

**PELAKSANAAN PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP  
BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**(Studi Kasus di PT. Cikarang Presisi)**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S1)  
Dalam Bidang Ilmu Hukum



Disusun Oleh :

**Inez Candra Fadhilah**

**(1902056045)**

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

**2023**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291/7624691 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) Eks.  
Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri. Inez Candra Fadhilah

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Walisongo Semarang Di Semarang  
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya melakukan penelitian dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudari:

Nama : Inez Candra Fadhilah  
NIM : 1902056045  
Prodi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Problematika Pelaksanaan Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Di PT. Cikarang Presisi)

Dengan ini saya mohon sekiranya skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Demikian, harap menjadi maklum.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I

Dr. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H

NIP: 197910222007012011

Semarang, 07 Juni 2023

Pembimbing II

Tri Nurhayati, M.H

NIP: 198612152019032013



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat: Jl. Prof.Dr.Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291/7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Inez Candra Fadhilah  
NIM : 1902056045  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul : Pelaksanaan Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Cikarang Presisi)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang dan telah dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude, pada tanggal 20 Juni 2023 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) tahun akademik 2023/2024.

Semarang, 10 Juli 2023

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Lira Zohara, M.Si  
NIP. 198602152019032010

Tri Nurhavati, M.H.  
NIP. 198602152019032013

Penguji I



Penguji II

Hj. Nur Midayati Setyani, SH.,MH  
NIP. 196703201993032001

Riza Fibrini, M.H.  
NIP. 198902112019032015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Novita Dewi Masvithoh, M.H  
NIP. 197910222007012011

Tri Nurhavati, M.H.  
NIP. 198602152019032013

## **MOTTO**

"Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

(QS. Ar-Ra'd 13: Ayat 11)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua Orang tua tercinta penulis, Bapak Sudirman dan Ibu Cahyaning Palupi yang telah memberikan segalanya bagi penulis, terima kasih atas kasih sayang, support dan do'a yang terus mengalir dengan tulus dan ikhlas untuk kesuksesan putrinya.
2. Ibu Dr. Novita Dewi Masyithoh, S.H, M.H selaku pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati, M.H selaku pembimbing II yang selalu memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Segenap pengurus dan karyawan PT. Cikarang presisi yang telah mengizinkan penulis dan memberikan informasi kepada penulis sehingga skripsi penulis dapat memberikan data yang lengkap dan akurat.
4. Tenaga Pendidik, Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum serta segenap Civitas Akademika Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul : **“PROBLEMATIKA PELAKSANAAN PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Kasus Di PT. Cikarang Presisi)”** ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 07 Juni 2023

**Deklarator,**



**Inez Candra Fadhilah**

NIM. 1902056045

## ABSTRAK

Pensiun dini dapat diajukan ketika tenaga kerja sudah memasuki masa kerja minimal 20 (dua puluh) tahun dan untuk usia pensiun biasa minimal mencapai usia 50 (lima puluh) tahun. Namun pada pelaksanaannya pemberian hak pensiun oleh perusahaan kepada tenaga kerja masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya seperti perbedaan keinginan antara pimpinan perusahaan dengan tenaga kerja. Hal inilah yang menyebabkan tidak seimbang antara peraturan perundang-undangan yang berlaku, Perjanjian kerja bersama dengan pelaksanaan yang terjadi di PT. Cikarang Presisi.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan dan menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis serta dokumentasi terhadap data sekunder dan bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan ini.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa problematika yang terjadi mengenai pensiun dini ini dikarenakan pelaksanaan pensiun dini tidak sesuai dengan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama PT. Cikarang Presisi yakni pekerja yang sudah mencapai usia kerja 20 (dua puluh) tahun dapat mengajukan permohonan pensiun dini namun pada pelaksanaannya hal tersebut tidak terimplementasi dengan benar sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terhadap ketidaksesuaian tersebut maka diperlukan mengajukan Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci: Pensiun Dini, Pekerja Tetap, PT. Cikarang Presisi.**

## **ABSTRACT**

*Early retirement can be submitted when the workforce has entered a minimum working period of 20 (twenty) years and for ordinary retirement age the minimum is 50 (fifty) years. However, in the implementation of the granting of pension rights by the company to the workforce, there are still obstacles in its implementation, such as the difference in the wishes of the company's leadership and the workforce. This is what causes an imbalance between the applicable laws and regulations, the collective labor agreement with the implementation that occurs at PT. Cikarang Precision.*

