahunan	2.000.000
Total hak pasca kerja		
	=	157.387.500
Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan (Per Juli 2023)	=	11.637.377
Besaran upah proses yang telah diterima	=	111.628.017



(Hak pasca kerja) dikurangi (upah proses, iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan)	=	34.122.106
--	---	------------

- Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
- Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, Penggugat mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono, naar redelijkheid en billijkheid*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Para Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya gugatan Penggugat kabur;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst, tanggal 18 Desember 2023, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat masing-masing terhitung sejak putusan ini diucapkan;
- Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat I sejumlah Rp2.680.813.822,00 (dua miliar enam ratus delapan puluh juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus dua puluh dua rupiah) dan kepada Tergugat II sejumlah Rp2.212.232.183,00 (dua miliar dua ratus dua belas juta dua ratus tiga puluh dua ribu seratus delapan puluh tiga rupiah);
- Membebaskan biaya perkara kepada negara seluruhnya sejumlah Rp138.000,00 (seratus tiga puluh delapan ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan pada tanggal 18 Desember 2023 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraannya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Desember 2023 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Januari 2024, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 3/Srt.Kas/PHI/2024/PN Jkt.Pst, *juncto* Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 17 Januari 2024;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 17 Januari 2024 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

Mengadili:

1. Menerima permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat untuk keseluruhan dengan tanpa terkecuali;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, tanggal 18 Desember 2023;

Mengadili Sendiri:

1. Menyatakan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dan Para Termohon Kasasi dahulu Para Termohon Kasasi/Para Tergugat, melalui Surat Keputusan Direksi sebagai berikut:

Halaman 5 dari 12 hal. Put. Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024



Nama Pegawai	Surat Keputusan Direksi
Udhi Prasetyanto (<i>in casu</i> Termohon Kasasi I/Tergugat I)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00307/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Udhi Prasetyanto Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)
Leonard Tambunan (<i>in casu</i> Termohon Kasasi II/Tergugat II)	Surat Keputusan Direksi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Nomor 00308/SK/P/HCD/1222 tentang Pemberhentian Dengan Hormat Sdr. Leonard Tambunan Sebagai Pegawai PT Asuransi Jiwasraya (Persero)

- Menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh Para Termohon Kasasi Para Tergugat dikurangi besaran upah proses Para Termohon Kasasi Para Tergugat, iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan iuran BPJS Kesehatan yang telah sebelumnya dibayarkan oleh Penggugat;
- Menyatakan hak pasca kerja yang didapatkan oleh Para Termohon Kasasi/Para Tergugat dengan rincian sebagai berikut:
Udhi Prasetyanto (*in casu* Tergugat I)

(dalam rupiah)

Uang pesangon	0,5 x 9 x 15.420.000	69.390.000
Uang penghargaan masa kerja	1 x 8 x 15.420.000	123.360.000
Penggantian hak	Ongkos pulang + Sisa cuti tahunan	4.586.136
Total hak pasca kerja		
	=	197.336.136
Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan (Per Juli 2023)	=	12.942.972
Besaran upah proses yang telah diterima	=	119.043.152



(Hak pasca kerja) dikurangi (upah proses, iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan)	=	63.350.012
---	---	------------

Leonard Tambunan (*in casu* Tergugat II)

(dalam rupiah)

Uang pesangon	0,5 x 9 x 12.431.000	55.939.500
Uang penghargaan masa kerja	1 x 8 x 12.431.000	99.448.000
Penggantian hak	Ongkos pulang + Sisa cuti tahunan	2.000.000
Total hak pasca kerja		
	=	157.387.500
Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan (Per Juli 2023)	=	11.637.377
Besaran upah proses yang telah diterima	=	111.628.017
(Hak pasca kerja) dikurangi (upah proses, iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan)	=	34.122.106

4. Menyatakan menerima gugatan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat untuk seluruhnya;

Atau:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Agung RI pada Mahkamah Agung RI yang terhormat berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap memori kasasi, Para Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 7 Februari 2024 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 17 Januari 2024 dan kontra memori kasasi tanggal 7 Februari 2024 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa gugatan dalam pengadilan hubungan industrial tingkat pertama diajukan pada tanggal 8 Agustus 2023, *Judex Facti* dalam pemeriksaan tingkat pertama berpendapat dengan masih menggunakan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan telah dinyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus terhitung sejak putusan diucapkan, sementara Penggugat dalam gugatannya meminta putusan seadil-adilnya, sementara konsekuensi dari suatu pemutusan hubungan kerja adalah pembayaran hak-hak atas pemutusan hubungan kerja;

Bahwa memperhatikan tanggal masuk Para Tergugat sejak tanggal 1 Desember 1999 dan tanggal pemutusan hubungan kerja adalah sejak putusan diucapkan, maka diketahui masa kerja masing-masing Tergugat adalah selama lebih dari 24 (dua puluh empat) tahun tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun;

Bahwa Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat dalam rangka restrukturisasi perusahaan karena kondisi keuangan dari Penggugat (*vide* bukti P 6a, P 6b, P 7, P 8, P 9 dan P 10);

