

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PADA  
PEKERJA YANG TELAH MEMASUKI USIA PENSIUN**

**(Studi Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg)**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Disusun Oleh:

**Yunda Fresti Rizkiyah**  
**NIM. 1502056022**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2022**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang. Telp/Fax. (0294)  
7601291 Semarang 50185

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

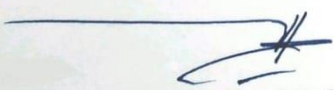
Setelah melalui proses bimbingan dan perbaikan, saya sebagai Pembimbing menyetujui naskah skripsi saudara:

Nama : Yunda Fresti Rizkiyah  
NIM : 1502056022  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Atas Hak-Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja Di Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg)**


Dengan ini saya mohon sekiranya naskah skripsi tersebut dapat dimunaqosahkan. Demikian, Surat Persetujuan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Pembimbing 1

  
Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.  
NIP. 197307302003121003

Semarang, Juni 2022  
Pembimbing 2

  
Novita Dewi M., S.H., M.H  
NIP. 197910222007012010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 2 Kampus III Ngaliyan Semarang Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Pada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor 34/Pdt.Sus- PHI/2017/PN.Smg)**

Penulis : **Yunda Fresti Rizkiyah**

NIM : **1502056022**

Jurusan : **Ilmu Hukum**

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Hukum.

Semarang, 23 September 2022

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Fahrudin Aziz, Lc., MA  
NIP.

Penguji III

Penguji II

Dr. H. Ali Imron, S.Ag., S.H., M.Ag.  
NIP. 197307302003121003

Penguji IV

Drs. H. Mohamad Solek, MA  
NIP. 196603181993031004

Pembimbing I



Muhammad Shoim, S.Ag., M.H.  
NIP. 197111012006041003

Pembimbing II

Dr. H. Ali Imron, S.Ag., S.H., M.Ag.  
NIP. 197307302003121003

Novita Dewi Masvithoh, SH., MH.  
NIP. 197910222007012011

## MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*“Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya”*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, serta perjuangan dan kegigihan selama ini, dengan banyaknya rintangan yang penulis alami, maka dengan bangga penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Orang tua penulis, Ayahanda Bashori dan Ibunda Nur Kemala Sari, selaku orangtua penulis. Terimakasih kasih atas semua perjuangan dan do'a yang telah diberikan kepada penulis dalam setiap kisah dan kasih perjuangan hidup yang dilalui penulis;
2. Adik penulis, Aimmatul Qoyyimah, serta saudara dan kerabat penulis yang memberi semangat terus menerus dalam susah dan senang menjalani hidup;
3. Sahabat-sahabat penulis yang telah ikut serta bersama dan memberikan dukungan dalam perjuangan menempuh pendidikan penulis;
4. Almamater tercinta, terkhusus keluarga besar Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang
5. Keluarga besar SMPIT Az-Zahra yang telah memberikan dukungan dalam satu tahun ini, baik secara mental dan fisik kepada penulis

## DEKLARASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yunda Fresti Rizkiyah

Nim : 1502056022

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Perlindungan Hukum Atas Hak-Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja Di Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg)**", adalah karya sendiri tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 20 Juni 2022



(Yunda Fresti Rizkiyah)

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama        | Huruf Latin        | Keterangan         |
|------------|-------------|--------------------|--------------------|
| ا          | <i>Alif</i> | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب          | <i>Bā'</i>  | B                  | Be                 |
| ت          | <i>Tā'</i>  | T                  | Te                 |
| ث          | <i>Śā'</i>  | Ś                  | es titik di atas   |
| ج          | <i>Jim</i>  | J                  | Je                 |
| ح          | <i>Hā'</i>  | H<br>·             | ha titik di bawah  |
| خ          | <i>Khā'</i> | Kh                 | ka dan ha          |
| د          | <i>Dal</i>  | D                  | De                 |
| ذ          | <i>Żal</i>  | Ż                  | zet titik di atas  |
| ر          | <i>Rā'</i>  | R                  | Er                 |

|   |             |         |                         |
|---|-------------|---------|-------------------------|
|   | <i>Zai</i>  | Z       | Zet                     |
| س | <i>Sīn</i>  | S       | Es                      |
| ش | <i>Syīn</i> | Sy      | es dan ye               |
| ص | <i>Ṣād</i>  | Ṣ       | es titik di bawah       |
| ض | <i>Dād</i>  | D<br>·  | de titik di bawah       |
| ط | <i>Tā'</i>  | Ṭ       | te titik di bawah       |
| ظ | <i>Zā'</i>  | Z<br>·  | zet titik di bawah      |
| ع | <i>'Ayn</i> | ...؛... | koma terbalik (di atas) |
| غ | <i>Gayn</i> | G       | Ge                      |
| ف | <i>Fā'</i>  | F       | Ef                      |
| ق | <i>Qāf</i>  | Q       | Qi                      |
| ك | <i>Kāf</i>  | K       | Ka                      |
| ل | <i>Lām</i>  | L       | El                      |
| م | <i>Mīm</i>  | M       | Em                      |
| ن | <i>Nūn</i>  | N       | En                      |
| و | <i>Waw</i>  | W       | We                      |



|    |               |      |          |
|----|---------------|------|----------|
| هـ | <i>Hā'</i>    | H    | Ha       |
| ء  | <i>Hamzah</i> | ...' | Apostrof |
| ي  | <i>Yā</i>     | Y    | Ye       |

B. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعاقدين                      ditulis                      *muta'āqqidīn*

عدة                                ditulis                                *'iddah*

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة                                ditulis                                *hibah*

جزية                                ditulis                                *jizyah*

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

الله نعمة                      ditulis                                *ni'matullāh*

زكاة الفطر                      ditulis                                *zakātul-fītri*

D. Vokal pendek

\_\_ا\_\_ (fathah) ditulis a contoh                      ضرب                      ditulis                      *daraba*

\_\_إ\_\_ (kasrah) ditulis i contoh                      فهم                      ditulis                      *fahima*

\_\_و\_\_ (dammah) ditulis u contoh                      كتب                      ditulis                      *kutiba*

E. Vokal panjang:

- fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية                      ditulis                      *jāhiliyyah*

- fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)

يسعي                      ditulis                      *yas'ā*

- kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد                      ditulis                      *majīd*

- dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)

فروض                      ditulis                      *furūd*

F. Vokal rangkap:

1. fathah + yā mati, ditulis ai

بينكم                      ditulis                      *bainakum*

2. fathah + wau mati, ditulis au

قول                      ditulis                      *qaul*

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

النتم                      ditulis                      *a'antum*

اعدت                      ditulis                      *u'iddat*

لئن شكرتم                      ditulis                      *la'in syakartum*

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القران                      ditulis                      *al-Qur'ān*

القياس                      ditulis                      *al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandengkan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l-nya

الشمس                      ditulis                      *asy-syams*

السماء                      ditulis                      *as-samā'*

I. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض                      ditulis                      *zawi al-furūd*

## ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan dimuka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 Dalam pertimbangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pada skripsi ini terdapat suatu sengketa industrial antara pekerja dan perusahaan yang dalam kasusnya, perusahaan terindikasi melanggar hak-hak pekerja, yakni dengan cara merubah status berhenti pensiun menjadi berhenti mengundurkan diri, hal tersebut berdampak terhadap hak-hak pensiun yang seharusnya diterima oleh pekerja tersebut yang tidak diberikan oleh perusahaan. Kemudian melalui Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg tanggal 21 Juni 2017. Pengadilan Negeri Semarang memberikan suatu putusan terhadap kasus tersebut. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja di usia pensiun yang dilakukan oleh PT Alam Daya Sakti dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus, kemudian terhadap perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerja dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg.

Penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif (*normative law research*). Karena obyek dari penelitian adalah Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg. Penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan, adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini, penulis menemukan adanya kesalahan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja di usia pensiun yang dilakukan oleh PT Alam Daya Sakti, kesalahan tersebut berdampak terhadap Hak-hak pensiun yang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Selanjutnya putusan Pengadilan Negeri Semarang, melalui putusan Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg, Pengadilan Negeri Semarang, telah memutuskan PT. Alam Daya Sakti harus membayarkan Pesangon, THR, dan gaji terutang milik pekerja tersebut (Kasmuri).

**Kata Kunci : *Pemutusan Hubungan Kerja, Pensiun, Sengketa Industrial, Pengadilan Negeri Semarang.***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, tak lupa shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta para keluarganya, para sahabatnya dan para suri tauladannya, sehingga penulis senantiasa diberikan kemudahan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Pada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg). Skripsi ini diajukan sebagai tugas akhir dalam rangka penyelesaian studi sarjana dalam bagian Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis sadar bahwa selesainya skripsi ini tak lepas oleh dukungan, bantuan, serta motivasi dari berbagai pihak yang senantiasa ikhlas, sabar dalam membantu penulis, sehingga kesulitan-kesulitan yang penulis hadapi dapat dilalui dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Bashori dan Ibunda Nur Kemala Sari, serta adik tersayang, Aimmatul Qoyyimah yang selalu memberikan semangat dan mendoakan agar skripsi ini dapat terlaksana dengan baik.
2. Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah mendampingi dan membimbing penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
3. Novita Dewi Mashitoh, S.H., M.H., selaku Pembimbing II, yang telah mendampingi dan membimbing penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.

4. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo dan segenap jajaran Pembantu Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Dr. H. Mohamad Arja Imroni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Semarang.
6. Hj. Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo. Yang dengan senantiasa memberikan semangat yang memacu agar penulis cepat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H., selaku Sekretaris Program studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo yang tiada henti-hentinya memberikan informasi serta semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo, terkhusus dosen Prodi Ilmu Hukum.
9. Seluruh staff dan pegawai akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo yang telah banyak membantu melayani urusan administrasi dan bantuan lainnya selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Walisongo.
10. Kepada teman-temanku seperjuangan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo, khususnya kepada Prodi Ilmu Hukum A 2015
11. Kepada Keluarga besar SMPIT Az-Zahra Demak terimakasih selalu memberikan semangat serta motivasi setiap hari sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu.

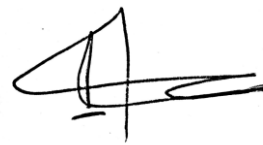
Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan, sehingga mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis

menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dalam rangka perbaikan skripsi ini. Harapan penulis kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya serta bagi perkembangan penegakan hukum. Aamiin Ya Robbal Alamin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Semarang, 20 Juni 2022

Penulis



Yunda Fresti Rizkiyah

NIM : 1502056022

## DAFTAR ISI

|   |              |
|---|--------------|
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....   | <b>i</b>     |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....   | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN MOTTO</b> .....  | <b>iii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....  | <b>iv</b>    |
| <b>HALAMAN DEKLARASI</b> .....  | <b>v</b>     |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....  | <b>vi</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>xi</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....   | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....  | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>  |              |
| A. Latar Belakang .....   | 1            |
| B. Rumusan Masalah.....   | 8            |
| C. Tujuan Penelitian.....   | 9            |
| D. Manfaat Penelitian.....  | 9            |
| E. Telaah Pustaka.....  | 9            |
| F. Metode Penelitian .....  | 14           |
| G. Sistematika Penulisan .....  | 16           |
| <b>BAB II PERLINDUNGAN HUKUM, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA,<br/>DAN HAK-HAK PEKERJA USIA PENSIUN</b>                              |              |
| A. Pengertian Perlindungan Hukum.....   | 18           |
| B. Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak Pekerja/Buruh.....  | 21           |
| C. Hak-Hak Pekerja Usia Pensiun .....   | 32           |
| <b>BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA<br/>USIA PENSIUN DALAM PUTUSAN NOMOR 34/PDT.SUS-<br/>PHI/2017/PN.SMG</b> |              |
| A. Duduk Perkara.....   | 43           |



|                             |    |
|-----------------------------|----|
| B. Pembuktian .....         | 48 |
| C. Pertimbangan Hakim ..... | 51 |
| D. Putusan Hakim.....       | 57 |

**BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK-HAK PEKERJA YANG  
DIPUTUS HUBUNGAN KERJA DI USIA PENSIUN DALAM PUTUSAN  
NOMOR 34/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG**

|   |    |
|---|----|
| A. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Dilakukan Oleh<br>Perusahaan PT Alam Daya Sakti dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-<br>PHI/2017/PN.Smg .....  | 61 |
| B. Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja atas Tindakan Pemutusan<br>Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan PT Alam<br>Daya Sakti pada Pekerja yang telah Memasuki Usia Pensiun..... | 69 |

**BAB V PENUTUP**

|                         |    |
|-------------------------|----|
| A. Simpulan .....       | 91 |
| B. Saran .....          | 91 |
| C. DAFTAR PUSTAKA ..... | 93 |
| D. LAMPIRAN .....       | 96 |

## **DAFTAR SINGKATAN**

|      |   |
|------|---|
| PHK  | : Pemutusan Hubungan kerja                      |
| PHI  | : Perselisihan Hubungan Industrial              |
| PPHI | : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial |
| SWT  | : Subhanahu Wa Ta'ala                           |
| THR  | : Tunjangan Hari Raya                           |
| UMP  | : Upah Minimum Provinsi                         |
| UU   | : Undang-undang                                 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Naskah Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017PN.Smg

Lampiran 2 : Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan bidang yang diminatinya agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarganya, serta dapat hidup dengan layak dan sejahtera. Hak-hak ini sesuai dengan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tujuan dan cita-cita kemerdekaan Republik Indonesia adalah terciptanya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Negara Republik Indonesia.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Dalam pelaksanaan pembanguana nasional pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh, dan masyarakat mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dunia usaha dalam tujuan pembangunan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Koesparnomo irsan dan armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, (Jakarta :Penerbit Erlangga, 2016), h. 2

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan ini tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga antara pelaku hubungan industrial ini tidak hanya dengan kepentingan pengusaha, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Pengusaha berkepentingan untuk memperoleh keuntungan; pekerja berkepentingan untuk mendapatkan upah dan kesejahteraan; pemerintah berkepentingan untuk menjaga dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara, memperluas lapangan kerja, dan meningkatkan pendapatan pajak; dan masyarakat berkepentingan untuk memperoleh produk barang/jasa yang baik dan tersedianya kesempatan kerja.<sup>2</sup>

Manusia (pekerja/buruh) dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting, dan bagaimanapun peranan tersebut harus dilindungi karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan. Oleh karena itu pekerja perlu diberikan suatu perlindungan hukum yang mengarah kepada persamaan derajat antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945.<sup>3</sup> Dalam pertimbangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan

---

<sup>2</sup>Zaeni Asyhadie dan rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, (Prenadamedia:Jakarta,2019), h. 11

<sup>3</sup>Zaeni Asyhadie dan rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, h. 187-189

kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha<sup>4</sup>

Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja dalam pembangunan nasional, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas pekerja serta meningkatkan perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sebagaimana bunyi Pasal 28 D Ayat 2 Undang-Undang dasar 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan Pasal 99 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap Pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Hak disini merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja, dalam hal ini menerima upah dan lain sebagainya.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar (*basic rights*) pekerja dan menjamin kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.<sup>5</sup>

Dalam memberikan perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang

---

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika:Jakarta,2009), h 6

<sup>5</sup>Koesparnomo irsan dan armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2016), h. 3

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur tentang hak-hak dan perlindungan dasar pekerja saat bekerja agar tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Melalui peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, perluasan kesempatan kerja dan kesejahteraan bersama.

Salah satu hak normatif pekerja adalah pemberian pesangon oleh pengusaha, termasuk juga uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak untuk pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun. Pensiun adalah momen yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang yang bekerja, baik sebagai pegawai negeri maupun pekerja pada sektor swasta. Pensiun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai, yang mana seseorang tidak lagi dapat menghasilkan atau dianggap tidak produktif. Karena merupakan sebuah kepastian, maka sudah sewajarnya setiap pemberi kerja, baik pemerintah, swasta, maupun BUMN memperhatikan hak-hak pekerja yang akan memasuki fase pensiun. Dilain pihak pekerja perlu juga harus mempersiapkan diri untuk memasuki fase pensiun dengan menyiapkan dana pensiun.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan ijin panitia daerah atau panitia pusat lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainya.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Zaeni Asyhadie dan rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, h. 252

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya memperbaiki diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial.<sup>7</sup>

Dalam kepustakaan maupun perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dikenal macam-macam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja/buruh
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan
4. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan

---

<sup>7</sup>Zaeni Asyhadie dan rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, h. 253



kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Setiap alasan pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut pengusaha harus memberikan hak pekerja/buruh berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Sebagaimana bunyi Pasal 156 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Namun, realitanya persoalan tentang pemutusan hubungan kerja masih sering terjadi perselisihan. Salah satu bentuk perselisihan yang terjadi adalah tentang pengusaha yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja pekerjanya karena telah memasuki usia pensiun namun tidak memberikan hak-hak yang sesuai. Hak-hak pensiun yang berupa manfaat pensiun, jaminan hari tua, pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Ketentuan tentang hak bagi pekerja/buruh yang pensiun ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 bahwa:

1. Bila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iuranya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan:
  - a. Uang pesangon
  - b. Uang penghargaan masa kerja

Tetapi tetap berhak atas uang pengganti hak.

2. Bila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima oleh pekerja sekaligus dalam program pensiun yang didaftarkan oleh pengusaha ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
3. Bila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iuranya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka pekerja/buruh tetpa dapat memperoleh uang pesangon dari selisih uang pensiun yang didapat dari premi/iuran yang dibayarkan oleh pengusaha.
4. Bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh:
  - a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali;
  - b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali; dan
  - c. Uang penggantian hak.