*The type of research used by the author is field research and uses an empiric-juridical approach with a sociological-juridical approach as well as documentation of secondary data and legal materials related to this issue.*

*The results of this study indicate that the problems that occur regarding early retirement are due to the implementation of early retirement not in accordance with Article 53 of the Collective Labor Agreement of PT. Cikarang Presisi, namely workers who have reached the working age of 20 (twenty) years can apply for early retirement but in practice this is not implemented properly in accordance with the Collective Labor Agreement and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Against these discrepancies, it is necessary to submit Efforts to resolve industrial relations disputes as referred to in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes*

***Keywords : early retirement, permanent workers, PT Cikarang Presisi***



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil 'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, hidayah, dan innayahnya kepada penulis, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam tak lupa pula dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas perjuangannya yang telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang penuh keberkahan dan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (Strata 1) di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Judul yang penulis angkat dalam penulisan skripsi ini adalah "Problematika Pelaksanaan Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Cikarang Presisi). Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya suatu bantuan dukungan dan arahan dari berbagai pihak, atas berbagai bentuk kontribusi yang telah diberikan, baik secara moril maupun materil.

Adapun ucapan hormat dan rasa terima kasih ini penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan Dr. H. Muhamad Arja Imroni, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo

- Semarang yang telah menyelenggarakan kegiatan akademik yang memadai.
2. Ibu Hj. Briliyan Ernawati, S.H., M.Hum selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum dan Ibu Dr. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum.
  3. Ibu Dr. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H selaku Pembimbing I dan Ibu Tri Nurhayati., M.H selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan serta membimbing dengan penuh kesabaran dan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan motivasi serta ilmu yang sangat bermanfaat
  4. Ibu Arina Hukmu Adila, S.H, M.H selaku wali dosen penulis, atas segala arahan dan masukan yang baik selama penulis menjalani studi di Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Walisongo Semarang
  5. Dosen pengajar di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta membuka ilmu pengetahuan penulis terhadap bidang keilmuan yang sedang penulis tekuni.
  6. Orang tua penulis Sudirman, A.md dan Cahyaning Palupi S.Kep yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang untuk penulis hingga mampu bertahan sampai saat ini.
  7. Bapak Puji, Bapak Amar dan Bapak Sudirman dari PT. Cikarang presisi yang senantiasa membantu penulis dalam penelitian
  8. Khairina Alfiani yang selalu menemani keseharian penulis selama di Semarang dan selalu ada untuk membantu dan mendengarkan keluh kesah penulis.
  9. Miftah Nur Rohmah yang selalu menemani dan selalu sabar dan membantu ketika penulis mengalami kesulitan

10. Suci Rahmawati, Keke Salsabilla, Annisatul Ulya, Diniar Damayanti, Ichlasulamal, Khoirul Umam yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah penulis dan membantu penulis dalam pemberkasan sidang skripsi.
11. Suy Geng yang sudah menemani penulis dan memberikan hiburan kepada penulis.
12. Kelompok 5 Reborn yang sudah memberikan pengalaman baik kepada penulis sejak maba.
13. Segenap keluarga besar Ilmu Hukum 2019 terkhusus kelas Ilmu Hukum B yang berjuang bersama sejak masuk perkuliahan hingga saat ini
14. Teman-teman dan pihak yang membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga selalu diberi Kesehatan dan dalam lindungan Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna oleh karena terdapat keterbatasan penulis, maka penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang menunjang bagi penyempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat berguna bagi khalayak umum maupun bagi perkembangan Ilmu pengetahuan terkhusus Ilmu Hukum.