Bahwa hubungan kerja antara Para Tergugat dengan Penggugat dinyatakan putus dan berakhir sejak putusan dibacakan;

Bahwa *Judex Facti* telah mempertimbangkan alasan hukum Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Tergugat melalui Surat Keputusan Direksi adalah sah dan memiliki kekuatan hukum;

Bahwa perlu memperbaiki pertimbangan dan putusan *Judex Facti*

Halaman 8 dari 12 hal. Put. Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024



khususnya terhadap amar ke 3 dalam pokok perkara sebagai berikut:

- Pertimbangan *Judex Facti* bahwa pemutusan hubungan kerja karena alasan program rasionalisasi dalam rangka efisiensi menuju pembubaran perusahaan oleh *Judex Facti* diterapkan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah tidak dapat dibenarkan karena jelas gugatan Penggugat didaftarkan pada pengadilan tanggal 8 Agustus 2023 atau sesudah Undang Undang 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (*asas posterior derogat legi priori*);
- Penggugat terbukti dalam kondisi merugi sebagaimana bukti- bukti yang diajukan yaitu mengalami kerugian pada tahun 2019 sebesar Rp4.303.441.000.000,00, tahun 2020 rugi sebesar Rp4.069.416.000.000,00, tahun 2021 sebesar rugi Rp1.136.176.000.000,00, dan tahun 2022 rugi sebesar Rp515.155.000.000,00 (*vide* bukti P 16A, P 16B, P 16C, P 16D);
- Penggugat terbukti melakukan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melaksanakan restrukturisasi dikarenakan kondisi keuangan Penggugat yang merupakan program yang telah disetujui oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (*vide* bukti P 14 dan P 15);
- Dalil-dalil bantahan Para Tergugat dan permohonan untuk memberikan hak-hak sebagaimana dalil-dalil bantahan Para Tergugat terkait upah proses, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan lain-lain, seharusnya tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* karena terbukti dalam surat jawaban Para Tergugat secara elektronik (*online*) tanggal 4 September 2023 Para Tergugat tidak mengajukan gugatan rekonsvansi;
- Oleh karena kondisi Penggugat yang masih merugi sehingga melakukan efisiensi maka hak-hak Para Tergugat harus didasarkan pada ketentuan (*vide* Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan



Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja);

- Hak-hak Para Tergugat akibat putus hubungan kerja terdiri dari:

Tergugat I Udhi Prasetyanto:

Uang pesangon 0,5 x 9 x Rp15.420.000,00 = Rp69.390.000,00;

Uang penghargaan masa kerja

8 x Rp15.420.000,00 = Rp123.360.000,00;

Uang penggantian hak, ongkos + sisa cuti = Rp 4.586.136,00;

Jumlah = Rp197.336.136,00

(seratus sembilan puluh tujuh juta tiga ratus tiga puluh enam ribu seratus tiga puluh enam rupiah);

Tergugat II Leonard Tambunan:

Uang pesangon 0,5 x 9 x Rp 12.431.000,00 = Rp55.939.500,00;

Uang penghargaan masa kerja

8 x Rp12.431.000,00 = Rp 99.448.000,00;

Uang penggantian hak, ongkos + sisa cuti = Rp 2.000.000,00;

Jumlah = Rp157.387.500,00;

(seratus lima puluh tujuh juta tiga ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Bahwa terhadap hak-hak Para Tergugat tersebut tidak dapat dikurangi dengan kewajiban Penggugat berupa upah proses dan iuran BPJS;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. ASURANSI JIWASRAYA (Persero) tersebut harus ditolak dengan perbaikan;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. ASURANSI JIWASRAYA (Persero)** tersebut;
- Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 228/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst, tanggal 18 Desember 2023, sehingga amar lengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat masing-masing terhitung sejak putusan ini diucapkan;
 3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Para Tergugat kepada Para Tergugat masing-masing sebagai berikut:
 - Tergugat I Udhi Prasetyanto Rp197.336.136,00 (seratus sembilan puluh tujuh juta tiga ratus tiga puluh enam ribu seratus tiga puluh enam rupiah);
 - Tergugat II Leonard Tambunan Rp157.387.500,00 (seratus lima puluh tujuh juta tiga ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
 4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan biaya perkara kepada negara;

Halaman 11 dari 12 hal. Put. Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Senin, tanggal 15 Juli 2024 oleh Prof Dr. H. Hamdi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H., dan Dr. Andari Yuriko Sari, S.H., M.H., Hakim-hakim Ad Hoc PHI sebagai anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Afrizal, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H. Prof. Dr. H. Hamdi, S.H., M.Hum.

ttd

Dr. Andari Yuriko Sari, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Afrizal, S.H., M.H.

**Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera**

Panitera Muda Perdata Khusus

H. AHMAD ARDIANDA PATRIA, S.H., M.Hum.
NIP. 19621220 1986121 001

Halaman 12 dari 12 hal. Put. Nomor 682 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Disclaimer

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