Ketentuan terkait pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun ini juga dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perlindungan hukum itu mutlak harus direalisasikan dalam kehidupan berbangsa.<sup>8</sup> Penerapan peraturan perlindungan hukum terhadap pekerja, masih banyak masalah terkait dengan pelanggaran hak dasar pekerja ini menunjukkan belum maksimalnya perlindungan hukum bagi pekerja. Perjuangan pekerja untuk memperoleh hak-hak

---

<sup>8</sup>Fad, Mohammad Farid, and Ali Imron, "Legal Protection of Muzzakki in Zakat Crowdfunding: Analysis of Maqasid Asy-Syari'ah." *Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum*, 2021, h 95-122

normatif masih berlangsung hingga sekarang. Banyak faktor yang penyebab salah satunya adalah kesalahan menafsirkan besarnya pesangon pada Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun.

Salah satu contoh kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang dialami oleh Kasmuri salah satu karyawan yang bekerja dengan status karyawan tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) di PT Alam Daya Sakti. Kasmuri telah bekerja di PT Alam Daya Sakti selama 41 tahun terhitung sejak bulan April 1976 sampai akhir Maret 2017. Pada bulan Maret tahun 2017 Kasmuri dipanggil oleh manajemen PT Alam Daya Sakti untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena sudah tua dan sakit-sakitan. Namun Kasmuri hanya diberi uang sebesar Rp. 6.000.000,- sebagai uang pisah yang mana jumlah uang pisah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama perusahaan tidak mengatur tentang batas usia pensiun, jika usia sudah tua jika masih kuat untuk bekerja maka diperbolehkan bekerja. Selama bekerja Kasmuri juga tidak diikutsertakan dalam program dana pensiun. Kasmuri merasa bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Alam Daya Sakti tidak sah karena tanpa adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sangat tertarik untuk membahasnya dalam skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN PADA PEKERJA YANG TELAH MEMASUKI USIA PENSIUN (Studi Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan PT Alam Daya Sakti dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan PT Alam Daya Sakti pada Pekerja yang telah Memasuki Usia Pensiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja di usia pensiun yang dilakukan oleh PT Alam Daya Sakti Dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerja dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum dan hukum perdata khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat, khususnya pelaku usaha (pimpinan perusahaan) agar menjalankan usaha sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Sehingga tidak terjadi ketidakadilan yang dapat merugikan pihak-pihak yang bersangkutan.

#### **E. Telaah Pustaka**

Pembahasan tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja yang pensiun merupakan suatu pembahasan yang sudah beberapa kali dibahas dalam beberapa penelitian. Namun, setelah dilakukan observasi beberapa penelitian tersebut memiliki banyak perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis hal ini diperkuat dengan perbedaan objek penelitian.

Beberapa karya ilmiah yang peneliti temukan memiliki kemiripan dengan skripsi peneliti adalah sebagai berikut:

1. Skripsi Jessica Isabellita Manihuruk yang berjudul *Tinjauan Hukum Terhadap Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Pekerja Yang Pensiun (Studi Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)*. Universitas Medan Area, Tahun 2018

Skripsi ini membahas tentang faktor penyebab tidak dipenuhinya hak hak pekerja yang pensiun oleh UD. Budi Agung, dikarenakan pihak tergugat beranggapan bahwa UD. Budi Agung bukan merupakan Badan Hukum melainkan Badan Usaha yang bukan badan hukum dan penggugat belum memasuki usia pensiun. Upaya untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja dengan tidak dipenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak.<sup>9</sup>Perbedaan dengan penelitian penulis yang paling jelas terlihat pada perbedaan putusan pengadilan yang dikaji, dan juga perbedaan pada fokus penelitian yang mana penelitian ini

---

<sup>9</sup>Jessica Isabellita Manihuruk, *Tinjauan Hukum Terhadap Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Pekerja Yang Pensiun (Studi Putusan No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn)* Skripsi: Mahasiswa Fakultas HUKUM Universitas Medan Area, 2018

fokus pada faktor-faktor penyebab tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang pensiun. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada pemenuhan hak-hak pekerja yang pensiun.

2. Skripsi Rochmat Nurul Fajar yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Pensiunan Pegawai Bank Rakyat Indonesia Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Pergantian Hak Di Propinsi Lampung*. Universitas Lampung, (2016)

Skripsi ini membahas tentang pengaturan perlindungan hukum dalam pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan pergantian hak dan faktor penghambatnya terhadap pensiunan pegawai Bank Rakyat Indonesia di Propinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 sebagai dasar pemberian hak pensiun bagi pekerja PT BRI persero Tbk adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan karena didalam Pasal 167 ayat (3) dijelaskan bahwa apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iuranya dibayar oleh pengusaha sedangkan PT BRI Persero Tbk hanya mengimplementasikan Pasal 167 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan sehingga hal ini mengakibatkan kesalahpahaman.<sup>10</sup> Perbedaan dengan penelitian peneliti terdapat pada objek yang dikaji, lokasi dan fokus kajian yang mana dalam penelitian ini mengkaji tentang pemberian hak-hak pekerja yang pensiun dalam SK Direksi PT BRI. Sedangkan persamaan dengan

---

<sup>10</sup>Rochmat Nurul Fajar, *Perlindungan Hukum Terhadap Pensiun Pegawai Rakyat Indonesia Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Dan Pergantian Hak Di Propinsi Lampung*. Skripsi: Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2016.

penelitian peneliti adalah sama-sama mengkaji hak-hak pekerja yang telah pensiun.

3. Skripsi Iis Apriyani yang berjudul *Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT Hollit Internasional (Analisis Putusan Mahkamah Agung No.971 K/PDT.SUS-PHI/2018)*. Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum dalam putusan hakim atas hak pekerja yang diputus hubungannya secara paksa oleh perusahaan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (2019)<sup>11</sup> Perbedaan dengan penelitian ini dengan peneliti yang paling jelas terdapat pada putusan yang dikaji. persamaan dengan penelitian peneliti terkait pemenuhan hak-hak pekerja yang diputus hubungannya oleh perusahaan. Namun, penelitian penulis lebih berfokus pada hak-hak pekerja pensiun yang diputus hubungannya.
4. Jurnal Asri Wijayanti yang berjudul *Kedudukan Hukum Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun dilindungi oleh ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sedangkan SK Direksi Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 sebagai dasar pemberian hak pensiun bagi pekerja PT BRI Persero Tbk adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Iis Apriyani, *Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT Hollit Internasional (Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 971 K/PDT.SUS-PHI/2018)*. Skripsi: Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2019.

<sup>12</sup>Asri Wijayanti, *Kedudukan Hukum Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk*. Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2014

Perbedaan dengan penelitian peneliti terdapat pada objek yang dikaji dan fokus penelitian yang mana penelitian ini fokus pada pemberian hak pensiun bagi pekerja berdasarkan SK Direksi. Sedangkan persamaan dengan penelitian peneliti sama mengkaji tentang pemberian hak hak pensiun bagi pekerja.

5. Jurnal Mashudi yang berjudul Analisis Yuridis Pasal 167 Ayat (1) Mengenai Usia Dan Hak Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa batas usia pensiun bagi pekerja/buruh karena tidak diatur secara jelas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka untuk memberikan kepastian kepada pekerjanya tentang batas usia pensiun pengusaha dapat mengaturnya dalam perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perhitungan uang pensiun bagi pekerja/buruh yang sudah memasuki masa pensiun akan mendapatkan uang pesangon yang diatur dalam Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>13</sup>Penelitian ini sedikit besinggungan dengan penelitian peneliti terkait batas usia dan hak pensiun dalam undang-undang ketenagakerjaan, akan tetapi juga terdapat perbedaan dengan penelitian penulis yakni, penelitian peneliti juga mengkaji tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

Beberapa karya ilmiah di atas mempunyai sudut pandang masalah yang berbeda dengan penelitian peneliti, dengan meliputi

---

<sup>13</sup>Mashudi, *Analisis Yuridis Pasal 167 Ayat (1) Mengenai Usia Dan Hak Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik, 2017.



fokus penelitian dan putusan pengadilan yang dikaji. Meski ada beberapa penelitian yang sedikit bersinggungan dengan penelitian terkait hak-hak pekerja/buruh. Meskipun demikian isi dan hasil penelitian tentu akan berbeda maka penelitian peneliti sudah memnuhi unsur kebaruan sebagai syarat suatu karya ilmiah.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian hukum normatif (*normative law research*). Karena obyek dari penelitian adalah Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg. Penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan, adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) yang mana penelitian dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning*, dalam bentuk pertimbangan-pertimbangan hukum yang digunakan hakim dalam mengambil keputusan.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, (Jakarta, Prenadamedia Grup, 2016), h. 134

### 3. Sumber Data Dan Bahan Hukum

Sumber data utama dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa bahan-bahan hukum. Bahan hukum adalah segala sesuatu yang dapat dipakai atau diperlukan untuk tujuan menganalisis hukum yang berlaku. Bahan hukum yang dikaji dan dianalisis dalam penelitian hukum normatif terdiri dari:<sup>15</sup>

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini bahan hkm primernya adalah Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum. Di samping itu juga, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan hakim. Bahan hkm seknder dalam penelitian ini berpa bacaan yang relevan dengan materi yang diteliti.

---

<sup>15</sup>*Ibid.*, h. 181-184

- c. Bahan nonhukum dimaksudkan untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti. Bahan nonhukum dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian nonhukum dan jurnal-jurnal nonhukum sepanjang relevan dengan topik penelitian.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi. Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, hasil karya, maupun elektrik. Dokumen yang diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk satu kajian sistematis, terpadu dan utuh.<sup>16</sup>

Studi dokumen tidak sekedar mengumpulkan dan menuliskan atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen. Hasil penelitian yang dilaporkan adalah hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut.

#### **5. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memilah-milah data menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistamisikannya, mencari dan menemukan pola atau hal-hal penting dari penelitian. Selanjutnya hasil penelitian dianalisis menggunakan teori-teori yang ada maupun peraturan perundang-

---

<sup>16</sup>Natalins Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif", *Wacana*, vol.XIII No 2, Juni 2014, h. 181

undangan yang mengaturnya agar dapat menjawab semua permasalahan dalam penelitian ini.<sup>17</sup>

#### **G. Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 bab, yang rinciannya sebagai berikut:

1. BAB I

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisi uraian latar belakang masalah penelitian, permasalahan, tujuan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian serta sistematika penulisan.

2. BAB II

Membahas tentang tinjauan umum tentang perlindungan hukum atas hak-hak pekerja/buruh yang putus hubungan kerja usia pensiun.

3. BAB III

Membahas tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja usia pensiun dalam putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg.

4. BAB IV

Membahas tentang analisis perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang diputuskan hubungan kerja di usia pensiun dalam Putusan Nomor 34/Pdt-Sus/PHI/PN.Smg.

5. BAB V

Bagian akhir atau penutup dari skripsi yang memuat tentang kesimpulan dan saran.

---

<sup>17</sup>Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja RosdaKarya, 2010), cet. XII, h. 248.

## **BAB II**

### **PERLINDUNGAN HUKUM, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, DAN HAK-HAK PEKERJA USIA PENSIUN**

#### **A. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan menurut KBBi dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan melindungi. Hukum adalah keseluruhan peraturan atau norma hukum yang mengatur hubungan antara manusia dalam kehidupan bermasyarakat, dan barang siapa yang melanggar norma hukum dapat dijatuhi sanksi atau dituntut oleh pihak yang berwenang atau pihak yang hak-haknya dirugikan.<sup>18</sup> Subyek hukum atau *Subject van een recht* adalah orang yang mempunyai hak, manusia pribadi atau badan hukum yang berhak, berkehendak atau melakukan perbuatan hukum.<sup>19</sup>

Hukum sebagai sarana pengendalian atau sering disebut sebagai regulasi terhadap aktifitas perbuatan subyek hukum dengan subyek hukum lain maupun hubungannya dengan objek hukum. Hal ini sejalan dengan teori Rucou Pound yang mengatakan bahwa *Law as a tool of social engineering* yang diterjemah bahwa adanya peraturan-peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian. Baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenang, hingga keserasian dan keselarasan akan terwujud.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup>Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 9

<sup>19</sup>Soedjono Dirdjosiworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) h, 128

<sup>20</sup>Kertasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992) h, 13

Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik bersifat *preventif* maupun bersifat *represif*, baik yang lisan maupun tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Dikatakan adil apabila seseorang telah memperoleh apa-apa sesuai dengan haknya atau dalam fiqh dikenal dengan istilah *I'thau kulli dzi haqqin haqqahu* (حقه حق ذي كل إعطاء) yang artinya menyerahkan hak kepada yang berhak<sup>21</sup>

Beberapa ahli mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum:<sup>22</sup>

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagi upaya hukum yang harus diberikan aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman pihak manapun.<sup>23</sup>
2. Menurut Philipus m. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
3. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu

---

<sup>21</sup> Ali Imron, *Legal Responsibility: Membumikan Asas Hukum Islam Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.223

<sup>22</sup>Bismar Siregar, *Keadilan Hukum dan Berbagai Aspek Hukum Nasional*, (Jakarta: Rajawali press, 1986), h,3

<sup>23</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h. 54.

hal dari hal lainya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

4. Menurut Muchsin perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan hukum preverentif

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>24</sup>

Pada prinsipnya perlindungan hukum diberikan kepada setiap subyek hukum, terkait dengan bidang ketengakerjaan hal ini tertuang jelas dalam ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa “Setiap warga berhak atas penghidupan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian sebenarnya ada kewajiban pemerintah untuk memberikan pekerjaan atau membuka lapangan pekerjaan dan menjamin hajat hidup warga negara melalui sektor ketenagakerjaan. Oleh karena di sektor ketenagakerjaan kedudukan

---

<sup>24</sup><https://raypratama.blogspot.com/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html> diakses pada tanggal 30 Juni 2020

pada pihak di dalamnya (pengusaha dan pekerja) tidaklah sama, maka sudah semestinya perlindungan diprioritaskan kepada pihak yang dianggap lemah kedudukannya yaitu pekerja/buruh.

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Terdapat dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan kekuasaan ekonomi, permasalahannya adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan kerja terhadap pengusaha.<sup>25</sup>

Dalam memberikan perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan. Undnag-Undang ini mengatur tentang hak-hak dan perlindungan dasar pekerja/buruh saat bekerja agar tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Melalui peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas, sumber daya manusia, produktivitas, perluasan kesempatan kerja, dan kesejahteraan bersama.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak Pekerja/Buruh**

### **1. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK,dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu

---

<sup>25</sup>Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjan* , (Yogyakarta: Suluh Media, 2018) h. 121



tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan berdampak buruk bagi kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.<sup>26</sup>

Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini adalah awal dari segala kesengsaraan. Secara teoritis PHK dapat diajukan oleh pihak buruh, namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya. Bagi majikan yang memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena ia dapat segera mencari pengganti buruh yang di PHK. Oleh karena itu PHK tidak boleh dilakukan secara semena-mena, melainkan harus sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam Pasal 151

---

<sup>26</sup>Zaeni Asyhadie dan rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, (Prenadamadia:Jakarta,2019), h. 252

Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan, bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila perundingan yang dilakukan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari pengadilan perselisihan hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum. Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial tidak diperlukan dalam hal:<sup>27</sup>

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis dengan kemauan sendiri tanpa ada indikasi

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, hlm 254-255

- adanya tekanan/intimidasi dari perusahaan, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
  - d. Pekerja/buruh meninggal dunia;
  - e. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerjanya, namun pemutusan tersebut harus dijadikan tindakan terakhir apabila terjadi perselisihan dalam hubungan industrial. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, kedua belah pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

## **2. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam kepustakaan maupun perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dikenal macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu:

### **1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja**

Menurut teori ini, pekerja boleh memutuskan hubungan kerjanya dengan pengusaha oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja

bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. PHK oleh pekerja/buruh bias terjadi karena:<sup>28</sup>

- a) Karena pekerja/buruh mengundurkan diri
- b) Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, dan perubahan kepemilikan perusahaan.
- c) Atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan kesalahan dan ternyata benar.
- d) Atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total/tetap) akibat kecelakaan.

Pekerja/buruh juga dapat mengajukan permohonan untuk pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial, apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- d. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- e. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh,

---

<sup>28</sup>Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018) h. 126

sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan dengan alasan-alasan yang disebut di atas, maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Apabila dalam pemeriksaan Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata pengusaha tidak terbukti melakukan perbuatan-perbuatan yang digunakan sebagai alasan oleh pekerja/buruh untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan:<sup>29</sup>

- a) Pekerja melakukan kesalahan ringan
- b) Pekerja melakukan kesalahan berat;
- c) Perusahaan tutup karena pailit
- d) *Force Majeur*
- e) Adanya efisiensi;
- f) Perubahan status, milik, lokasi dan pekerja menolak;
- g) Perubahan status, milik, lokasi dan majikan menolak;
- h) Pekerja sakit berkepanjangan dan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja;
- i) Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib selama 6 (enam) bulan berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana diluar perusahaan

---

<sup>29</sup>Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018) h. 124

- j) PHK setelah melalui SP(Surat Peringatan) I,II, dan III
- k) PHK karena pengusaha tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan.
- l) PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri
- m)PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan “kesalahan” dan ternyata tidak benar
- n) PHK karena pengusaha (perorangan) meninggal dunia.

Pemberhentian pekerja/buruh dianggap tidak layak apabila tidak menyebutkan alasannya, alasannya dicari-cari, atau alasannya palsu, dan bertentangan dengan ketentuan undang-undang atau kebiasaan.<sup>30</sup>Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- b. Pekerja/buruh berhalangan melakukan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah agamayang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buru menikah
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui

---

<sup>30</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada, 2003) h. 131-132

- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengus serikat pekerja/buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB
- h. Pekerja/buruh yang mngadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbutan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan , jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat teta, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhanya belum dapat dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang berdasarkan pada apa yang tertuang pada huruf a sampai dengan huruf j batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat

sebagaimana disebutkan dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktiflainya di lingkungan kerja;
  - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - e. Menyerang, mengaiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan di lingkungan kerja;
  - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
  - j. Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
4. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah putusnya hubungan kerja dengan sendirinya tanpa ada



perbuatan hukum tertentu, baik oleh majikan maupun oleh buruh. KUHPerdara mengenal dua PHK demi hukum, yaitu karena habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan meninggalnya buruh. Hubungan kerja putus demi hukum apabila:<sup>31</sup>

- a) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun.
- b) Pekerja dalam masa percobaan
- c) Perusahaan ditutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian.
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia.
- e) Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu telah berakhir.