Semarang, 15 April 2023



**Inez Candra Fadhilah**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>DEKLARASI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	9
C. TUJUAN PENELITIAN .....	9
D. MANFAAT PENELITIAN .....	10
E. TINJAUAN PUSTAKA .....	11
F. METODE PENELITIAN .....	14
G. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI .....	23
<b>BAB II TINJAUAN UMUM PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA.....</b>	<b>25</b>

A. TINJAUAN UMUM TENTANG PENSIUN .....	25
B. TINJAUAN UMUN TENTANG PENSIUN DINI .....	27
C. TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA ....	32
D. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA	34
E. TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA .....	65
F. TINJAUAN UMUM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	72
<b>BAB III PROBLEMATIKA PELAKSANAAN PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PT. CIKARANG PRESISI.....</b>	<b>92</b>
A. PROFIL PT. CIKARANG PRESISI.....	92
B. KASUS POSISI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SARJIYONO DENGAN PT. CIKARANG PRESISI .....	100
C. ANALISIS TENTANG PROBLEMATIKA PELAKSANAAN PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DI PT. CIKARANG PRESISI .....	106
<b>BAB IV UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA DALAM EMGUPAYAKAN HAK-HAK PEKERJA UNTUK MENGAJUKAN PENSIUN DINI DI PT. CIKARANG PRESISI.....</b>	<b>131</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>167</b>

A. SIMPULAN.....	167
B. SARAN.....	168
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>170</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>177</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>217</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan PKWTT dan PKWT.....	26
Tabel 2.2 Perbedaan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama.....	36
Tabel 3.1 Perhitungan Uang Pesangon dan UPMK Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	71
Tabel 3.2 Perhitungan Uang Pesangon dan UPMK Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Gambaran Umum PT. Cikarang Presisi.....	55
------------	---	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Tindakan yang dilakukan atau yang diputuskan oleh alat kelengkapan negara dan masyarakat harus kepada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Negara hukum Indonesia merupakan negara hukum Pancasila. Hal tersebut dikarenakan Indonesia merupakan organisasi seluruh rakyat yang menata diri secara rasional untuk kebersamaan dalam berikhtiar, dala kerangka dan melalui tatanan kaidah hukum yang berlaku, serta mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat dengan didasarkan pada nilai-nilai martabat manusia dan berpedoman pada Ketuhanan Yang Maha Esa.

Di negara hukum Pancasila dalam bidang ketenagakerjaan yaitu hukum harus mampu mengayomi dan memberikan keadilan bagi pekerja dalam mengupayakan hak-haknya dalam tujuannya yakni hidup sejahtera dan untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif oleh perusahaan.<sup>1</sup> Sebagai negara hukum, Indonesia tentunya memiliki jaminan pengaturan hukum mengenai ketenagakerjaan yang sifatnya mengikat dan mengatur. Pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)

---

<sup>1</sup> Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta:Kencana, 2020). 9-19

disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Konsep dari negara hukum yakni konsep negara hukum formal yang menjadikan hukum sebagai penjaga malam yang mengandung arti bahwa negara hukum harus menjadi sebuah negara yang sejahtera. Negara sejahtera yang dimaksud ini menjadikan sebuah negara harus ikut serta bertugas dalam mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat yakni negara ikut serta dalam urusan di bidang ekonomi dan bidang pembangunan dengan tujuan kesejahteraan masyarakat.<sup>2</sup>

Hukum dibuat untuknya dilaksanakan, oleh karena itu penegakan hukum ketenagakerjaan merupakan usaha dalam melaksanakan hukum ketenagakerjaan yang sesuai. Sesuai dalam artian mengawasi pelaksanaannya agar tidak terjadi pelanggaran, dan apabila terjadi pelanggaran maka terdapat penyelesaian dalam memulihkan hukum yang dilanggar itu agar dapat ditegakkan kembali. Penegakan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai nilai yang baik yaitu bersangkutan dengan penyerasian antara nilai dan kaidah serta dengan perilaku nyata pekerja.

Hukum ketenagakerjaan memiliki kepentingan untuk menjamin kehidupan yang sejahtera bagi pekerja, hal tersebut dikerjanakan hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pengusaha.<sup>3</sup> Sebagaimana yang tertera

---

<sup>2</sup> Winsheryly Tan, “Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Bidang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum*, Volume 13 Nomor 2, (April 2022),. 47

<sup>3</sup> Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, 159-160

dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dibentuknya undang-undang tersebut memiliki tujuan untuk "Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

Telah dilakukan revisi dalam bidang ketenagakerjaan yakni sebagaimana bunyi pada Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi “Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemerdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dana investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.”

Pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi warga negara Indonesia. Lalu setiap orang berhak untuk berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945. Setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan juga mendapatkan

imbalan berupa upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan perlakuan yang sama dalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan kerja secara adil dan layak. Tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang penting karena tenaga kerja memberikan kontribusinya demi mendapatkan perhatian dari perusahaan. Oleh karena itu, sudah sepantasnya tenaga kerja mendapatkan perhatian dari perusahaan, perhatian yang paling penting yakni mengenai masa depan dan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja melahirkan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>5</sup> Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. (Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Adanya pensiun juga dapat menjadi alasan adanya pemutusan hubungan kerja. Pensiun merupakan balas jasa yang didalamnya mencakup jaminan hari tua yang diberikan atas dasar pengabdian yang sudah dilakukan pegawai selama bertahun-tahun kepada perusahaan. Pensiun sendiri tidak hanya dapat dilakukan sesuai jangka waktu akhir kerja, namun pensiun dapat diajukan sebelum masa jangka waktu kerja

---

<sup>4</sup> Rizka Dwi Putri, Abdul Kadir, Irwan Nasution, "Implementasi Kebijakan Program Pensiun Dini Di PT. Telkom Regional 1 Sumatera", Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM), Vol 1 No 2, (2019), 131

<sup>5</sup> Sobandi Muhammad Sadi Is, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020), 134

berakhir, yang dapat disebut sebagai pensiun dini. Pensiun dini merupakan pensiun yang terjadi atas dasar kemauan dari pekerja tersebut yang diajukan lebih awal dari waktu pensiun yang seharusnya.<sup>6</sup>

Salah satu kasus mengenai permohonan pensiun dini ini terdapat di PT. Cikarang Presisi. PT Cikarang Presisi yang merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi segala jenis per, spring dan clamp band untuk semua sektor automotif dan elektronik. Bisnis ini terletak di lokasi Jl Raya Jati Kawasan Newton Techno Bl J-1/7 Serang, Cikarang Selatan, Bekasi. Perusahaan PT. Cikarang Presisi ini sebenarnya tidak mengabulkan permohonan pensiun dini dari salahsatu pekerja tetap yang sudah bekerja selama 20 tahun dengan alasan ingin mengasuh orang tua dan membuka usaha dari uang pensiunnya tersebut. Namun PT. Cikarang Presisi belum bisa menyetujui permohonan pensiun muda yang diajukan dikarenakan PT. Cikarang Presisi belum ada program pensiun muda dan PT. Cikarang Presisi masih membutuhkan tenaga pekerja.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur di luar pengadilan (Non Litigasi) yaitu Penyelesaian melalui bipartit/negosiasi. Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Perundingan bipartit adalah

---

<sup>6</sup> Yelfi Winda Sari, Ishak, Fifin Sonata, "Sistem Pendukung Untuk Studi Kelayakan Pensiunan Dini Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Menggunakan Metode Weighted Aggregated Sum Product Assesment (Waspas)", *Jurnal Cyber Tech*, Vol x No x, (Maret 2020), 1

perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian ini juga disebut negosiasi, yaitu upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesempatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Inti dari penyelesaian bipartit (negosiasi) menurut Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

1. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak, dan harus dibuatkan risalah yang ditanda<sup>7</sup>tangani oleh para pihak.
2. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
3. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
4. Perjanjian bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.
5. Apabila perjanjian bersama itu tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dapat mengajukan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dimana perjanjian bersama itu didaftarkan.

---

<sup>7</sup> I nyoman putu budiarta, *Hukum Outsourcing* (Bali: Setara Press, 2016). 150

6. Dalam hal pemohon eksekusi berdomosili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka permohonan eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang Berkompetan melakukan eksekusi.<sup>8</sup>

Penolakan permohonan pensiun dini ini menjadi permasalahan atau perselisihan hubungan industrial, sehingga dilakukan beberapa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik upaya bipatrit, mediasi hingga pengadilan hubungan industrial. Sarjiyono menempuh upaya mediasi melalui mediator pada kantor tenaga kerja Kabupaten Bekasi namun PT. Cikarang Presisi tidak memenuhi panggilan pertama sampai dengan panggilan ketiga oleh Dinas Tenaga Kerja. Sesuai dengan Pasal 13 Ayat (2) Huruf a Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mengeluarkan surat anjuran dengan nomor surat 565/2134/Disnaker.

Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi menjadi pasal yang dijadikan acuan dalam gugatan penggugat yang didalamnya menyatakan bahwa “Pekerja yang sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali

---

<sup>8</sup> Ibid.,151-152

ketentuan pasal 54 Ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 Ayat (5) pada perjanjian kerja Bersama (PKB) ini". Pasal 1601 a KUHPerdara menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah hak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja melahirkan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>9</sup> PT. Cikarang Presisi menolak alasan penggugat dengan jawaban bahwa kata "Dapat Mengajukan" tersebut mengandung arti bahwa pekerja hanya bisa mengajukan pensiun dini dan tidak serta merta harus disetujui pengajuan pensiun dininya oleh perusahaan, sehingga jelas dan terang bahwa pengajuan pensiun dini oleh pekerja harus ada persetujuan dari perusahaan tergugat. Dan PT. Cikarang Presisi belum bisa menyetujui permohonan pensiun dini karena PT. Cikarang Presisi belum ada program pensiun dini. Selain itu PT. Cikarang Presisi juga masih membutuhkan tenaga penggugat dan belum ada penggantinya. Pada putusan tersebut dimenangkan oleh pihak penggugat dan dinyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat demi hukum karena pensiun muda sejak putusan dibacakan, menghukum tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada penggugat dengan jumlah seluruhnya sebesar

---

<sup>9</sup> Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, 134



Rp.135.838.431,- (Seratus Tiga Puluh Lima Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah). Selanjutnya tergugat mengajukan kasasi dengan nomor putusan nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2022 namun dalil permohonan kasasi dari PT. Cikarang Presisi ditolak dan tetap harus menjalankan putusan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka hal-hal yang menjadi problematika dan membuat penulis tertarik untuk menulis penelitian dan menuangkannya dengan judul “Problematika Pelaksanaan Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Bersama dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana problematika pelaksanaan pensiun dini bagi pekerja tetap sesuai dengan perjanjian kerja bersama berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam mengupayakan hak-hak pekerja untuk mengajukan pensiun dini di PT. Cikarang Presisi?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan pendahuluan diatas maka dapat diperoleh tujuan dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui problematika pelaksanaan pensiun dini bagi pekerja tetap sesuai dengan perjanjian kerja Bersama berdasarkan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cikarang Presisi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam mengupayakan hak-hak pekerja untuk mengajukan pensiun dini di PT. Cikarang Presisi.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yakni :

1. Manfaat Teoritis : Penelitian ini memiliki manfaat dalam bidang ilmu hukum dengan fokus pada perkembangan di bidang Hukum Ketenagakerjaan.
2. Manfaat Praktis:
  - a. Bagi Tenaga Kerja  
Guna memberikan penjelasan kepada pembaca terlebih kepada pekerja tetap agar mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja dalam mengupayakan pelaksanaan pensiun dini.
  - b. Bagi perusahaan  
Manfaat bagi perusahaan yakni untuk memberikan penjelasan kepada perusahaan dalam pelaksanaan pensiun dini yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pemberian hak yang sesuai kepada pekerja tetap.
  - c. Bagi Serikat Pekerja  
Manfaat bagi Lembaga ketenagakerjaan yakni serikat pekerja agar dalam merundingkan perumusan peraturan lebih teliti dengan tujuan

agar tidak menimbulkan kerancuan di kemudian hari.

## E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Erlan Arkan Faros, (2019), Universitas Sebelas Maret Surakarta. Judul Skripsi “Peran Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak Pensiun Tenaga Kerja di Kantor Pusat PT Angkasa Pura II Tangerang”.

Skripsi ini memiliki fokus kepenulisan di Serikat pekerja yang dimiliki oleh PT Angkasa Pura II (Persero) disebut juga dengan Sekarpura II yang memiliki beberapa prestasi dibidang perlindungan dan penyaluran aspirasi karyawan kepada perusahaan salah satunya adalah Pemberian sewa rumah, Pemberian tunjangan jabatan, Pemberian tunjangan mobilitas, dan Pemberian insentif hari raya kepada pegawai. Dengan tujuan penulisan skripsi ini yakni untuk menganalisis peran serikat pekerja dalam perlindungan hak pensiunan tenaga kerja di kantor pusat PT. Angkasa Pura II Tangerang dan menganalisis apa saja kendala yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam perlindungan hak bagi pensiunan tenaga kerja di kantor pusat PT. Angkasa Pura II Tangerang.<sup>10</sup> Sedangkan penelitian yang diangkat pada penulisan skripsi penulis mengenai pensiun dini di PT. Cikarang Presisi dengan penyesuaian antara Perjanjian Kerja

---

<sup>10</sup> Erlan Arkan Faros, *Peran Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak Pensiun Tenaga Kerja Di Kantor Pusat PT Angkasa Pura II Tangerang*, (Surakarta: UNS, 2019). 5-6

Bersama dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

2. Azara Dyaninda, (2019), Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Judul “Analisis Hukum Islam Tentang Sistem Pembiayaan Pensiun”.

Fokus pada skripsi ini yakni untuk mengetahui sistem yang diterapkan Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung dalam produk pembiayaan pensiun dan untuk mengetahui pandangan Hukum Islam tentang sistem pembiayaan pensiun yang diterapkan Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung.<sup>11</sup> Sedangkan skripsi penulis memiliki focus penulisan pada pelaksanaan pensiun dini di PT. Cikarang Presisi dan penyesuaian antara perjanjian kerja Bersama milik PT. Cikarang Presisi dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

3. Dian Fitasari, (2016), Universitas Brawijaya, Judul “Klaim Jaminan Pensiun Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Mencapai Masa IUR 15 Tahun”.

Fokus skripsi ini yakni pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai iur 15 tahun dapat mengklaim jaminan pensiun nya apabila telah mencapai masa iurnya 5 tahun berjalan. Pekerja/buruh dapat melanjutkan kepesertaannya setelah mendapatkan PHK apabila telah bekerja Kembali dan apabila masa iur pekerja kurang dari 5 tahun maka klaim dapat diajukan setelah

---

<sup>11</sup> Azara Dyaninda, *Analisis Hukum Islam Tentang Sistem Pembiayaan Pensiun*, (Lampung: UIN Raden Intan, 2019), Hal 23-26

memasuki masa pensiun.<sup>12</sup> Sedangkan penulisan skripsi penulis berfokus pada pelaksanaan hak pensiun dini pekerja tetap di PT. Cikarang presisi dengan bagaimana implementasi hak-hak tersebut kepada pekerja tetap

4. Eko Sigit Winarno, Tahun 2016, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Judul “Pengaturan Hak Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap”.

Fokus skripsi ini yakni jarang sekali perusahaan menetapkan pengaturan pensiun dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), ataupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sedangkan UU BPJS dan UU mengenai Dana Pensiun hanya mengatur timbulnya hak atas jaminan hari tua dan hak atas manfaat pensiun. Dengan tidak adanya pengaturan pensiun bagi pekerja mengakibatkan banyak pekerja-pekerja swasta yang sebenarnya sudah tidak mampu lagi bekerja baik karena usia maupun karena kesehatan (sakit atau cacat tubuh) masih memaksakan diri untuk bekerja dengan segala keterbatasannya dan resiko-resiko yang mungkin akan terjadi. Mereka akan terus melakukan aktivitas pekerjaannya walaupun fisik sudah lemah karena sakit atau cacat tubuh ataupun kondisi sudah renta karena usia. Hak atas uang pensiun yang harusnya sudah mereka rasakan setelah bekerja bertahun-tahun pun tidak kunjung mereka dapatkan. Impian pekerja pada sektor swasta untuk menikmati hidup di hari tuanya

---

<sup>12</sup> Dian Fitasari, *Klaim Jaminan Pensiun PekerjaBuruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Mencapai Masa IUR 15 Tahun*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2016), 5-7

dengan jaminan pensiun hanya merupakan impian selama perusahaan tidak memperhentikan mereka. Lalu tujuan skripsi ini yakni mengetahui pengaturan hak pensiun dini bagi pekerja tetap dan untuk Mengetahui pengaturan batas usia pensiun bagi pekerja tetap.<sup>13</sup> Sedangkan skripsi yang penulis ambil memiliki focus penulisan mengenai pengaturan hak pensiun dini bagi pekerja tetap di PT. Cikarang Presisi.