### **3. Hak-Hak Pekerja/Buruh**

Setiap alasan pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja ukarena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut pengusaha harus memberikan hak pekerja/buruh berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Sebagaimana bunyi Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa

*“Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.*

---

<sup>31</sup>Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjan*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018) h. 127

Pekerja/buruh apabila mengalami PHK berhak mendapatkan hak-haknya sebagaimana berikut:<sup>32</sup>

- a. Karena kesalahan berat pekerja hanya mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah
- b. Buruh 6 bulan tidak bekerja hanya mendapat uang penghargaan dan uang penggantian hak.
- c. Buruh melanggar ketentuan perjanjian kerja/PKB atau peraturan perusahaan hanya mendapat uang pesangon, uang masa kerja, dan uang penggantian hak.
- d. Buruh mengundurkan diri hanya mendapatkan penggantian hak dan uang pisah.
- e. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan buruh menolak bekerja Kembali hanya mendapatkan uang pesangon dan uang penggantian hak.
- f. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha menolak buruh bekerja Kembali hanya mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- g. Perusahaan tutup karena rugi terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*) buruh mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- h. Perusahaan tutup bukan karena rugi secara terus menerus selama 2 tahun, bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) karena untuk efisiensi buruh mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. (besarannya berbeda dengan kalau merugi dan dalam keadaan memaksa)

- i. Perusahaan pailit buruh berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- j. Jika buruh meninggal maka kepada ahli waris diberi sejumlah uang yang besarnya sama dengan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- k. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri berhak menerima uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- l. Pekerja yang telah memasuki usia pensiun jika perusahaan telah mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang iuranya dibayar penuh oleh perusahaan maka buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja tetapi berhak atas uang penggantian hak.
- m. Pekerja yang telah memasuki masa pensiun jika perusahaan tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang iuranya dibayar penuh oleh pengusaha maka buruh berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

### **C. Hak-Hak Pekerja Usia Pensiun**

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena telah memasuki usia pensiun berhak atas manfaat pensiun, jaminan hari tua, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian

kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>33</sup> Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.<sup>34</sup> Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>35</sup>

Pasal 167 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kewajiban pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun, yaitu:

- a) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iuranya 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), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).
- b) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1)

---

<sup>33</sup>Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>34</sup>Pasal 1 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>35</sup>Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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 selisih dibayar perusahaan.

- c) Dalam hal pengusaha telah mngikut sertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iuranya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka, yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang preminya/iuranya dibayar oleh pengusaha.
- d) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3) dapt diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- e) Dalam hak pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/bruh uang pensangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).
- f) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1),(2),(3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **1. Usia Pensiun**

Pensiun adalah titik balik yang signifikan dalam karir seseorang selama hidupnya atau setidaknya-tidaknya untuk mayoritas orang dewasa yang telah menghabiskan seluruh atau sebagian besar waktu hidup mereka untuk bekerja. Pensiun merupakan suatu

perubahan yang penting dalam perkembangan hidup individu, yang ditandai dengan terjadinya perubahan keadaan, berkurangnya penghasilan, dan masalah psikologi sosial.<sup>36</sup>

Batas usia pensiun bagi pekerja/buruh tidak diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kapan saatnya pekerja/buruh akan pensiun dan berapa batas usia pensiun untuk pekerja sektor swasta. Dalam Pasal 167 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketika sudah mencapai usia pensiun pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja juga bisa tidak. Maka untuk memberikan kepastian kapan pekerja/buruh pensiun dibuat Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masa pensiun. Sebagaimana terdapat dalam Pasal 154 huruf C Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang berbunyi

*“Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.”*

## **2. Program Pensiun**

Program pensiun adalah program untuk mempersiapkan penghasilan di masa pensiun dengan cara menyetorkan iuran secara rutin sejak masa aktif kerja.<sup>37</sup> program pensiun yang mengupayakan tersedianya uang pensiun (manfaat pensiun) bagi pesertanya. Besar uang pensiun ditentukan berdasarkan rumus

---

<sup>36</sup>Mashudi, *Analisis Yuridis Pasal 167 Ayat (1) Mengenai Usia Dan Hak Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik, 2017

<sup>37</sup><https://carangtp.wordpress.com/2011/05/11/program-pensiun-dan-dana-pensiun/> diakses pada tanggal 05 juli 2020

tertentu yang ditetapkan diawal, rumus tersebut biasanya berdasarkan pada masa kerja dan besar penghasilan.

Lembaga yang menyelenggarakan program pensiun adalah Dana Pensiun. Pengertian Dana Pensiun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun menjelaskan bahwa “Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program menjanjikan manfaat pensiun”. Sebagai suatu badan hukum Dana Pensiun bertanggung jawab menghimpun dan mengelola dana milik peserta program pensiun.

Manfaat Pensiun menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun juga dijelaskan tentang macam-macam manfaat pensiun antara lain:

- a. Manfaat Pensiun Normal adalah manfaat pensiun bagi peserta yang mulai dibayarkan pada saat peserta pensiun setelah mencapai usia pensiun normal atau sesudahnya.
- b. Manfaat Pensiun Cacat adalah manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta menderita cacat.
- c. Manfaat Pensiun dipercepat adalah manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta pensiun pada usia tertentu sebelum usia pensiun normal.
- d. Pensiun ditunda adalah hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan Dana Pensiun

Besarnya manfaat pensiun tergantung jenis program yang diikuti, adapun program pensiun ada 2 (dua) yaitu:<sup>38</sup>

1. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) disebut juga *Defined Benefit Plan*. besar manfaat pensiun ditentukan berdasarkan rumus tertentu yang telah ditetapkan di awal. Rumus tersebut biasanya dikaitkan dengan masa kerja dan besar penghasilan. Program ini dilakukan oleh Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK). Setiap DPPK bisa saja memiliki formula atau rumus yang berbeda untuk menetapkan iuran. Secara umum rumus yang ditetapkan untuk menghitung besaran iuran pada program ini adalah  $2,5\% \times \text{masa kerja} \times \text{gaji pokok}$ . Nilai preentase yang ditetapkan antar DPPK yang satu dengan yang lain bisa saja berlainan.
2. Program pensiun iuran pasti (PIPP), merupakan program pensiun yang iuranya telah ditetapkan sesuai peraturan Dana Pensiun dengan manfaat berupa keseluruhan iuran beserta hasil pengembangan atau investasinya. Program ini bisa dijalankan oleh DPPK dan DPLK. Dalam perkembangannya, PIPP dinilai lebih menguntungkan bagi perusahaan pemberi kerja, karena tidak berkewajiban membayar manfaat pensiun di masa lalu jika terjadi perubahan kenaikan upah. Terkait dengan iuran pembayaran bisa ditanggung oleh peserta sendiri, pemberi kerja, atau keduanya. Selain itu, segala resiko investasi ditanggung sendiri oleh peserta, di mana perusahaan pemberi kerja tidak berkewajiban untuk mengganti kerugian apabila investasi yang dipilih peserta merugi.

Program Pensiun Manfaat Pasti adalah program pensiun yang manfaat pensiunya sudah pasti apapun keadaanya, jika perusahaan

---

<sup>38</sup><https://www.simulasikredit.com/perbedaan-program-pensiun-manfaat-pasti-vs-iuran-pasti/>



dana pensiunya rugi, manfaat pensiun harus dibayarkan pasti sesuai dengan kesepakatan awal. Sedangkan Program Pensiun Iuran Pasti yang pasti adalah iurannya, sedangkan manfaatnya belum pasti karena tergantung pengembangan hasil iuran tersebut.

Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Apabila pengusaha mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak”. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus lebih kecil daripada jumlah 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Pada dasarnya dana pensiun adalah kewajiban dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk itu setiap pekerja wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Karena pensiun bukan hanya sebagai jaminan hari tua tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka pemerintah memeberikan sumbangannya kepada pekerja. Iuran sumbangan pemerintah tersebut dipupuk dan dikelola oleh badan asuransi sosial.<sup>39</sup>

Jenis Dana Pensiun yang berlaku menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun yaitu:

---

<sup>39</sup>Andi Soemitra, M.A, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009) h. 291.

- a. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan Sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.
- b. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun Pemberi Kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan.

### **3. Jaminan Hari Tua**

Jaminan Hari Tua merupakan program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia.<sup>40</sup>Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua dijelaskan bahwa “Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total”.

Jaminan Hari Tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang di mana iuranya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Kepesertaan Jaminan Hari Tua bersifat wajib secara nasional bagi semua pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan. Persyaratan yang dimaksud adalah khusus

---

<sup>40</sup>Pasal 35 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

bagi pekerja/buruh harian lepas, Borongan dan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus bekerja di perusahaannya lebih dari 3 (tiga) bulan. Artinya kalau mereka bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan tidak wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Hari Tua.<sup>41</sup>

#### 4. Pesangon

Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada pekerja pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan perjam (gajinya tiap bulan).<sup>42</sup> Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima.

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang ketentuan paling sedikit perhitungan uang pesangon sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah

---

<sup>41</sup>Zaeni Asyhadie dan rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, (Prenadamadia: Jakarta, 2019), h.176

<sup>42</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.196

- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

## **5. Penghargaan Masa Kerja**

Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan berdasarkan pada masa kerja pekerja

Dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang ketentuan paling sedikit perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah

- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

## **6. Penggantian Hak**

Penggantian hak adalah bagian dari jumlah uang yang harus dibayarkan kepada pekerja oleh pemberi kerja bila terjadi pemutusan kerja atas hak-hak pekerja yang tidak digunakan masih berlaku. Dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Uang Penggantian Hak adalah uang yang diterima oleh pekerja/buruh meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos untuk pulang pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima kerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

**BAB III**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA**  
**USIA PENSIUN DALAM PUTUSAN NOMOR 34/PDT.SUS-**  
**PHI/2017/PN.SMG**

**A. Duduk Perkara<sup>43</sup>**

Perkara perselisihan hubungan industrial tingkat pertama yang diadili pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Pihak yang berperkara yaitu Kasmuri sebagai karyawan yang di PHK oleh PT Alam Daya Sakti dan PT Alam Daya Sakti. Gugatan diajukan oleh Kasmuri ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Semarang dengan nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg tertanggal 30 Agustus 2017.

Kasmuri yang beralamat di Jalan Dewi Sartika Barat IX/65, RT. 003 RW. 002 Kelurahan Sukorejo Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, yakni karyawan di PT. Alam Daya Sakti Dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya Abdul Aziz, S.Ag., S.Pd., M.H., Sigit Djoko Prijono, S.H. dan Sugeng Riyadi, S.H adalah para Advokat dan konsultan hukum, pada kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Wongsonegoro, beralamat di Beringin RT. 002 RW. 008 Kelurahan Tambak aji Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Agustus 2017, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dibawah Register Nomor 1995/PDT/K.Kh/2017/PN.SMG tanggal 23 Agustus 2017, dalam hal ini sebagai pihak Penggugat.

Sedangkan pihak Tergugat yaitu PT Alam Daya Sakti, yang beralamat di jalan Simongan Nomor 39 Semarang.

---

<sup>43</sup>Naskah putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg

- a. Bahwa Penggugat telah bekerja di PT Alam Daya Sakti/Tergugat sejak bulan April tahun 1976 s/d akhir Maret 2017, dengan masa kerja 41 tahun, yang berstatus sebagai karyawan tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT))
- b. Bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan PT Daya Alam Sakti/Tergugat pada tahun 1976-1977 ditempatkan pada bagian produksi, tahun 1977-1978 ditempatkan pada bagian satpam (*security*), tahun 1978-2005 ditempatkan pada bagian pengawas produksi, dan pada tahun 2005-2017 ditempatkan pada bagian *quality control* (QC).
- c. Bahwa upah Penggugat terakhir sebesar Rp. 1.990.000,00 (satu juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah), sedangkan UMK Kota Semarang Tahun 2017, yaitu sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah). Sehingga ada selisih kekurangan sebesar Rp. 135.000,00 (seratus tiga puluh lima ribu rupiah).
- d. Bahwa pada bulan Maret 2017, penggugat dipanggil oleh manajemen yang diwakili oleh ibu Gunadi untuk mengundurkan diri dari Perusahaan PT Alam Daya Sakti/Terggat, karena sudah tua dan akan diberi uang pisah sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah).
- e. Bahwa karena merasa uang pisah yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sebanding dengan masa kerja, maka Penggugat menolak. Diantara kedua belah tidak ada titik temu mengenai uang pisah, maka Penggugat mengadukan permasalahan tersebut ke Disnakertras Kota Semarang. Selanjutnya pengaduan Penggugat ditanggapi oleh Disnakertras Kota Semarang. Pihak Disnakertras Kota Semarang memanggil para pihak untuk dilakukan mediasi.

Namun selama mediasi dilakukan tidak ada titik temu, karena Pihak Perusahaan PT. Alam Daya Sakti/Tergugat hanya akan memberikan kompensasi sebesar Rp. 6.000.000,00 (enam juta rupiah). Penggugat keberatan dan Penggugat tetap menuntut hak-haknya sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

f. Bahwa atas dasar pengaduan tersebut di atas Pihak Disnakertrans Kota Semarang mengeluarkan anjuran Nomor 567/236/2017 tertanggal 11 Juli 2017. Bahwa anjuran sebagaimana tersebut di atas, antara lain berisi:

1) Agar perusahaan PT Alam Daya Sakti dalam mengakhiri hubungan kerja memberikan perlindungan kepada pekerja dalam bentuk:

Uang pesangon 2 bulan

2 x 9x Rp. 2.125.000,00 = Rp. 38.250.000,00

Uang penghargaan masa kerja

10 x Rp. 2.125.000,00 = Rp. 21.250.000,00

Uang penggantian hak 15%

15% x Rp. 59.500,00 = Rp. 8.925.000,00

Jumlah = Rp. 68.425.000,00

2) Agar masing-masing para pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran.

g. Bahwa atas anjuran tersebut, Penggugat menerima, Tergugat menolak anjuran Tergugat menolak.

h. Bahwa selama bekerja, Penggugat tidak diikutsertakan dalam dana pensiun, sehingga berdasarkan Pasal 167 ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:



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

- i. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat pada bulan Maret 2017 dinyatakan tidak sah, karena tanpa adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003.
- j. Bahwa oleh karena itu, Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar:
  - 1) Uang pesangon 2 bulan  
 $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 38.250.000,00$
  - 2) Uang penghargaan masa kerja  
 $10 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 21.250.000,00$
  - 3) Uang penggantian hak 15%  
 $15\% \times \text{Rp. } 59.500,00 = \underline{\text{Rp. } 8.925.000,00}$

Jumlah = Rp. 68.425.000,00
- k. Penggugat menuntut kepada Tergugat uang kekurangan gaji sampai bulan Maret 2017, yaitu sebesar Rp. 135.000 x 3 bulan = Rp. 405.000,00 (empat ratus lima ribu rupiah).
- l. Penggugat menuntut kepada Tergugat uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2017 sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah).
- m. Penggugat menuntut kepada Tergugat uang proses setiap bulannya sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) terhitung sejak April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap.

- n. Bahwa hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak pernah mengajukan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 152 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- o. Bahwa untuk menjamin agar gugatan ini tidak sia-sia dan Tergugat mau membayar kewajibannya, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan untuk melakukan penyitaan terhadap sebuah bangunan pabrik PT. Alam Daya Sakti yang terletak di Jalan Simongan Nomor 39 Semarang Jawa Tengah berikut semua barang-barang tidak bergerak milik Tergugat yang ada di dalamnya.

Dalam hal anjuran ditolak oleh Tergugat maka Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan mengajukan Gugatan. Dalam gugatan Penggugat yang terdaftar dengan Nomor Perkara 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN, Penggugat berharap agar Majelis Hakim memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan sebagai berikut:<sup>44</sup>

- 1) Mengabulkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan perbuatan Tergugat yang memutus hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat tanpa alasan yang sah serta tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial adalah PHK yang tidak sah menurut hukum;
- 3) Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang dilakukan oleh Juru Sita Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang berupa sebuah bangunan

---

<sup>44</sup> Naskah Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg

pabrik milik PT Alam Daya Sakti, yang beralamat di Jalan Simongan Nomor 39 Semarang, berikut semua barang-barang tidak bergerak milik Tergugat yang ada di dalamnya;

- 4) Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK yang telah dilakukan kepada Penggugat sebesar Rp. 68.425.000,00 (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

a) Uang pesangon 2 bulan

$$2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 38.250.000,00$$

b) Uang penghargaan masa kerja

$$10 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 21.250.000,00$$

c) Uang penggantian hak 15%

$$15\% \times \text{Rp. } 59.500,00 = \text{Rp. } 8.925.000,00$$

---

$$\text{Jumlah} = \text{Rp. } 68.425.000,00$$

- 5) Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan upah /gaji Penggugat bulan Januari s/d Maret 2017 sebesar Rp. 135.000,00 x 3 bulan = Rp. 405.000,00 (empat ratus lima ribu rupiah);
- 6) Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2017 sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);
- 7) Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang proses setiap bulanya sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) terhitung sejak April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 8) Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

## B. Pembuktian

Dalam persidangan para pihak diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim untuk membuktikan masing-masing dalil. Pada

kesempatan tersebut para pihak mengajukan bukti berupa surat-surat dan saksi di persidangan. Pihak Penggugat mengajukan berupa bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai P-5, bukti-bukti surat sebagai berikut:<sup>45</sup>

1. Bukti surat P.1, berupa fotocopy slip gaji bulan february 2017 terima netto Rp. 1.990.000,-,
2. Bukti surat P.2, berupa fotocopy surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Semarang tertanggal 11 Juli 2017 Nomor: 567/2361/2917,
3. Bukti surat P.3, berupa fotocopy BPJS Kesehatan atas nama Kasmuri
4. Bukti surat P.4, berupa surat keterangan dari Klinik Pratama Harapan Raharja, tertanggal, 8 Maret 2017,
5. Bukti surat P.5, berupa informasi saldo Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun atas nama kasmri tanggal, 13 Januari 2016

Selain mengajukan bukti surat Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi untuk dihadirkan dalam persidangan, kedua saksi tersebut adalah Wajuti dan Suparin, yang memberikan keterangan sebagaimana berikut

1. Saksi Wajuti

Bahwa saksi Wajuti kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT Alam Daya Sakti, saksi Wajuti keluar dari pabrik PT Alam Daya Sakti setelah kurang lebih 4 tahun bekerja. Ketika saksi Wajuti keluar dari pabrik, Penggugat masih bekerja di pabrik tersebut, walaupun kondisi Penggugat sering sakit-sakitan tapi penggugat masih bekerja dan tidak pernah keluar dari pabrik. Selama bekerja di PT Alam Daya Sakti saksi Wajuti tidak tahu jika ada Jaminan Kesehatan dan juga tidak ada peraturan tentang pensiun di perusahaan, usia sampai tua dan yang kuat ya masih bekerja.