5. Patricia Tiara Lestari, Tahun 2019 Universitas Gajah Mada, Judul “Tinjauan Yuridis Mengenai Pensiun Dini Di PT Bank Central Asia Tbk”.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan pensiun dini atau early retirement di PT Bank Central Asia Tbk dan menganalisis dapat tidaknya pensiun dini ini dikualifikasikan sebagai pengunduran diri menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>14</sup> Sedangkan penulisan skripsi penulis memiliki fokus mengenai pelaksanaan pensiun dini dilihat dari kesesuaian antara perjanjian kerja Bersama milik PT. Cikarang Presisi dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

## **F. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan yang dilakukan dengan meneliti hubungan

---

<sup>13</sup> Eko Sigit Winarno, *Pengaturan Hak Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap*, (Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2016), Hal 16-17

<sup>14</sup> Patricia Tiara Lestari, Skripsi : *Tinjauan Yuridis Mengenai Pensiun Dini di PT. Bank Central Asia Tbk*, (Yogyakarta:UGM, 2019), viii

hukum antara pekerja tetap dengan masalah yang di teliti dengan jenis penelitiannya yakni penelitian hukum empiris. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kasus (*Case Approach*) yang dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu-isu dan permasalahan-permasalahan hukum yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Adapun yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus yakni pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan.<sup>15</sup> Penelitian hukum empiris di dalamnya mengkaji mengenai hukum yang berkonsep sebagai perilaku nyata, sebagai gejala sosial yang memiliki sifat tidak tertulis. Penelitian hukum empiris juga dapat disebut sebagai penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum empiris dapat pula diartikan sebagai suatu metode penelitian hukum yang memiliki fungsi untuk melihat hukum dalam artian yang aktual dan nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Penelitian hukum empiris juga merupakan jenis penelitian hukum yang mengkaji mengenai bekerjanya hukum di dalam masyarakat.<sup>16</sup> Penelitian hukum empiris dalam penulisan ini dilakukan dengan berfokus pada fakta sosial yang bertujuan untuk membahas Problematika pelaksanaan pensiun dini

---

<sup>15</sup> Zulfi Diane Zaini, "Impelementasi Pendekatan Yuridis Normatif Dan Pendekatan Normatif Sosiologis Dalam Penelitian Ilmu" Hukum, Pranata Hukum, Volume 6 Nomor 2 Juli 2011, 129

<sup>16</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 80-82

bagi pekerja tetap sesuai dengan Perjanjian kerja Bersama (PKB) Milik PT. Cikarang Presisi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.<sup>17</sup> Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer, sumber data sekunder dan bahan hukum. Dalam penelitian ini data yang digunakan antara lain:

### a) Sumber Data Primer

Menurut Bungin, data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Menurut Amirin, data primer adalah yang diperoleh dari sumber-sumber primer atau sumber asli yang memuat informasi atau data penelitian. Sumber asli yang dimaksud Amirin di sini adalah sumber pertama sebagaimana yang disebut oleh Bungin.<sup>18</sup> Dalam skripsi ini, sumber data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara.

### b) Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder merupakan data-data yang sudah tersedia. Data sekunder juga dapat diperoleh dengan metode membaca, melihat dan juga mendengarkan. Data sekunder juga dapat berasal

---

<sup>17</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Bajarmasin: Antasari Press, 2011), 60

<sup>18</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, 2011.



dari data primer yang sebelumnya sudah diolah. Data yang termasuk kedalam data sekunder yakni data dalam bentuk teks, data dalam bentuk gambar, data dalam bentuk suara, dan data dalam bentuk kombinasi teks, gambar, dan suara.<sup>19</sup> Data sekunder yang digunakan penulis yakni Perjanjian Kerja Bersama milik PT. Cikarang Presisi, dan data yang diperoleh dari PT. Cikarang Presisi.

c) Bahan Hukum

Secara umum, bahan hukum dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 (tiga) golongan bahan hukum yaitu:

1. Bahan hukum primer yakni bahan hukum yang di dalamnya mengikat secara outoritatif bagi semua orang dan khususnya bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama milik PT. Cikarang Presisi.
2. Bahan hukum sekunder yakni bahan hukum yang didalamnya memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer. Yang termasuk dalam klasifikasi bahan hukum sekunder yakni buku-buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan hukum.