---

<sup>45</sup> Naskah Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg

## 2. Saksi Suparin

Bahwa saksi Suparin kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT Alam Daya Sakti, Penggugat bekerja lebih dulu dari saksi Suparin, kapan saksi Suparin masuk kerja tidak ingat pada tahun berapa saksi masuk kerja. Bahwa saksi Suparin bekerja di PT Alam Daya Sakti tidak pakai lamaran, dan untuk pemberian gaji saksi Suparin diberi gaji dari kasir, ditulis di buku kemudian tanda tangan. Bahwa saksi Suparin keluar dari PT Alam Daya Sakti atas kehendak sendiri. Menurut keterangan dari saksi Suparin di perusahaan Tergugat tidak ada aturan mengenai pensiun, pekerja bisa bekerja sampai tua.

Tergugat juga mengajukan bukti, berupa bukti-bukti surat yang diberi tanda bkti T-1 sampai dengan T-7, sebagai berikut:<sup>46</sup>

1. Bukti surat T.1, berupa fotocopy Surat Verifikasi Anggota PUK SP, KEP, KSPI-PT. ALAM DAYA SAKTI, tertanggal Semarang 1 Mei 2014.
2. Bukti surat T.2, berupa fotocopy Penetapan Jaminan Hari Tua Nomor L000912THT000602 tertanggal Semarang, 11 Desember 2009.
3. Bukti surat T.3, berupa fotocopy surat keterangan dari Klinik Pratama Harapan Raharja, tanggal 8 Maret 2017.
4. Bukti surat T.4, berupa fotocopy surat keterangan pemohon Kasmuri tanggal, 08 Maret 2017
5. Bukti surat T.5, berupa fotocopy Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yang dikeluarkan di Jakarta tanggal 30 Jni 2015.
6. Bukti surat T.6, berupa fotocopy Daftar Upah Tenaga Kerja Periode 10-2017

---

<sup>46</sup> Naskah Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg

7. Bukti surat T.7, berupa fotocopy Daftar Presentasi Karyawan Periode Januari 2017 s/d 28 Februari 2017 hari kerja 48 hari.

### **C. Pertimbangan Hakim**

Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari satu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, disamping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Majelis Hakim dalam proses pengambilan keputusan selalu melakukan pertimbangan terhadap gugatan yang diajukan dan fakta hukum yang ditemukan dalam persidangan. Pada kasus ini Majelis Hakim telah memberikan putusan dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Terkait putusan Majelis Hakim tentang masa kerja dan berakhirnya hubungan kerja, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat mulai masuk bekerja sejak bulan April 1974 dan telah berhenti/putus bekerja pada bulan Maret 2017 karena memasuki usia pensiun. Pendapat Majelis Hakim berdasarkan Pertimbangan dalam hal adanya perbedaan antara Penggugat dengan Tergugat yang mana Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja di tempat Tergugat pada bulan April tahun 1974, sedangkan Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja pada tahun 1990 dan pernah mengundurkan diri pada tahun 2009.

Bahwa antara Penggugat dan Tergugat tidak ada yang dapat membuktikan dalil masing-masing, dalam perkara ini Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat mempunyai kesempatan untuk membuktikan dalil jawabanya, karena Tergugat mempunyai kewenangan dalam mengelola administrasi

karyawannya, namun dalam kesempatan ini tidak digunakan oleh Tergugat.

Bahwa bukti T-2, Majelis Hakim berpendapat bahwa bukti T-2 merupakan penetapan Jaminan Hari Tua bukan bukti bahwa Penggugat pernah mengundurkan diri. Pendapat Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan bahwa jika Penggugat pernah mengundurkan diri maka seharusnya Penggugat sudah tidak bekerja lagi di perusahaan Tergugat, namun dalam persidangan terungkap fakta bahwa Penggugat terus bekerja dan baru berhenti pada bulan Maret 2017, baik Penggugat maupun Tergugat mengakui kebenarannya.

Bahwa terkait putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, dalam perkara ini Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir atau putus sejak bulan maret 2017 karena Penggugat memasuki usia pensiun. Pendapat Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan bahwa pada saat gugatan diajukan usia penggugat sudah mencapai 67 tahun dan dinyatakan oleh dokter sudah tidak mampu bekerja karena sudah sakit-sakitan sebagaimana bukti P-4 dan T-3 dan keterangan saksi dalam persidangan, yang menyatakan bahwa dalam perusahaan Tergugat tidak terdapat perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengatur tentang usia pensiun untuk pekerja.

Menimbang, bahwa dengan tidak adanya aturan yang mengatur tentang batas usia pensiun bagi pekerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama berakibat tidak adanya kepastian hukum, maka Majelis Hakim berpandangan bahwa tidak ada itikad baik dari Tergugat dalam mengelola sumber daya manusia, sebagaimana Penggugat

yang sudah sakit-sakitan dibiarkan dan tidak dianjurkan untuk pensiun bahkan dianggap mengundurkan diri.

Menimbang, tidak adanya aturan yang mengatur tentang batas usia pensiun maka berakibat tidak ada kepastian hukum kapan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, maka Majelis Hakim mempertimbangkan batas usia pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait dengan batas usia pensiun, diantaranya:

- a) Ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja menyebutkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun.
- b) Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 Tentang Dana Pensiun jo Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.02/MEN/1993 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, menyatakan bahwa usia pensiun normal bagi pesera ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun. Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.
- c) Ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyatakan bahwa untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun. Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh). Usia pensiun bertambah 1 (satu) tahun untuk 3 (tiga) tahun berikutnya sampai 65 (enam puluh lima) tahun.

Usia tersebut merupakan saat timbulnya hak atas JHT yang dapat dianalogikan sebagai batas seseorang. Ketentuan dalam



beberapa peraturan di atas dapat dianalogikan sebagai batas usia seseorang telah mencapai usia pensiun, maka usia Penggugat yang sudah mencapai usia 67 tahun, tentunya sudah memenuhi syarat untuk memasuki usia pensiun.

2. Terkait putusan Majelis Hakim tentang hak Penggugat setelah diputus hubungan karena memasuki usia pensiun, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat yang memasuki usia pensiun namun tidak diikutsertakan dalam program pensiun oleh perusahaan sebagaimana keterangan yang diberikan oleh saksi, maka berdasarkan Pasal 167 Ayat (5) Tegugat wajib memberikan kepada Penggugat haknya 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) dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Uang pesangon 2 bulan

$$2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 38.250.000,00$$

- 2) Uang penghargaan masa kerja

$$\text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 21.250.000,00$$

- 3) Uang penggantian hak 15%

$$15\% \times \text{Rp. } 59.500,00 = \text{Rp. } 8.925.000,00$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp. } 68.425.000,00$$

3. Terkait putusan Majelis Hakim tentang gaji atau upah Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa gaji terakhir Penggugat adalah berdasarkan UMP tahun 2017. Pendapat Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan bahwa pada bukti T-6, nama Penggugat tidak ada dalam daftar upah tenaga kerja, namun dalam bukti P-1, yang berupa slip gaji bulan januari 2017 atas nama penggugat, tertera nominal gaji sebesar Rp. 2.050.133,00 (dua juta lima puluh ribu seratus tiga puluh tiga rupiah) yang

mana gaji ini mempunyai selisih sebesar Rp. 74.867,00 (tujuh puluh empat ribu delapan ratus enam puluh tujuh rupiah) lebih kecil dari UMP Kota Semarang Tahun 2017, yaitu sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah).

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat wajib membayar kekurangan gaji/upah Penggugat dari bulan Januari sampai bulan Februari 2017, dengan perhitungan UMP Kota Semarang dikurangi gaji terakhir Penggugat kemudian hasil dikali 2 (dua) :

$$\begin{aligned} & \text{Rp } 2.125.000,00 - \text{Rp } 2.050.133,00 = \text{Rp } 74.867,00 \\ & \text{Rp } 74.867,00 \times 2 = \text{Rp } 149.734,00 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka Tergugat wajib membayar kepada Penggugat kekurangan gaji sebesar Rp 149.734,00 (seratus empat puluh sembilan ribu tujuh ratus tiga puluh empat rupiah).

4. Terkait putusan Majelis Hakim tentang pembayaran uang THR (Tunjangan Hari Raya), Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Ayat (1) huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Buruh/Pekerja di Perusahaan, maka Penggugat berhak atas uang THR dengan perhitungan Masa Kerja dibagi 12 Bulan dikali Gaji Terakhir

$$2 : 12 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp } 354.166,00$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka Tergugat wajib membayar kepada Penggugat uang THR sebesar Rp 354.166,00 (tiga ratus lima puluh empat ribu seratus enam puluh enam rupiah).

5. Terkait putusan Majelis Hakim tentang sita jaminan sebuah bangunan pabrik milik PT Alam Daya Sakti yang diajukan oleh Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum angka 3 tentang sah dan berharga sita jaminan tidak memenuhi ketentuan Pasal 227 HIR jo Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana bangunan tersebut haruslah milik Tergugat dan harus disebutkan dengan jelas luas dan batas-batas bangunan dalam gugatan, sebagaimana dijelaskan dalam SEMA No.89/K/1018/M/1962. Karena dalam gugatan tidak memenuhi syarat dilaksanakannya sita jaminan maka petitum tersebut tidak dapat dikabulkan.
6. Terkait putusan Majelis Hakim tentang uang proses, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 93 Ayat (1) dan (2) jo Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-kerjaan jo Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, bahwa yang pada dasarnya hak pekerja timbul sebagai akibat dari pekerja melaksanakan kewajiban kerja (*Asas No work No pay*)”, maka petitum Penggugat tentang uang proses tidak dapat dikabulkan.
7. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara dibebankan kepada negara.

#### **D. Putusan Hakim**

Setelah Majelis Hakim melihat fakta-fakta hukum dan memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan, maka dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Selasa, tanggal 28 November 2017 Majelis Hakim yang terdiri dari, Moch. Zaenal Arifin, SH., sebagai Hakim Ketua, Resy D. Nasution, SH., dan Sugiyanto, SH., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017PN.Smg tanggal 21 Juni 2017, mengadili:<sup>47</sup>

##### **Dalam Eksepsi**

1. Menolak eksepsi Tergugat.

##### **Dalam Pokok Perkara**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus sejak bulan Maret 2017 karena Penggugat memasuki usia pensiun;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 68.425.000,00 (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan gaji/upah bulan Januari sampai dengan Februari 2017 sebesar Rp. 149.734,00 (seratus empat puluh Sembilan tujuh ratus tiga puluh empat rupiah);

---

<sup>47</sup> Naskah putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang THR secara proposional sebesar Rp 354.166,00 (tiga ratus lima puluh empat ribu seratus enam puluh enam rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp 274.000,00 (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) kepada negara;

Sebagaimana dalam Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Alam Daya Sakti, ialah suatu kesalahan, Direksi PT Alam Daya Sakti yang diwakili oleh ibu gunadi, tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana mestinya. Praktinya PT Alam Daya Sakti, memerintahkan agar Kasmuri (Penggugat) untuk mengundurkan diri dikarenakan sudah tua dan rentan terhadap penyakit.

Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Direksi PT Alam Daya Sakti, penulis merasa merupakan tindakan yang tidak sepatutnya, yang mana PHK tersebut, dilaksanakan pada bulan Maret 2017, dimana usia dari Kasmuri memasuki usia 67 tahun, sedangkan sebagaimana termaktub dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyatakan bahwa untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun. Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh). Usia pensiun bertambah 1 (satu) tahun untuk 3 (tiga) tahun berikutnya sampai 65 (enam puluh lima) tahun, sesuai dengan hal tersebut, seharusnya Kasmuri sudah memasuki usia Pensiun dan sudah tidak bekerja lagi. Namun, yang terjadi pada usia 67 tahun Kasmuri masih bekerja dan tidak disarankan untuk pensiun.

Bahwa terhadap hal tersebut, Kasmuri melakukan pengaduan kepada Disnakertrans Kota Semarang, sebagaimana dalam Nomor

567/236/2017 tertanggal 11 Juli 2017, dalam pengaduan tersebut, Disnaker menganjurkan agar PT Alam Daya Sakti dapat membayar hak-hak Penggugat dengan jumlah Rp. 68.425.000,00, namun PT Alam Daya Sakti mengacuhkan anjuran tersebut, dan menolaknya, merupakan tindakan PT Alam Daya Sakti melanggar sebagaimana termaktub di dalam Pasal 167 Ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana Pasal tersebut menerangkan terkait konsepsi, apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh yaitu : uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Kemudian dalam Pasal 156 ayat (4) disebutkan bahwasannya, uang penggantian yang dimaksud terdiri dari hak cuti yang belum diambil oleh karyawan, ongkos pulang bagi karyawan ke tempat ia pernah diterima kerja, dan penggantian uang perumahan dan perawatan. Sehingga, apabila melihat dari kasus, yang mana Kasmuri tersebut sakit-sakitan diusia akhir kerjanya, Kasmuri secara sah menurut undang-undang harus mendapatkan biaya ganti perawatan/pengobatan. Namun hal tersebut tidak dilakukan oleh PT Alam Daya Sakti

Bahwa di dalam persidangan ditemui banyak, temuan oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara, di dalamnya, ditemui bahwasanya, terdapat hak-hak Kasmuri sebagai pekerja tidak dipenuhi oleh PT Alam Daya Sakti, mulai dari gaji yang dibawah standar UMP, yang mana hal tersebut telah melanggar hak Kasmuri sebagaimana pekerja yang dilindungi oleh Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwasanya di dalamnya

menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Bahwa selanjutnya mengenai hal THR terhutang yang dilupakan oleh PT Alam Daya Sakti, Majelis Hakim memutus sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 Ayat (1) huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Buruh/Pekerja di Perusahaan, maka Penggugat berhak atas uang THR dengan perhitungan Masa Kerja dibagi 12 Bulan dikali Gaji Terakhir. Hal tersebut juga berarti PT Alam Daya Sakti dalam Pemutusan Hubungan Kerja telah melanggar hak-hak pekerja dalam tunjangan hari raya keagamaan.

Bahwa dari itu semua, Penulis menarik suatu kesimpulan, apa yang terdapat dalam Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Semarang, Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017PN.Smg tanggal 21 Juni 2017, ialah bertolak belakang dengan kebijakan atas penentuan nasib saudara kasmuri yang diberhentikan dengan uang pisah sejumlah Rp. 6.000.000,-, sehingga dengan adanya putusan tersebut, secara jelas menurut hukum bahwa saudara kasmuri terputus dari masa kerjanya karena usianya memasuki usia pensiun bukan karena mengundurkan diri, sehingga secara hukum seharusnya Kasmuri mendapatkan hak-haknya dalam masa akhir bekerjanya.

**BAB IV**  
**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA**  
**YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA DI USIA PENSIUN**  
**DALAM PUTUSAN NOMOR 34/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG**

**A. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan PT Alam Daya Sakti dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg**

Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang lumrah terjadi pada hubungan industrial dan setiap alasan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi yang berbeda-beda, khususnya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha harus memberikan hak-hak pekerja/buruh berupa uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Sebagaimana bunyi Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

*“Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.*

Perbedaan pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja menyebabkan perbedaan pemberian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh, ketentuan pemberian hak ini telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Apabila pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja melanggar



ketentuan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.

2. Apabila pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, pekerja berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.
3. Apabila pekerja putus hubungan kerja dengan pengusaha karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja menolak kembali bekerja, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 163 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.
4. Apabila pekerja putus hubungan kerja dengan pengusaha karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha menolak pekerja untuk bekerja kermali, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 163 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.
5. Apabila perusahaan tutup karena rugi terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.

6. Apabila perusahaan tutup bukan karena rugi secara terus menerus selama 2 tahun, bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), melainkan karena untuk efisiensi, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
7. Apabila perusahaan mengalami pailit, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
8. Apabila pekerja meninggal maka ahli waris mendapatkan uang yang besarnya sama dengan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
9. Apabila Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih dan berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, maka pekerja berhak menerima uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
10. Apabila pekerja yang telah memasuki usia pensiun, dan perusahaan telah mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang iuranya dibayar penuh oleh perusahaan, maka pekerja tidak

berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja tetapi berhak atas uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.

11. Apabila pekerja yang telah memasuki masa pensiun, dan perusahaan tidak mengikutsetakan pekerja pada program pensiun maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 167 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.

Pada kasus Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, yang mana sebab putusnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya karena telah memasuki usia pensiun berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan pada pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iuranya 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), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).
2. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud 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 selisih dibayar perusahaan.

3. Dalam hal pengusaha telah mengikut sertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iuranya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka, yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang preminya/iuranya 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.
5. Dalam hak pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
6. Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1),(2),(3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pasal tersebut dapat diketahui bahwa pekerja yang putus hubungan kerja oleh pengusaha karena telah memasuki usia pensiun berhak mendapatkan hak-haknya berupa:

#### **1. Hak Pekerja Pensiun Atas Manfaat Pensiun**

Manfaat pensiun adalah hasil yang diterima ketika pekerja/buruh mengikuti program pensiun pada dana pensiun baik itu dari Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK), Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), atau Dana Pensiun Lembaga Asuransi Kesehatan. Besarnya

manfaat pensiun tergantung jenis program yang diikuti, adapun program pensiun dalam dana pensiun ada 2 (dua) yaitu:<sup>48</sup>

- a) Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) disebut juga *Defined Benefit Plan*. besar manfaat pensiun ditentukan berdasarkan rumus tertentu yang telah ditetapkan di awal. Rumus tersebut biasanya dikaitkan dengan masa kerja dan besar penghasilan. Program ini dilakukan oleh Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK). Setiap DPPK bisa saja memiliki formula atau rumus yang berbeda untuk menetapkan iuran. Secara umum rumus yang ditetapkan untuk menghitung besaran iuran pada program ini adalah  $2,5\% \times \text{masa kerja} \times \text{gaji pokok}$ . Nilai presentase yang ditetapkan antar DPPK yang satu dengan yang lain bisa saja berlainan.
- b) Program pensiun iuran pasti (PPIP), merupakan program pensiun yang iuranya telah ditetapkan sesuai peraturan Dana Pensiun dengan manfaat berupa keseluruhan iuran beserta hasil pengembangan atau investasinya. Program ini bisa dijalankan oleh DPPK dan DPLK.

## 2. Hak Pekerja Pensiun Atas Uang pesangon

Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada pekerja pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha. Besarnya uang pesangon yang diberikan kepada pekerja pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima dan masa kerja. Perhitungan pemberian uang pesangon dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah

---

<sup>48</sup><https://www.simulasikredit.com/perbedaan-program-pensiun-manfaat-pasti-vs-iuran-pasti/>

- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

### **3. Hak Pekerja Pensiun Atas Uang Penghargaan Masa Kerja**

Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan berdasarkan pada masa kerja pekerja. Perhitungan pemberian uang penghargaan masa kerja dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah

- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

#### **4. Hak Pekerja Pensiun Atas Uang Penggantian Hak**

Penggantian hak adalah bagian dari jumlah uang yang harus dibayarkan kepada pekerja oleh pemberi kerja bila terjadi pemutusan kerja atas hak-hak pekerja yang tidak digunakan dan masih berlaku. Uang pergantian hak dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah uang yang diterima oleh pekerja/buruh meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos untuk pulang pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima kerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama

Apabila terjadi perubahan dalam perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

**B. Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan PT Alam Daya Sakti pada Pekerja yang telah Memasuki Usia Pensiun**

Pada kasus ini, Kasmuri atau Penggugat dinyatakan oleh hakim putus hubungan kerja dengan PT alam daya sakti atau Tegugat dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg karena Penggugat telah memasuki usia pensiun sebagaimana ketentuan undang-undang yang berlaku. Penggugat yang putus hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa diketahui selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak diikutkan dalam program pensiun oleh Tergugat, maka dengan tidak diikutsertakanya Penggugat dalam program pensiun oleh Tergugat, berlaku untuk Penggugat hak-hak sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana berikut:

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

Berdasarkan ketentuan pada pasal diatas maka Penggugat berhak mendapatkan:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2),
2. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3). Dan
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).



Pada putusan di atas diketahui bahwa ditetapkan gaji Penggugat adalah sebesar Rp 2.125.000,- (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) sesuai dengan ketetapan UMP kota Semarang pada tahun 2017 dan masa kerja Penggugat adalah 41 tahun. Maka, perhitungan hak yang diterima Penggugat sebagaimana berikut:

1. Perhitungan uang pesangon penggugat berdasarkan ketentuan pada Pasal 156 ayat (2) huruf i yakni pekerja dengan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, berhak mendapatkan 9 (sembilan) bulan upah.

$$2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 38.250.000,00$$

2. Perhitungan uang penghargaan masa kerja Penggugat berdasarkan ketentuan pada pasal 156 ayat (3) huruf h yakni pekerja dengan masa kerja 24 (delapan) tahun atau lebih, berhak mendapatkan 10 (sembilan) bulan upah.

$$10 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 21.250.000,00$$

3. Perhitungan uang penggantian hak penggugat berdasarkan ketentuan pada pasal 156 ayat (4) huruf c yakni pekerja berhak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat

$$\text{Rp. } 38.250.000,00 + \text{Rp. } 21.250.000,00 = \text{Rp. } 59.500.000$$

$$\text{Rp. } 59.500.000 \times 15\% = \text{Rp. } 8.925.000$$

Dengan perhitungan tersebut maka total hak yang didapatkan oleh Penggugat berdasarkan pada perhitungan Pasal 167 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebesar Rp 68.425.000,- (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah).

*“Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak*

*sebesar Rp. 68.425.000,- (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah). ”<sup>49</sup>*

Menurut analisis penulis, Putusan yang diberikan oleh Majelis Hakim terhadap permasalahan pada kasus ini sudah sesuai dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penggugat yang diputus hubungan kerja di usia yang telah dinyatakan memasuki usia pensiun dan terbukti selama persidangan selama Penggugat bekerja, Penggugat tidak pernah didaftarkan pada program pensiun, maka berlaku untuk Penggugat ketentuan perhitungan jumlah hak yang didapat sesuai dengan Pasal 167 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Putusan yang dijatuhkan oleh pengadilan tergantung pada hasil musyawarah mufakat majelis hakim berdasarkan pada penilaian yang mereka peroleh dari gugatan penggugat yang dihubungkan dengan segala sesuatu yang terbukti dalam persidangan. Pengambilan keputusan sangat diperlukan oleh hakim atas sengketa yang diperiksa dan diadilinya. Hakim harus dapat mengolah dan memproses data-data yang diperoleh selama proses persidangan, baik dari bukti surat, saksi, persangkaan, pengakuan maupun sumpah yang terungkap dalam persidangan.<sup>50</sup>

Pada penelitian ini penulis akan menganalisis tentang dasar hukum yang digunakan oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam menjatuhkan Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg perkara Penyelesaian Hubungan Industrial.

#### 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian

---

<sup>49</sup>Naskah putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg

<sup>50</sup> Pasal 164 HIR

Hakim dalam menjalankan tugas, mempunyai kewenangan untuk memeriksa dan memutus suatu perkara yang diajukan ke pengadilan. Dalam memutus suatu perkara, majelis hakim dapat memberikan putusan untuk mengabulkan, menolak, atau mengabulkan sebagian dari gugatan yang diajukan. Namun, dalam hal mengabulkan gugatan, hakim tidak diperbolehkan untuk mengabulkan melebihi tuntutan yang diajukan dalam gugatan (*ultra petitum partium*). Putusan yang diambil oleh majelis hakim harus berdasarkan gugatan yang diajukan, pertimbangan fakta-fakta hukum yang terungkap dalam proses persidangan dan perundang-undangan yang berkaitan.

2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus sejak bulan Maret 2017 karena Penggugat memasuki usia pensiun. Penggugat yang telah memasuki usia 76 tahun dan telah sakit-sakitan, pada bulan Maret 2017 dipanggil oleh bagian HRD diminta untuk mengundurkan diri karena sudah tua dan akan diberikan uang pisah sebesar RP. 6.000.000,- (enam juta rupiah).

Dalam Pasal 162 Angka 1 dan 2 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan jika pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri akan mendapatkan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) dan apabila buruh atau pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri sedang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti juga mendapatkan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.

Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, bukan karena dipaksa

atau diminta oleh perusahaan, sedangkan dalam perkara ini penggugat mengundurkan diri bukan karena kemauan sendiri, melainkan diminta oleh pihak perusahaan untuk mengundurkan diri karena sudah tua, yang mana hal tersebut bertentangan dengan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga harus memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial ini tidak diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah disyaratkan secara tertulis sebelumnya
- b. Pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja atau buruh meninggal dunia

Dalam pemutusan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat ini tidak memerlukan adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial karena penggugat telah memaski usia pensiun. Namun, sebagaimana yang dijelaskan diatas bahwa penetapan tidak diperlukan jika pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun, yang batas usianya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Dalam perkara ini perusahaan Tergugat tidak memiliki perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengatur tentang batas usia pensiun pekerja, sebagaimana keterangan yang diberikan oleh saksi Wajudi dan saksi Supari yang mana perusahaan Tergugat tidak memiliki aturan yang jelas tentang batas usia pensiun, pekerja yang masih bisa bekerja akan terus bekerja. Tidak ada peraturan mengenai batas usia pensiun ini mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum kapan pekerja telah memasuki usia pensiun dan berhenti bekerja. Maka, sebagaimana dijelaskan pada Pasal 154 huruf C Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.” Bahwa mengenai batas usia pensiun apabila tidak dijelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka dapat disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masa usia pensiun.

Terdapat beberapa peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan batas usia pensiun pekerja diantaranya yaitu Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, menjelaskan bahwa:

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

- d. Dalam hal Peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.

Menurut peraturan di atas ditetapkan bahwa batas usia untuk pensiun antara 56 sampai 65 tahun, Penggugat yang telah berusia 67 tahun sudah melebihi batas usia untuk pensiun dan seharusnya sudah dianjurkan untuk pensiun oleh perusahaan, namun perusahaan tidak memiliki itikad baik dalam mengelola sumber daya manusia dan terus mempekerjakan Penggugat walaupun Penggugat sudah sakit-sakitan dan sudah memasuki usia untuk pensiun.

3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 68.425.000,- (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah).

Putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat karena penggugat telah memasuki usia pensiun sebagaimana amar putusan yang telah diberikan. Penggugat selama bekerja di perusahaan tergugat, tidak pernah diikutkan dalam program pensiun oleh Tergugat sebagaimana keterangan yang diberikan oleh saksi-saksi dalam persidangan. Berdasarkan fakta hukum tersebut maka Penggugat berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan dalam Pasal 167 ayat (5) bahwa yang berbunyi “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua)

kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Perhitungan pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja didasarkan pada masa kerja dan upah bulanan seorang pekerja. Dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (2) dan (3), Penggugat yang telah bekerja di perusahaan Tergugat selama 41 tahun berhak mendapatkan pesangon dengan perhitungan pekerja yang masa kerjanya 8 (delapan) tahun atau lebih maka akan mendapatkan pesangon setara dengan 9 bulan upahnya, untuk penghargaan masa kerja dengan perhitungan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih maka akan mendapatkan 10 bulan upah, dan untuk uang penggantian hak, Penggugat berhak mendapatkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja untuk penggantian pengobatan dan perawatan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (4). Rincian perhitungan hak-hak yang diperoleh Penggugat sebagaimana berikut:

|                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| 1) Uang pesangon 2 bulan       |                     |
| 2 x 9 x Rp. 2.125.000,00       | = Rp. 38.250.000,00 |
| 2) Uang penghargaan masa kerja |                     |
| 10 x Rp. 2.125.000,00          | = Rp. 21.250.000,00 |
| 3) Uang penggantian hak 15%    |                     |
| 15% x Rp. 59.500,00            | = Rp. 8.925.000,00  |
| Jumlah                         | = Rp. 68.425.000,00 |

Maka, penggugat berhak mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan jumlah total sebesar Rp. 68.425.000,- (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah). Dengan demikian, menurut analisis penulis putusan ini sudah sesuai dengan undang-

undang yang berlaku, yakni Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal ini menjelaskan mengenai hak-hak pekerja yang mengalami putus hubungan kerja di usia pensiun, yang mana selama bekerja tidak pernah diikutsertakan dalam program pensiun oleh pengusaha.

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan gaji/upah bulan Januari sampai dengan Februari 2017 sebesar Rp 149.734,00 (seratus empat puluh sembilan ribu tujuh ratus tiga puluh empat rupiah).

Bahwa, selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat diberi gaji kurang dari UMP kota Semarang sebagaimana dalam bkti P-1 gaji bulan januari 2017 atas nama Penggugat yang tertulis besaran gaji sebesar Rp 2.050.133,- (dua juta lima puluh ribu seratus tiga puluh tiga rupiah), gaji ini memiliki selisih sebesar Rp 149.734,00 (seratus empat puluh sembilan ribu tujuh ratus tiga puluh empat rupiah) dari UMP kota Semarang tahun 2017 yakni sebesar Rp 2.125.000,- (dua juta seratus dua puluh lima ribu rpiah), dapat disimpulkan bahwa gaji yang dibayarkan oleh Tegugat kepada Penggugat ini lebih rendah dari UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah kota Semarang tahun 2017.

Dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa dilarang bagi pengusaha membayar pekerja atau buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pekerja berhak mendapatkan upah yang layak dari Pengusaha untuk memenuhi kehidupan yang layak. Maka, dalam hal ini Tergugat telah terbukti tidak memiliki itikad baik dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan Tergugat.

Menurut anaslisis penulis putusan yang diberikan oleh Majelis Hakim sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, yang mana



menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat yakni selisih uang dari gaji Penggugat bulan januari 2017 sampai dengan Februari 2017 dan UMP kota Semarang 2017.

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang Tunjangan Hari Raya (THR) secara proporsional sebesar Rp 354.166,- (tiga ratus lima puluh empat ribu seratus enam puluh enam rupiah)

Penggugat dalam petitum gugatan menuntut untuk hak uang THR tahun 2017 sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah).

Dalam perkara ini pertimbangan pembayaran THR kepada Penggugat yang berdasarkan pada Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembayaran Uang THR, penerapannya terhadap perkara ini belum sesuai.

Menurut analisis penulis pada Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembayaran Uang THR, dijelaskan tentang ketentuan besaran THR keagamaan yang diberikan kepada pekerja jika pekerja dengan masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, maka THR yang diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah. Jika pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) bulan namun kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka THR diberikan secara proposional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

Masa Kerja dikali 1 (bulan upah) dibagi 12 (dua belas)

Penggugat yang telah bekerja selama 41 tahun di perusahaan Tergugat yang mana masa kerja Penggugat sudah lebih dari 12 (dua belas) bulan, dengan ini Penggugat seharusnya mendapatkan uang THR setara dengan 1 (satu) bulan upah sebesar Rp 2.125.000,- (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) bukan

diberikan THR secara proposional sebagaimana perhitungan pada putusan.

6. Menolak petitum angka 3 gugatan Penggugat tentang sah dan berharga sita jaminan

Dalam petitum gugatan Penggugat mengajukan gugatan untuk menjadikan sah dan berharga sita jaminan, sebuah bangunan pabrik PT Alam Daya Sakti. Pengajuan tentang sita jaminan ini tak berdasar dan tidak beralasan. Ketentuan tentang sita jaminan diatur dalam Pasal 227 ayat (1) HIR menjelaskan bahwa inti dari sita jaminan adalah adanya sangkaan yang beralasan, bahwa Tergugat sedang berupaya untuk mengalihkan barang-barangnya guna menghindari gugatan Penggugat. Dalam persidangan terbukti bahwa Tergugat tidak mempunyai niat untuk menggelapkan atau melarikan barang-barangnya.

Dalam SEMA Nomor 2 Tahun 1962 tertanggal 25 April 1962 menjelaskan bahwa apabila yang disita adalah tanah, maka harus dilihat dengan seksama bahwa tanah tersebut adalah milik Tergugat, luas serta batas-batasnya harus disebutkan dengan jelas. Namun, dalam gugatan Penggugat tidak menjelaskan dengan rinci luas tanah serta batas-batasnya, Penggugat hanya menyebutkan nama bangunan pabrik dan alamat pabrik. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada dasar yang kuat bagi hakim untuk mengabulkan petitum Penggugat tentang sah dan berharga sita jaminan.

7. Menolak petitum angka 7 gugatan Penggugat tentang uang proses
- Dalam petitum dalam gugatan, Penggugat mengajukan gugatan untuk adanya uang proses setiap bulanya selama proses penyelesaian perkara sampai mempunyai kekuatan hukum tetap. Upah proses merupakan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses perselisihan PHK

berlangsung sampai dengan diterbitkannya penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam perkara ini proses perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat berlangsung sejak bulan Maret 2017 dan jatuhnya putusan atas perkara ini pada bulan November 2017, sedangkan Penggugat telah berhenti bekerja sejak bulan Maret 2017. Dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan” dijelaskan juga pada Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bahwa

*“upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”*

yang berarti pekerja berhak mendapatkan upahnya jika telah melaksanakan kewajibannya yakni melakukan pekerjaan. Sebagaimana peraturan perundang-undang tersebut maka Penggugat yang telah berhenti bekerja sejak bulan Maret 2017 tidak berhak atas upah proses karena selama proses perselisihan Penggugat tidak melakukan kewajibannya yakni tetap bekerja di tempat Tergugat.

8. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp 276.000,00 (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) kepada Negara.

Dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa dalam berproses di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)

Dalam perkara ini biaya yang dikenakan sebesar Rp 276.000,00 (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) yang mana biaya tersebut kurang dari biaya ketentuan minimal dikenakanya biaya yaitu sebesar Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara tidak dibebankan kepada Penggugat melainkan dibebankan kepada negara.

Pada prinsipnya perlindungan hukum diberikan kepada setiap subyek hukum yang terkait dengan bidang ketengakerjaan, hal ini tertuang jelas dalam ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap warga berhak atas penghidupan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian sebenarnya ada kewajiban pemerintah untuk memberikan pekerjaan atau membuka lapangan pekerjaan dan menjamin kesejahteraan hidup warga negara melalui sektor ketenagakerjaan.

Pada sektor ketenagakerjaan yang mana kedudukan para pihak di dalamnya tidaklah sama antara pengusaha dan pekerja, maka sudah semestinya perlindungan hukum disini sangat dibutuhkan, terutama perlindungan kepada pihak yang dianggap lemah kedudukanya yaitu pekerja/buruh. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Terdapat dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan kekuasaan ekonomi, permasalahanya adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan kerja terhadap pengusaha.<sup>51</sup>

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia

---

<sup>51</sup>Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjan*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018) h. 121

yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagi upaya hukum yang harus diberikan aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman pihak manapun.<sup>52</sup>

Pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan, telah menetapkan beberapa peraturan agar tercipta lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Salah satu peraturan yang mengatur dalam bidang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini mengatur tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja salah satunya yaitu perlindungan dasar dan hak-hak pekerja/buruh saat bekerja, agar tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Melalui peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas, sumber daya manusia, produktivitas, perluasan kesempatan kerja, dan kesejahteraan bersama.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur juga permasalahan tentang pemutusan hubungan kerja, hak pekerja dan kewajiban pengusaha apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam pelaksanaan hubungan kerja, PHK adalah sesuatu yang sudah lumrah terjadi, baik pemutusan tersebut terjadi karena keinginan dari pihak pekerja ataupun keinginan dari pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti telah berakhirnya waktu tertentu atau perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, adanya perselisihan antara pekerja/buruh

---

<sup>52</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h. 54.

dengan pengusaha seperti perselisihan tentang hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh meninggal atau karena sebab lainnya.

Pemutusan Hubungan Kerja tidak menimbulkan perselisihan apabila dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, seperti pengusaha yang diwajibkan untuk memberikan hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang. Namun, apabila dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada dan pekerja pun tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya diterima sebagaimana dengan aturan yang berlaku, maka perselisihan antara pengusaha dan pekerja tidak dapat dihindari.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi kepada setiap pekerja dalam berbagai sektor, sebagaimana dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik punya swasta maupun punya negara, maupun usaha-usahan sosial dan usaha lainnya yang memiliki pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat menimbulkan dampak yang buruk baik bagi pihak pengusaha ataupun bagi pihak pekerja. Dalam hal ini pekerja adalah pihak yang lebih berdampak apabila terjadi PHK. Pihak pengusaha dapat mencari pengganti pekerja yang diputus hubungan kerja, namun pekerja yang terdampak PHK, mereka akan lebih menderita karena telah kehilangan sumber penghasilan agar mendapatkan kehidupan yang layak.

Dalam upaya mencegah timbulnya dampak buruk tersebut, maka pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan, bahwa :

*“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.*

Dapat diambil kesimpulan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan pada hubungan industrial.

Apabila pemutusan kerja tidak bisa dihindarkan maka pelaksanaannya harus sesuai dengan peraturan yang ada, jika tidak maka akan timbul perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan. Timbulnya perselisihan pada kasus ini disebabkan pengakhiran hubungan kerja antara PT Alam Daya Sakti dengan pekerjanya yaitu Kasmuri yang sudah usia pensiun, tetapi tidak diberikan uang kompensasi dan hak-haknya.

Perbedaan sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi yang berbeda, khususnya tentang hak yang akan didapat apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pada pasal tersebut dijelaskan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha harus memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Hal ini juga terjadi pada Kasmuri, pengakhiran hubungan kerja antara PT Alam Daya Sakti dengan Kasmuri yang tidak sesuai

dengan ketentuan perundang-undangan menyebabkan terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak.

*Pada bulan Maret 2017, Penggugat dipanggil oleh manajemen yang diwakili oleh ibu Gunadi untuk mengundurkan diri dari Perusahaan PT Alam Daya Sakti/Tergugat, karena sudah tua dan akan diberi uang pisah sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah).<sup>53</sup>*

Alasan terjadinya perselisihan di atas karena Kasmuri atau Penggugat dianggap mengundurkan diri oleh pihak perusahaan atau Tergugat dengan alasan Penggugat sudah tua. Dalam pasal 162 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa jika pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, dan apabila tugasnya tidak mewakili perusahaan maka pekerja atau buruh berhak atas uang pisah. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa ketentuan mengundurkan diri adalah pengunduran diri terjadi atas kehendak atau kemauan dari pekerja itu sendiri, bukan karena permintaan atau paksaan dari pihak manapun termasuk pihak perusahaan.

Dalam perkara yang dialami oleh kasmuri, kasmuri tidaklah mngundurkan diri atas kehendaknya sendiri melainkan diminta oleh perusahaan dengan alasan pekerja sudah tua dan sakit-sakitan. Permintaan pengunduran diri yang dilakukan oleh perusahaan kepada kasmuri tidak dapat dibenarkan sebagaimana penjelasan pada pasal di atas, karena pengunduran diri tersebut bukanlah atas kehendak pekerja sendiri melainkan permintaan dari perusahaan sehingga pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap kasmuri tidak sah.

Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus sejak bulan Maret 2017 karena Penggugat memasuki usia pension.

---

<sup>53</sup>Naskah putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg



Mejelis Hakim dalam amar putusan memutuskan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena Penggugat sudah memasuki usia pensiun. Pada saat perkara diajukan oleh Penggugat, usia Penggugat telah mencapai usia 67 tahun dan dinyatakan oleh dokter sudah tidak mampu bekerja karena sudah sakit-sakitan sebagaimana bukti-bukti dan keterangan saksi dalam persidangan. Tergugat yang telah mengetahui bahwa Penggugat sudah *udzur* dan sudah tidak mampu untuk bekerja, tidak ada itikad baik menyarankan Penggugat agar pensiun, namun sebaliknya Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat, bahkan menganggap Penggugat mengundurkan diri karena sudah tua dan tidak mampu untuk bekerja.

Permasalahan ini terjadi disebabkan karena tidak adanya kepastian hukum tentang penetapan batas usia seseorang dinyatakan sudah memasuki usia pensiun dalam perusahaan, sebagaimana keterangan yang diberikan oleh saksi Wajudi dan saksi Supari, yang mana perusahaan yang dimiliki Tergugat tidak memiliki aturan yang jelas tentang batas usia pensiun, pekerja yang masih mampu bekerja akan terus bekerja.

Dijelaskan pada Pasal 154 huruf C mengenai batas usia pensiun apabila tidak dijelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka dapat disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masa usia pensiun. Karena tidak adanya ketentuan mengenai batas usia pensiun pekerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka ketentuan mengenai usia pensiun disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masa usia pensiun bagi pekerja.

Terdapat beberapa peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan batasan usia pensiun bagi pekerja diantaranya yaitu Pasal 15

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, menjelaskan bahwa:

1. Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
2. Mulai 1 Januari 2019, usia Pensiun sebagaimana pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
3. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
4. Dalam hal Peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.

Menurut peraturan di atas ditetapkan bahwa batas usia untuk pensiun antara 56 sampai 65 tahun. Penggugat yang telah berusia 67 tahun sudah melebihi batas usia untuk pensiun, maka Penggugat sudah dapat dinyatakan pensiun. Oleh karena itu, pernyataan perusahaan :

*Pada bulan Maret 2017, Penggugat dipanggil oleh manajemen yang diwakili oleh ibu Gunadi untuk mengundurkan diri dari Perusahaan PT Alam Daya Sakti/Terggat, karena sudah tua dan akan diberi uang pisah sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah).<sup>54</sup>*

Pemberian uang pisah sebesar Rp 6.000.000,- (enam juta rupiah) kepada Penggugat juga tidak dapat dibenarkan, karena Penggugat putus hubungan kerja dengan Tergugat bukan karena mengundurkan diri melainkan Penggugat sudah memasuki usia pensiun, sebagaimana dalam amar putusan hakim.

Penggugat yang diputus hubungan kerja karena telah masuki usia pensiun tidak berhak atas uang pisah sebesar Rp 6.000.000,- (enam

---

<sup>54</sup>Naskah putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2PN.Smg

juta rupiah) sebagaimana ketentuan Pasal 162 Angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, melainkan berhak atas hak sesuai ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana pasal ini menjelaskan kewajiban pengusaha apabila melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun, yaitu:

- a. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iuranya 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), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4).
- b. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud 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 selisih dibayar perusahaan.
- c. Dalam hal pengusaha telah mngikut sertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iuranya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka, yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang preminya/iuranya dibayar oleh pengusaha.
- d. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapt diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- e. Dalam hak pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- f. Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1),(2),(3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penggugat yang selama bekerja di perusahaan Tergugat, tidak pernah diikutkan dalam program pensiun oleh Tergugat sebagaimana keterangan yang diberikan oleh saksi-saksi dan bukti dalam persidangan. Berdasarkan fakta hukum tersebut, maka Penggugat berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan dalam Pasal 167 ayat (5) bahwa yang berbunyi:

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

Menurut analisis peneliti bahwa putusan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam putusan perkara perselisihan hubungan industrial Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg sudah sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku. Amar putusan dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg sudah memberikan hak-hak yang sesuai, sehingga Kasumri sebagai Penggugat yang

diputus hubungan kerja oleh PT Alam Daya Sakti di usia pensiun,  
mendapatkan apa yang seharusnya menjadi hak-haknya.

## **BAB V**

### **PENUTUPAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, dalam menjawab rumusan masalah mengenai pokok permasalahan yang diteliti, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dengan beberapa poin sebagai berikut:

1. Bahwasanya apa yang terdapat dalam Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Semarang, Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017PN.Smg tanggal 21 Juni 2017, ialah bertolak belakang dengan kebijakan atas penentuan nasib saudara kasmuri yang diberhentikan dengan uang pisah sejumlah Rp. 6.000.000,-, oleh PT Alam Daya Sakti. Sehingga dengan adanya putusan tersebut, secara jelas menurut hukum bahwa saudara kasmuri terputus dari masa kerjanya karena usianya memasuki usia pensiun bukan karena mengundurkan diri, sehingga secara hukum seharusnya Kasmuri mendapatkan hak-haknya dalam masa akhir bekerjanya.
2. Bahwa atas dasar Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Semarang, Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017PN.Smg tanggal 21 Juni 2017 tersebut, saudara Kasmuri berhak mendapatkan hak pesangon, hak gaji terutang, hak THR terutang, sehingga saudara Kasmuri mendapatkan perlindungan sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 167 Ayat (5) dengan Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### **B. Saran**

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, maka penulis perlu memberi saran. Adapun saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha dalam mengelola Sumber Daya Manusia di perusahaan harus lebih baik lagi, menghargai setiap pekerja, terlebih kepada pekerja yang sudah bertahun-tahun mengabdikan hidupnya untuk bekerja di perusahaannya. Pengusaha melaksanakan kewajiban untuk memberi hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja. Ketika pekerja merasa sejahtera, maka akan berdampak pada kinerja dalam bekerja dan hal tersebut akan menguntungkan perusahaan itu sendiri
2. Perlu adanya pengawasan atau penyuluhan dari Dinas Tenaga Kerja tentang pemberian hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, supaya hak-hak pekerja benar-benar terlindungi, karena masih banyak perbedaan persepsi tentang pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja yang akan berdampak pada perbedaan dalam pemberian hak.
3. Bahwa terhadap pekerja, penulis menyarankan perlu adanya penambahan wawasan mengenai hak-hak pekerja sebagaimana dijamin oleh Undang-Undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kemudian dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pekerja juga harus aktif untuk mengupgrade wawasan guna menyesuaikan diri, apabila nantinya terjadi sengketa industrial di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku/Jurnal/Artikel/Skripsi/Berkas:

- Apriyani, Iis. "Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT Hollit Internasional (Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 971 K/PDT.SUS- PHI/2018)". Skripsi: Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2019
- Asikin, Zainal. Dasar-Dasar Hukum Perburuan, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia, Jakarta: Prenadamadi,2019.
- Dirdjosiworo, Soedjono. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2014.
- Fajar, Rochmat Nurul. "Perlindungan Hukum Terhadap Pensiun Pegawai Rakyat Indonesia Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Dan Pergantian Hak DiPropinsi Lampung". Skripsi:Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung,.2016
- Fad, Mohammad Farid, and Ali Imron, "*Legal Protection of Muzzakki in Zakat Crowdfunding: Analysis of Maqasid Asy-Syari'ah.*" Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum, 2021, h 95-122
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Pesada, 2003
- Irsan, Koesparnomo dan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, Jakarta Ismaya, Samun. Hukum Ketenagakerjan, Yogyakarta: Suluh Media, 2018Penerbit Erlangga, 2016.
- Imron, Ali. Legal Responsibility: Membumikan Asas Hukum Islam Di Indonesia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015,
- Kertasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Jakarta: Sinar Grafindo, 1992.
- Manihuruk, Jesica Isabellita . "Tinjauan Hukum Terhadap Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Pekerja Yang Pensiun (Studi Putusan



No. 102/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Mdn” Skripsi: Mahasiswa  
Fakultas Hukum Universitas Medan Area, 2018

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum Edisi Revisi, Jakarta,  
Prenadamedia Grup, 2016

Mashudi, “Analisis Yuridis Pasal 167 Ayat (1) Mengenai Usia Dan Hak  
Pensiun Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian  
Bidang Hukum Universitas Gresik, 2017

Moleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif, cet. XII, Bandung:  
Remaja Rosda Karya, 2010.

Nilamsari, Natalina “Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian  
Kualitatif”, Wacana, vol. XIII No 2, Juni 2014,

Raharjo, Satjipto. Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000

Siregar, Bismar. Keadilan Hukum dan Berbagai Aspek Hukum Nasional,  
Jakarta: Rajawali press, 1986.

Soemitra, Andi M.A. Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah Jakarta:  
Kencana, 2009.

Sugiarto, Umar Said. Pengantar Hukum Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika,  
2013.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi, (Sinar  
Grafika: Jakarta, 2009..

Wijayanti, Asri. “Kedudukan Hukum Nokep 883-DIR/KPS/10/2012  
Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero  
TBK”. Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah  
Surabaya, 2014.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Jaminan Hari Tua

**C. Internet :**

<https://carangtp.wordpress.com/2011/05/11/program-pensiun-dan-dana-pensiun/>

<https://raypratama.blogspot.com/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>

<https://www.simulasikredit.com/perbedaan-program-pensiun-manfaat-pasti-vs-iuran-pasti/>





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

41 tahun, yang berstatus sebagai Karyawan Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)):

2. Bahwa **Penggugat** bekerja di Perusahaan **PT. Alam Daya Sakti/ Tergugat** pada tahun 1976-1977 ditempatkan pada bagian produksi, tahun 1977-1978 ditempatkan pada bagian satpam (security), tahun 1978-2005 ditempatkan pada bagian pengawas produksi, dan tahun 2005-2017 ditempatkan pada bagian quality control (QC);
3. Bahwa upah Peggugat terakhir sebesar **Rp. 1.990.000,00 (satu juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah)**, sedangkan UMK Kota Semarang Tahun 2017, yaitu sebesar **Rp. 2.125.000,00** (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah), sehingga ada selisih/ kekurangan sebesar **Rp. 135.000,00 (seratus tiga puluh lima ribu rupiah)**;
4. Bahwa pada bulan Maret 2017 Tergugat dipanggil oleh Manajemen yang diwakili oleh Ibu Gunadi untuk mengundurkan diri dari Perusahaan **PT. Alam Daya Sakti/ Tergugat**, karena sudah tua dan akan diberi uang pisah sebesar **Rp. 6.000.000,00** (enam juta rupiah);
5. Bahwa karena merasa uang pisah yang akan diberikan oleh Tergugat kepada Peggugat itu tidak sebanding dengan masa kerja, maka Peggugat menolak;
6. Karena tidak ada titik temu mengenai uang pisah, maka Peggugat mengadakan permasalahan tersebut ke Disnakertrans Kota Semarang;
7. Kemudian pengaduan Peggugat ditanggapi oleh Disnakertrans Kota Semarang. Pihak Disnakertrans Kota Semarang memanggil para pihak untuk dilakukan mediasi. Namun selama mediasi dilakukan tidak ada titik temu, karena Pihak Perusahaan **PT. Alam Daya Sakti/ Tergugat** hanya akan memberikan kompensasi sebesar Rp. 6.000.000,00 (enam juta rupiah). Peggugat keberatan dan Peggugat tetap menuntut hak-haknya sesuai dengan UJ Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa atas dasar pengaduan tersebut di atas Pihak Disnakertrans Kota Semarang mengeluarkan Anjuran Nomor 567/236/2017 tertanggal 11 Juli 2017;
9. Bahwa anjuran sebagaimana tersebut di atas, antara lain berisi:
  - a. Agar Perusahaan **PT. Alam Daya Sakti** dalam mengakhiri hubungan kerja memberikan perlindungan kepada pekerja dalam bentuk:
    - 1) Uang pesangon 2 bulan  
 $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 38.250.000,00$

Halaman 2 dari 20 Putusan No.34/Pd.Sus-Phi/2017/PN.Smg.

### Direktori

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia beresahan untuk selalu menyampaikan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dituntut lebih lanjut permasalahan terkait terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang kami sampaikan, hal ini akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal ini ada memohon bakti informasi yang termasuk pada akurasi atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum terakurasi, maka harap segera hubungi kepaniteraan Mahkamah Agung melalui:

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id | Telp : 021-391-3249 (ext. 218)

Halaman 2



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

|                                |   |                          |
|--------------------------------|---|--------------------------|
| 2) Uang penghargaan masa kerja |   |                          |
| 10 x Rp. 2.125.000,00          | = | Rp. 21.250.000,00        |
| 3) Uang penggantian hak 15%    |   |                          |
| 15% x Rp. 59.500.000,00        | = | Rp. 8.925.000,00         |
| Jumlah                         | = | <b>Rp. 68.425.000,00</b> |

(enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)

b. Agar masing masing para pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran ini;

10. Bahwa atas anjuran tersebut, Penggugat menerima, tetapi Tergugat menolak anjuran;

11. Bahwa selama bekerja, Penggugat tidak diikutsertakan dalam dana pensiun, sehingga berdasarkan pasal 167 ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: "Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/ buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

12. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat pada bulan Maret 2017 dinyatakan tidak sah, karena tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003;

13. Bahwa oleh karena itu, **Penggugat** menuntut kepada **Tergugat** untuk membayar:

|                                |   |                          |
|--------------------------------|---|--------------------------|
| 1. Uang pesangon 2 bulan       |   |                          |
| 2 x 9 x Rp. 2.125.000,00       | = | Rp. 38.250.000,00        |
| 2. Uang penghargaan masa kerja |   |                          |
| 10 x Rp. 2.125.000,00          | = | Rp. 21.250.000,00        |
| 3. Uang penggantian hak 15%    |   |                          |
| 15% x Rp. 59.500.000,00        | = | Rp. 8.925.000,00         |
| Jumlah                         | = | <b>Rp. 68.425.000,00</b> |

(enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)

Halaman 3 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PM/2017/PN.Smg.



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

14. Penggugat menuntut kepada Tergugat uang kekurangan gaji sampai bulan Maret 2017, yaitu sebesar Rp. 135.000 x 3 bulan = **Rp. 405.000,00** (*empat ratus lima ribu rupiah*);
15. Penggugat menuntut kepada Tergugat uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2017 sebesar **Rp. 2.125.000,00** (*dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah*);
16. **Penggugat** menuntut kepada **Tergugat** uang proses setiap bulannya sebesar **Rp. 2.125.000,00** (*dua juta sembilan ratus sembilan ribu rupiah*) dihitung sejak April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
17. Bahwa hingga gugatan ini diajukan **Tergugat** tidak pernah mengajukan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 152 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
18. Bahwa untuk menjamin agar gugatan ini tidak sia-sia dan Tergugat mau membayar kewajibannya, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan untuk melakukan pernyataan terhadap sebuah bangunan pabrik **PT. Alam Daya Sakti** yang terletak di Jalan Simongan Nomor 39 Semarang Jawa Tengah berikut semua barang-barang tidak bergerak milik Tergugat yang ada di dalamnya;

Berdasarkan hal-hal yang telah kami uraikan di atas, maka kami memohon kiranya Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berkenan untuk memeriksa perkara ini dan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan **Tergugat** yang memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap **Penggugat** tanpa alasan yang sah serta tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial adalah PHK yang tidak sah menurut hukum;
3. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang dilakukan oleh Juru Sita Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang berupa sebuah bangunan pabrik milik **PT. Alam Daya Sakti**, yang beralamat di Jalan Simongan Nomor 39 Semarang, berikut semua barang-barang tidak bergerak milik Tergugat yang ada di dalamnya;

Halaman 4 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum **Tergugat** untuk membayar kompensasi PHK yang telah dilakukan kepada **Penggugat** sebesar **Rp. 68.425.000,00** (**enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah**), dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Uang pesangon 2 bulan  
2 x 9 x Rp. 2.125.000,00 = Rp. 38.250.000,00
  - 2) Uang penghargaan masa kerja  
10 x Rp. 2.125.000,00 = Rp. 21.250.000,00
  - 3) Uang penggantian hak 15%  
15% x Rp. 59.500.000,00 = Rp. 8.925.000,00
- Jumlah = **Rp. 68.425.000,00**

(enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)

5. Menghukum tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan upah/ gaji Penggugat bulan Januari s/d Maret 2017 sebesar Rp. 135.000 x 3 bulan = **Rp. 405.000,00** (empat ratus lima ribu rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2017 sebesar **Rp. 2.125.000,00** (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang proses setiap bulannya sebesar **Rp. 2.125.000,00** (**dua juta sembilan ratus sembilan ribu rupiah**) terhitung sejak April 2017 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

### A t a u

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat datang kuasanya tersebut di atas, sedangkan Tergugat datang menghadap Kuasanya **NEHEMIA HANDAL SEJAHTERA dan ALBERT BENYAMIN REPIE keduanya** adalah Staf HRD PT. Alam Daya Sakti yang berkedudukan di Jl. Simongan No. 39 Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 September 2017, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan

Halaman 5 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PTU/2017/PN.Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang di bawah Register Nomor 2343/PDT/K.KIv2017/PN. SMG tanggal 4 Oktober 2017;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang terhadap isi gugatannya dipertahankan oleh Pengguga;

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

### DALAM EKSEPSI

- Bahwa Surat Kuasa yang dibuat oleh Penggugat kepada Kuasa Hukumnya adalah CACAT HUKUM dikarenakan Penggugat adalah anggota SP – KEP PT. ALAM DAYA SAKTI. Sehingga seharusnya Penggugat memberikan Kuasanya kepada SPKEP sesuai Pasal 87 UU. No. 2 tahun 2004.
- Bahwa dikarenakan Surat Kuasa yang dibuat oleh Penggugat kepada, Kuasa Hukumnya adalah CACAT HUKUM maka Gugatan pun menjadi CACAT / TIDAK SAH. Oleh karena itu, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* agar menolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*)

### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT menolak tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat dalam Surat gugatannya kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat ;
2. Bahwa dalil Penggugat angka (1), (2), (3) TIDAK BENAR, yang benar adalah sebagai berikut :
3. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat dan terakhir bekerja di bagian pengiriman. Penggugat masuk di tempat Tergugat **sejak tahun 1990** dan pada **tahun 2009 Penggugat pernah mengundurkan diri** dari Perusahaan dan Penggugat pun sudah mengambil Jaminan Hari Tua pada tanggal 11 Desember 2009.
4. Bahwa mengenai upah Penggugat sebesar Rp. 1.990.000,- (satu, juta sembilan rates sembilan puluh ribu rupiah) ADALAH TIDAK BENAR dikarenakan *take home pay* yang diterima oleh Penggugat masih

Halaman 6 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.

#### Diketahui

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu menyediakan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dijumpai adanya permasalahan terkait ketidakakuratan dan ketertinggalan informasi yang kami sajikan, hal ini akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal ini kami memohon masukan/informasi yang termasuk pada situs *litigasi* informasi yang akan kami sediakan, namun bukan bersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung melalui :

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-391 3040 (pns.3 lq)

Halaman 6





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- dikurangi dengan potongan : keterlambatan masuk kerja dan potongan BPJS (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang menjadi tanggungan karyawan) sehingga dalil Penggugat angka (14) pun MENJADI TIDAK BENAR DAN TIDAK BERDASAR.
5. Bahwa dalil Penggugat angka (4), (12), (13) TIDAK BENAR, yang benar adalah Penggugat sendiri yang mengajukan berhenti bekerja kepada Manajemen Perusahaan dikarenakan Penggugat sudah tidak mampu secara fisik untuk bekerja di Perusahaan dengan memberikan Surat Keterangan Dokter dari Klinik Pratama "HARAPAN RAHARJA" Jl. Gedung Batu, Utara V RT.04 RW. 07, Kel. Ngemplak, Semarang.
  6. Bahwa terkait dalil Penggugat angka (5), (6), (7), (8), (9) dan (10) benar telah diupayakan perundingan bipartit terkait Penggugat dengan Tergugat namun karena tidak tercapai kesepakatan maka terdapat *deadlock* sehingga muncul gugatan *a quo*.
  7. Bahwa terkait dalil Penggugat angka (11) TIDAK BENAR karena Tergugat sudah mendaftarkan Penggugat pada Program Jaminan Hari Tua dan Program Pensiun pada BPJS Ketenagakerjaan.
  8. Bahwa terkait dalil Penggugat angka (15) TIDAK BENAR karena Tergugat sudah tidak bekerja pada bulan Maret 2017 atas keinginannya sendiri dan Hari Raya Keagamaan (Idul Fitri 2017) jatuh pada bulan Juni maka otomatis Penggugat tidak menerima, Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2017.
  9. Bahwa terkait dalil Penggugat angka (16) dan (17) TIDAK BENAR DAN SAMA SEKALI TIDAK BERDASAR dikarenakan Tergugat sudah tidak bekerja pada 8 Maret 2017 atas keinginannya sendiri. Dan berdasarkan Pasal 93 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 berlaku azas "no work no pay" 1 upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, apalagi tidak bekerjanya Penggugat adalah karena keinginannya sendiri.
  10. Bahwa terkait dalil Penggugat angka (18) TIDAK BENAR DAN SAMA SEKALI TIDAK BERDASAR dikarenakan PT. ALAM DAYA SAKTI masih memproduksi untuk menghidupi para karyawannya sehingga pengajuan Sita Jaminan adalah suatu hal yang melanggar hukum. Selain itu pengajuan Sita pun menurut Undang-undang harus menyebutkan objek secara rinci yang harus dicantumkan oleh Penggugat karena merupakan kepentingan dari Penggugat sendiri. Sehingga pengajuan sita, yang tidak merinci barang yang akan disita seperti tercantum dalam dalil gugatan Penggugat angka (18) adalah jelas tidak beralasan serta tidak berdasar

*Halaman 7 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PM/2017/PN.Smg.*

### Diketahui

Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia berkekuatan untuk seluruh Indonesia. Informasi lebih lanjut dapat diakses melalui situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Informasi lebih lanjut dapat diakses melalui situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Informasi lebih lanjut dapat diakses melalui situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Informasi lebih lanjut dapat diakses melalui situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Halaman 7



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga harus ditolak oleh Majelis Hakim.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, fakta dan argumentasi hukum sebagaimana telah dikemukakan diatas dimana gugatan PENGGUGAT tidak berdasar hukum, mengadaada, sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta sebenarnya, maka Tergugat mohon kepada yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang untuk memutuskan perkara a-quo, sebagai berikut :

### DALAM EKSEPSI

- Menerima eksepsi TERGUGAT;

### DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan. PENGGUGAT untuk seluruhnya
- Menyatakan Putus Hubungan Keda antara Penggugat dan Tergugat sejak Penggugat sudah tidak beker a lagi di tempat Tergugat atas keinginannya sendiri pada tanggal. 8 Maret 2017.
- Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara ;

### Atau

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

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 3 Oktober 2017 dan terhadap Replik Penggugat tersebut pihak Tergugat mengajukan Duplik tanggal 10 Oktober 2017;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya dpersidangan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa :

1. Fotocopy Slip gaji bulan Februari 2017 terima netto Rp. 1.990.000,-, diberi tanda bukti P.1;
2. Fotocopy Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Semarang tertanggal 11 Juli 2017, Nomor : 567/2361/2017, diberi tanda bukti P.2;
3. Fotocopy BPJS Kesehatan Pemohon Kasmuri No. 0001136285245, diberi tanda bukti P.3;
4. Fotocopy Surat keterangan dari Klinik Pratama Harapan Raharja, tanggal, 8 Maret 2017, diberi tanda bukti P.4;
5. Fotocopy Informasi Saldo Jaminan Hari Tua Dan Jaminan Pensiun Pemohon Kasmuri tanggal, 13 Januari 2016, diberi tanda bukti P-5;

Halaman 8 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.

Ditentukan

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi persidangan. Namun dalam hal-hal tertentu masih ditunjukkan terjadi permasalahan terkait ketidak akuratan dan ketidakhadiran informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan ketidak akuratan informasi yang tercantum pada situs PA atau informasi yang seharusnya ada, namun belum terupdate, maka harap segera hubungi Kapaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kapaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-386 3349 (ext.318)

Halaman 8



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa surat-surat tersebut di atas telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan dengan surat aslinya dipersidangkan dan dinyatakan cocok, kecuali bukti P-1, P-3 dan P-4 adalah copy dari copy, yang disaksikan pula oleh kuasa hukum dari kedua belah pihak; Dan semua surat tersebut telah dilegalisasi sebagaimana mestinya serta telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang; Bahwa oleh karena itu surat-surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama WAJUTI dan SUPARIN di bawah sumpah yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

### 1. Saksi WAJUTI :

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena Saksi sama-sama bekerja di Pabrik Ubin PT Alam Daya Sakti Semarang, tapi Saksi sudah keluar, Saksi bekerja kira-kira 4 tahun sama-sama dengan Kasmuri (Penggugat), yang bekerja Saksi duluan baru Kasmuri (Penggugat);
- Bahwa benar waktu Saksi keluar dari Pabrik, Penggugat Kasmuri masih bekerja di PT.Alam Daya Sakti;
- Bahwa Pak Kasmuri itu belum pernah keluar dari Pabrik, tapi Pak Kasmuri itu sakit-sakitan , Pak Kasmuri di Pabrik bagian Ngepres;
- Bahwa Saksi tidak tahu gajinya Penggugat;
- Bahwa kalau Saksi digaji Rp. 175,- perhari;
- Bahwa Saksi tidak tahu kalau ada jaminan kesehatan;
- Bahwa pekerjaan Pak Kasmuri bagus;
- Bahwa Saksi tidak melamar, Saksi ikut yang punya perusahaan;
- Bahwa Pak Kasmuri belum pernah dikeluarkan, tapi sakit-sakitan dan tetap masuk kerja;
- Bahwa Pak Kasmuri masih bekerja;
- Bahwa Pak Kasmuri kondisinya sakit;
- Bahwa Saksi tahu Pak Kasmuri sakit, kalau berangkat kerja kira-kira 2 tahun yang lalu;
- Bahwa kondisi Pak Kasmuri sakit;
- Bahwa Saksi tahu Pak Kasmuri sakit kemarin pada hari Senin, lalu sekarang Penggugat mengantar Saksi untuk menjadi saksi;
- Bahwa di perusahaan tidak ada peraturan pensiun, usia sampai tua dan kuat ya masih bekerja;
- Bahwa Saksi disuruh keluar, karena sudah tidak ada ubin;
- Bahwa Pak Kasmuri gajinya bulanan;

Halaman 9 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PII/2017/PN.Smg.

#### Ditujukan

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi persidangan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dibungkam terdapat permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan informasi informal yang termasuk pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum terupdate, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-381-3348 (ext.318)

Halaman 9



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

- Bahwa Saksi tidak pernah mendengar, tapi Penggugat itu sakit masuk, lalu sakit masuk, tetapi tidak pernah dikeluarkan;
- Bahwa Saksi datang menjadi Saksi dijemput oleh Penggugat;
- Bahwa sehari-harinya Penggugat ada dirumah karena sakit sudah lama;
- Bahwa Saksi tidak tahu kapan sakitnya, yang Saksi tahu Penggugat sakitnya sesek dan perutnya sakit;

2. Saksi SUPARIN :

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat Kasmuri, karena sama-sama bekerja di PT Alam Daya Sakti;
- Bahwa kerjanya duluan Pak Kasmuri ± 1 minggu tapi tahun berapa Saksi lupa;
- Bahwa Saksi sekarang sudah tidak bekerja lagi sejak kapan Saksi lupa;
- Bahwa Saksi keluar duluan daripada Penggugat;
- Bahwa Pak Kasmuri sudah tidak bekerja;
- Bahwa Saksi Gaji 1 minggu Rp. 1.500,-
- Bahwa Saksi kerjanya ngaduk pasir pakai mesin molen;
- Bahwa kalau Pak Kasmuri jadi tukang membuat ubin trus jadi Pengawas Saksi;
- Bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena Penggugat sering sakit;
- Bahwa Saksi tanya katanya sakit, tapi saya tidak tanya sakitnya apa ;
- Bahwa Saksi tidak tahu gajinya Penggugat;
- Bahwa Saksi ketemu dengan Penggugat Pak Kasmuri pada saat main-main, ketemuanya dengan nyabrang kali, Saksi tahu Penggugat tidak bekerja;
- Bahwa benar Saksi bekerja tidak pakai lamaran, dan ditanya mau tidak bekerja disini;
- Bahwa Gajinya dari kasir, dibuku dan disuruh tandatangan;
- Bahwa Saksi keluar sendiri;
- Bahwa Saksi gajinya tandatangan dibuku;
- Bahwa di perusahaan Tergugat tidak ada aturan pensiun, bisa bekerja sampai tua;
- Bahwa Saksi tidak punya anak;

Menimbang, bahwa tidak demikian halnya dengan Tergugat, atas kesempatan yang telah diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Tergugat mengajukan bukti surat sebagai berikut :

Halaman 10 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotocopy Surat Verifikasi Anggota PUK SP,KEP,KSPI-PT.ALAM DAYAA SAKTI, tertanggal Semarang 1 Mei 2014, diberi tanda bukti T.1;
2. Fotocopy Penetapan Jaminan Hari Tua Nomor L000912THT000602 tertanggal Semarang, 11 Desember 2009, diberi tanda bukti T.2;
3. Fotocopy Surat keterangan dari Klinik Pratama Harapan Raharja, tanggal, 8 Maret 2017, diberi tanda bukti T.3;
4. Fotocopy Surat Keterangan Pemohon Kasmuri tanggal, 08 Maret 2017, diberi tanda bukti T-4;
5. Fotocopy Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yang dikeluarkan di Jakarta tanggal 30 Juni 2015, diberi tanda bukti T.5;
6. Fotocopy Daftar Upah Tenaga Kerja Periode 10-2017, diberi tanda bukti T-6;
7. Fotocopy Daftar Presensi Karyawan Periode Januari 2017 s/d 28 Februari 2017 hari kerja 48 hari, diberi tanda bukti T.7;

Menimbang, bahwa surat-surat tersebut diatas telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan dengan surat aslinya dipersidangan dan dinyatakan cocok, kecuali Bukti T-1, T-2, T-5 dan T-6 adalah Copy dari copy, yang disaksikan pula oleh kuasa hukum dari kedua belah pihak dan semua surat tersebut telah dilegalisasi sebagaimana mestinya serta telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang; Bahwa oleh karena itu surat-surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi-saksi ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 14 November 2017, uraian mengenai kesimpulan sebagaimana termuat dalam berkas perkara ini dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka semua hal yang tercatat dalam Berita Acara Pemeriksaan perkara ini dianggap sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

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

### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

#### DALAM EKSEPSI

Halaman 11 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.

#### Diketahui

Pepustakaan Mahkamah Agung Republik Indonesia berkecuaan untuk selalu mencantumkan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dituntut adanya kejelasan permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang kami sajikan, hal ini merupakan keterbatasan dari waktu dan tenaga. Dalam hal ini kami memohon masukan/informasi yang konstruktif agar kami dapat meningkatkan kualitas informasi yang kami sajikan, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Pepustakaan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [laporan@mahkamahagung.go.id](mailto:laporan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-324 2040 (ext. 318)

Halaman 11



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bersamaan di dalam Jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang maksud dan tujuannya sebagaimana disebutkan diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat pada pokoknya menolak eksepsi Tergugat tersebut di atas ;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi ditolak oleh Penggugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat menyatakan Kuasa Penggugat cacat hukum dikarenakan Penggugat adalah anggota SP-KEP PT, Alam Daya Sakti, sehingga seharusnya Penggugat memberikan kuasanya kepada SP-KEP sesuai Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan "Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha **dapat** bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan", Majelis Hakim berpendapat kata **dapat** dalam Pasal 87 tersebut di atas mengandung arti bisa ya dan bisa tidak sehingga bukan merupakan keharusan setiap serikat pekerja/serikat buruh menjadi kuasa hukum anggotanya, oleh karena itu Kuasa Penggugat adalah sah untuk mewakili Penggugat dalam perkara a quo, maka eksepsi tersebut dinyatakan ditolak;

### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana terurai diatas ;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya telah mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja di Perusahaan PT. Alam Daya Sakti/ Tergugat sejak bulan April 1976 s/d Akhir Maret 2017 dengan masa kerja 41 tahun, yang berstatus sebagai Karyawan Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT));
2. Bahwa upah Penggugat terakhir sebesar Rp. 1.990.000,00 (satu juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah), sedangkan UMK Kota Semarang Tahun 2017, yaitu sebesar Rp. 2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah), sehingga ada selisih/ kekurangan sebesar Rp. 135.000,00 (seratus tiga puluh lima ribu rupiah);
3. Bahwa pada bulan Maret 2017 Tergugat dipanggil oleh Manajemen yang diwakili oleh Ibu Gunadi untuk mengundurkan diri dari Perusahaan PT.

Halaman 12 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.

#### Disklaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi yang akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi pemrosesan tidak terakur dengan akurasi dan keabsahan informasi yang kami sajikan, hal ini dapat terjadi karena kami bekerja dari waktu ke waktu. Dalam hal A ini merupakan Analisa Informasi yang termasuk pada salah satu informasi yang sebenarnya ada, namun belum terakur, maka tolong segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung jika melaku!

Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-381 2346 (ext. 218)

Halaman 12



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Alam Daya Sakti/ Tergugat, karena sudah tua dan akan diberi uang pisah sebesar Rp. 6.000.000,00 (enam juta rupiah);

4. Bahwa karena merasa uang pisah yang akan diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat itu tidak sebanding dengan masa kerja, maka Penggugat menuntut uang kompensasi sebesar Rp 68.425.000,00 (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil gugatan sebagaimana tersebut diatas, ternyata yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah tentang pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat sudah usia pensiun, tetapi Tergugat tidak memberikan uang kompensasi dan hak-hak Penggugat;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil gugatan tersebut di atas, Tergugat telah mengajukan dalil-dalil bantahan yang pada pokoknya menyatakan :

1. Bahwa Tergugat menolak tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat ;
2. Bahwa Penggugat masuk bekerja di tempat Tergugat sejak tahun 1990 dan pada tahun 2009 Penggugat pernah mengundurkan diri dari Perusahaan dan Penggugat pun sudah mengambil Jaminan Hari Tua pada tanggal 11 Desember 2009;
3. Bahwa Penggugat sendiri yang mengajukan berhenti bekerja kepada Manajemen Perusahaan dikarenakan Penggugat sudah tidak mampu secara fisik untuk bekerja dengan memberikan Surat Keterangan Dokter dari Klinik Pratama Harapan Raharja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pokok perselisihan antara para pihak sebagaimana diuraikan dalam pertimbangan diatas, maka gugatan Penggugat memenuhi kualifikasi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa sesuai risalah/anjuran yang terlampir dalam surat gugatan Penggugat, ternyata perselisihan tersebut telah diupayakan penyelesaiannya melalui tahap perundingan bipartit hingga ke tahap mediasi, akan tetapi tidak ada kesepakatan penyelesaian oleh para pihak, kemudian dilanjutkan dengan pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa ternyata gugatan Penggugat telah diajukan sesuai prosedur yang ditentukan oleh undang-undang, oleh sebab itu gugatan tersebut

Halaman 13 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

formil dapat diterima, dan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut berwenang mengadili perkara perselisihan a quo;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka sesuai Pasal 163 HIR/283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya terlebih dahulu, selanjutnya Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, dipersidangan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama WAJUTI dan SUPARIN di bawah sumpah;

Menimbang, bahwa diberikan kesempatan yang sama di dalam persidangan Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-7, dan tidak mengajukan saksi-saksi ;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti tersebut di atas Majelis Hakim akan mempertimbangkan sepanjang relevan dengan perkara a quo dan selebihnya akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa benar Penggugat bekerja pada Tergugat, hal ini diakui kebenarannya baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat, namun demikian terdapat perbedaan kapan Penggugat mulai masuk bekerja pada Tergugat dan berapa gaji/upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena baik Penggugat maupun Tergugat sama-sama tidak dapat menunjukkan bukti kapan mulai bekerjanya Penggugat pada Tergugat, Majelis Hakim berpandangan seharusnya Tergugat yang mempunyai kewenangan dalam mengadministrasikan permasalahan karyawan dari mulai karyawan masuk bekerja sampai dengan karyawan keluar bekerja sehingga dapat menjadi bukti-bukti dalam perkara a quo, namun dalam kesempatan ini tidak dipergunakan oleh Tergugat dan Tergugat tidak dapat menunjukkan bukti-bukti tersebut, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat Penggugat mulai masuk bekerja sejak bulan April 1976;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat dengan bukti T-2 yang menyatakan Penggugat pernah mengundurkan diri, tetapi kapan Penggugat bekerja kembali kepada Tergugat? Tergugat tidak dapat menunjukkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim berpandangan bukti T-2 adalah merupakan Penetapan Jaminan Hari Tua tahun 2009 atas nama Penggugat, bukan merupakan bukti Penggugat telah berhenti bekerja, karena dalam persidangan terungkap Penggugat masih

Halaman 14 dari 20 Putusan No.34/Pd.Sus-PHI/2017/PN.Smg.

### Dedikasi

Sejarah Mahkamah Agung Republik Indonesia berawal dari semangat kebangsaan untuk melindungi hak-hak rakyat dan keadilan. Sebagai lembaga tertinggi dan terakhir dalam kekuasaan kehakiman, Mahkamah Agung memiliki tanggung jawab yang sangat berat untuk memastikan terlaksananya fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan ketidakakuratan informasi yang tertera pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tertera, maka harap segera hubungi Departemen Mahkamah Agung RI melalui:

Situs : [kepastiawian@mahkamahagung.go.id](mailto:kepastiawian@mahkamahagung.go.id) | Telp : 021-386 2049 (ext. 318)

Halaman 14





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

bekerja secara terus menerus dan baru berhenti bekerja pada tanggal 8 Maret 2017 yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa gaji/upah Penggugat yang menurut bukti T-6 setelah diteliti tidak ada nama Penggugat, sedangkan berdasarkan bukti P-1 gaji bulan Januari 2017 atas nama Penggugat (Kasmuri) sebesar Rp 2.050.133,- (dua juta lima puluh ribu seratus tiga puluh tiga rupiah) per bulan sedangkan UMP Kota Semarang tahun 2017 sebesar Rp 2.125.000,- (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah), oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat gaji/upah terakhir Penggugat adalah berdasarkan UMP tahun 2017 yaitu sebesar Rp 2.125.000,- (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa benar Penggugat pada saat gugatan ini diajukan sudah berusia 67 tahun, hal ini dibenarkan baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa benar memperhatikan bukti P-4 dan T-3 Penggugat sakit-sakitan dan dinyatakan oleh Dokter sudah tidak mampu bekerja di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 154 huruf c Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa memperhatikan keterangan Saksi WAJUTI dan SUPARIN pada saat bekerja di Tergugat, Tergugat tidak mempunyai perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang mengatur batas usia pensiun, kalau sudah tua masih kuat ya terus bekerja;

Menimbang, bahwa dengan Tergugat tidak membuat perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tentang batas usia pensiun pekerja, berakibat tidak ada kepastian hukum, kapan pekerja/karyawan Tergugat berakhir masa kerjanya karena memasuki batas usia pensiun, sedangkan Penggugat sakit-sakitanpun tidak dianjurkan untuk mengajukan pensiun bahkan dianggap mengundurkan diri, hal demikian Majelis Hakim berpandangan Tergugat tidak bertitikad baik dalam pengelolaan sumber daya manusia (karyawan), karena sudah sekian tahun bekerja memberikan kontribusi pendapatan kepada Tergugat, namun setelah karyawan tidak berproduktivitas

Halaman 15 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg.

**Disclaimer**

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling akurat dan terkini sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan terkait ketidakakuratan data dan ketidaktelitian informasi yang kami sajikan, hal ini bisa terjadi dari waktu ke waktu. Dalam hal ini kami memohon indulgensi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum terupdate, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp: 021-2564 2040 (ext. 218)

Halaman 15



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lagi (tidak kuat bekerja karena faktor usia) dibiarkan dengan sendirinya untuk mengundurkan diri, tanpa diberikan kompensasi dan hak-haknya;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kepastian hukum kapan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena tanpa adanya peraturan yang menyatakan pekerja sudah mencapai batas usia pensiun, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan batas usia pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 14 ayat 1 UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun. Ketentuan tersebut merupakan saat timbulnya hak atas JHT yang dapat dianalogikan sebagai saat mencapai batas usia pensiun;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun jo Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.02/MEN/1993 Tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, menyatakan :

- (1) Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.
- (2) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 15 PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menyatakan :

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

Menimbang, bahwa memperhatikan peraturan perundang-undangan tersebut di atas dan Penggugat sudah berusia 67 tahun serta Penggugat sudah sakit-sakitan sebagaimana bukti P-4 dan T-3, maka Penggugat sudah memenuhi syarat untuk memasuki usia pensiun, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir atau putus sejak bulan Maret 2017 karena Penggugat memasuki usia pensiun;

Halaman 16 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PT/2017/PN.Smg.

### Disklaimer

Kepustakaan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mempertahankan informasi paling baru dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dijumpai kesalahan teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang kami sajikan, hal ini akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal ini tidak menimbulkan informasi yang bermula pada akurasi atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum terakurasi, maka harap segera hubungi Departemen Mahkamah Agung RI melalui:  
Email: [keperdataan@mahkamahagung.go.id](mailto:keperdataan@mahkamahagung.go.id) / Telp: (021) 3041 3040 (ext. 318)

Halaman 16



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat memasuki usia pensiun sedangkan Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat pada program pensiun maka berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Tergugat wajib memberikan kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dengan perhitungan sebagai berikut :

- 1) Uang pesangon 2 bulan  
 $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 38.250.000,00$
- 2) Uang penghargaan masa kerja  
 $10 \times \text{Rp. } 2.125.000,00 = \text{Rp. } 21.250.000,00$   
Jumlah = Rp. 59.500.000,00
- 3) Uang penggantian hak 15%  
 $15\% \times \text{Rp. } 59.500.000,00 = \text{Rp. } 8.925.000,00$   
Jumlah = Rp. 68.425.000,00

**(enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah)**

Menimbang, bahwa terhadap Petitum angka 3 Gugatan Penggugat tentang sah dan berharga Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) sebuah bangunan pabrik PT. Alam Daya Sakti, bahwa barang sita jaminan tersebut haruslah milik Tergugat dengan disertai Luas dan Batas-batasnya yang disebutkan dengan jelas (Sema No.89/K/1018/M/1962) dan Sita Jaminan tidak dapat dilakukan jika tidak memenuhi ketentuan Pasal 227 HIR jo Pasal 96 UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya petitum tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum angka 5 Gugatan Penggugat kekurangan upah tahun 2017, oleh karena Penggugat dapat menunjukkan bukti bahwa gaji terakhir Penggugat sebesar Rp 2.050.133,00 sedangkan UMP tahun 2017 Kota Semarang adalah sebesar Rp 2.125.000,00, berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, maka petitum tersebut dapat dikabulkan dengan mewajibkan Tergugat membayar kekurangan gaji/upah kepada Penggugat bulan Januari sampai dengan Februari 2017 dengan perhitungan : UMP Tahun 2017 Rp 2.125.000,00 dikurangi gaji terakhir Penggugat Rp 2.050.133,00 = Rp 74.867,00 x 2 bulan = Rp. 149.734,00 (seratus empat puluh sembilan ribu tujuh ratus tiga puluh empat rupiah);

Halaman 17 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PUU/2017/PN.Smg.

### Diketahui

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berkecuali untuk selalu mencantumkan informasi pada setiap putusan sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih diungkapkan sebagai pertimbangan teknis terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang akan disajikan, hal ini merupakan cara untuk melindungi data dan informasi.  
Ditinjau hal ini tidak menimbulkan kerugian informasi yang termasuk pada data atau informasi yang sebenarnya, namun bukan rahasia, maka harap agar tetap menghormati putusan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email / Aplikasi: [info@mahkamahagung.go.id](mailto:info@mahkamahagung.go.id) / [mahkamahagung.go.id](https://mahkamahagung.go.id) / Telp / QR 1-300-2040 (ext. 318)

Halaman 17



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

Menimbang, bahwa terhadap Petitum angka 6 Gugatan Penggugat tentang pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2017, Majelis Hakim berpendapat petitum tersebut patutlah dikabulkan dengan memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang THR secara proporsional sebagaimana ketentuan Pasal 3 ayat (1) huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan perhitungan Masa kerja dibagi 12 bulan x Gaji terakhir yaitu  $2 : 12 \times \text{Rp } 2.125.000,00 = \text{Rp } 354.166,00$  (tiga ratus lima puluh empat ribu seratus enam puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap Petitum angka 7 Gugatan Penggugat tentang uang proses, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat sejak bulan Maret 2017 sudah tidak melaksanakan pekerjaan, berdasarkan ketentuan pasal 93 ayat (1) dan (2) jo pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang intinya menyatakan bahwa "Hak pekerja timbul sebagai akibat dari Pekerja melaksanakan kewajiban kerja (*Asas No Work No Pay*), oleh karena itu petitum tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa ternyata nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,00; maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp 276.000,00 (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) dibebankan kepada negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus sejak bulan Maret 2017 karena Penggugat memasuki usia pensiun;

Halaman 18 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 68.425.000,00 (enam puluh delapan juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan gaji/upah bulan Januari sampai dengan Februari 2017 sebesar Rp 149.734,00 (seratus empat puluh sembilan ribu tujuh ratus tiga puluh empat rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang THR secara proporsional sebesar Rp 354.166,00 (tiga ratus lima puluh empat ribu seratus enam puluh enam rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp 276.000,00 (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) kepada negara ;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Selasa, tanggal 28 November 2017, oleh kami, **MOCH. ZAENAL ARIFIN, SH.**, sebagai Hakim Ketua, **RESY D. NASUTION, SH., MH.** dan **SUGIYANTO, SH., MH.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg tanggal 21 Juni 2017 putusan tersebut pada hari itu juga, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu HARTATI, SH., Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Ketua Majelis :

**RESY D. NASUTION, SH., MH.**

**MOCH. ZAENAL ARIFIN, SH.**

**SUGIYANTO, SH., MH.**

Panitera Pengganti :

**HARTATI, SH.**

Halaman 19 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg.



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

Perincian biaya :

|                    |                |
|--------------------|----------------|
| 1. Biaya Panggilan | : Rp 270.000,- |
| 2. Biaya redaksi   | : Rp ---       |
| 3. Materai         | : Rp 6.000,-   |
| Jumlah             | : Rp 276.000,- |

Halaman 20 dari 20 Putusan No.34/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Smg.

**Diketahui**

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu menyediakan informasi paling dini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi persidika. Namun dalam hal-hal tertentu masih dibutuhkan kejelasan permasalahan terkait terkait dengan akurasi dan ketepatan informasi yang kami sajikan, hal tersebut akan kami perbaiki dari waktu ke waktu.  
Dalam hal Anda menemukan inkurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang sebenarnya ada, namun belum terupdate, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui:  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp: 021-304 2340 (ext. 318)

Halaman 20

## CURRICULUM VITAE (CV)

Nama : Yunda Fresti Rizkiyah

Tempat, Tanggal Lahir: Lamongan, 15 Maret 1996

Alamat : Desa Manyar RT 04/ RW 02, Kecamatan Sekaran,  
Kabupaten Lamongan, Jawa Timur

### Riwayat Pendidikan

1. MI Ihyaul Ulum Manyar Tahun Lulus 2008
2. Mts Mambaus Sholihin Gresik Tahun Lulus 2011
3. MA Mambaus Sholihin Gresik Tahun Lulus 2014
4. Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo

### Riwayat Organisasi

1. Anggota Lindungi Hutan Semarang
2. Anggota Lembaga Studi Bahasa (LSB) UIN Walisongo Semarang

Motivasi Hidup : apapun itu, jangan pernah menyesali masa lalu

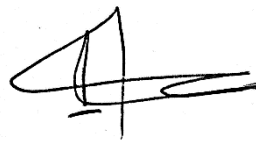
### Media Komunikasi

No. Hp : 085803080907(Call/SMS/WA)

Email : [ayunda.arezka@gmail.com](mailto:ayunda.arezka@gmail.com)

Semarang, 20 Juni 2022

Hormat saya,



Yunda Fresti Rizkiyah