---

<sup>19</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2006) 209-210

3. Bahan Hukum Tersier, yakni bahan hukum yang didalamnya menjelaskan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yakni Kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).<sup>20</sup>

### 3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang menunjang untuk pengambilan data, lokasi yang menunjang maka dapat memberikan informasi yang akurat mengenai permasalahan yang diangkat. Lokasi yang dipilih oleh peneliti yakni PT. Cikarang Presisi atau kerap disingkat PT. Cipres. PT. Cikarang Presisi berlatam di Jl. Jatiraya Blok J I No. 7 Newton Techno Park Lippo Cikarang, Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, kode Pos 17550.<sup>21</sup>

Alasan memilih lokasi penelitian ini karena adanya aturan minimum pengajuan pensiun yakni jangka waktu bekerja 20 tahun di perusahaan ini, maka salah satu pekerja tetap yakni Sarjiyono mengajukan Pensiun dini kepada PT. Cikarang Presisi namun tidak mendapatkan tanggapan dari pihak PT. Cikarang Presisi. Selanjutnya, permasalahan atas pengajuan pensiun dini ini dibawa ke Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus (Pengadilan Hubungan Industrial). Alasan PT. Cikarang Presisi tidak menerima pengajuan pensiun dini tersebut yakni PT.

---

<sup>20</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 63-64

<sup>21</sup> PT. Cikarang Presisi, <https://id4394874-pt-cikarang-presisi.contact.page/contact-us>, Diakses pada 07 Oktober 2022

Cikarang Presisi masih membutuhkan tenaga dari Sarjiyono, selain itu menurut Pihak PT. Cikarang Presisi dalam ketentuan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi yang menyebutkan bahwa “Pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (5) pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini”. Dalam kalimat “Dapat Mengajukan” pada Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi ini dari pihak PT. Cikarang Presisi beranggapan dalam arti kalimat tersebut mengandung arti bahwa pekerja hanya bisa mengajukan pensiun dini dan tidak serta merta harus disetujui pengajuan pensiun dini tersebut oleh perusahaan.

Namun menurut penulis, Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama milik PT. Cikarang Presisi ini terlalu rancu dan menimbulkan problematika mengenai pensiun dini ini. Serta ditemui pula fakta bahwasannya pekerja di PT. Cikarang Presisi ini belum paham mengenai upaya-upaya seperti apa yang dapat mereka lakukan dalam pemenuhan hak sebagai pekerja tetap. Seperti penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini dalam perundingannya ditemui fakta bahwa jumlah anggota dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini tidak sama rata, dimana jumlah pimpinan

lebih banyak daripada jumlah karyawan dari PT. Cikarang Presisi. Maka dapat dilihat pula kerancuan Perjanjian Kerja Bersama ini didapati karena ketidakrataannya jumlah anggota perundingan dalam perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.<sup>22</sup> Wawancara merupakan cara untuk memperoleh informasi dan data-data dengan memberikan pertanyaan kepada narasumber. Wawancara merupakan alat *rechecking* atau pembuktian terhadap informasi yang sudah diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Jonathan Sarwono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, 224-225

<sup>23</sup> Mega Linarwati et al., "Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus," *Journal of Management*, 2.2 (2016), 1-8.

Metode wawancara yang digunakan selain wawancara mendalam yakni metode wawancara terarah. Wawancara terarah merupakan metode wawancara yang terdapat pengarahan dan terstruktur. Terdapat lima hal dalam wawancara terarah yakni perencanaan pelaksanaan wawancara, mengatur daftar pertanyaan dan membatasi jawaban dari narasumber, memperhatikan karakteristik narasumber, memberikan batasan terhadap aspek-aspek dari permasalahan yang diperiksa, biasanya mempergunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan.<sup>24</sup> Metode wawancara yang dilakukan yakni secara langsung dengan Pimpinan PT. Cikarang Presisi mengenai pelaksanaan pensiun dini dilihat dari Perjanjian Kerja Bersama yang sudah disepakati antara pekerja dengan pimpinan perusahaan. Wawancara juga akan dilakukan dengan pekerja tetap yang sudah bekerja lebih dari 20 tahun. Yang mana nantinya hasil wawancara ini digunakan sebagai acuan dari hasil pembahasan rumusan masalah penulisan skripsi ini.

Narasumber yang diwawancarai pada penelitian ini yakni Bapak Puji Laksana Sebagai Kepala Departemen HRD & GA, Bapak Sudirman sebagai Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, Bapak Amar Imron, S.H sebagai Inspector QC dan Febby Wulandari sebagai Staff Accounting di PT. Cikarang Presisi.

---

<sup>24</sup> “Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif” <<https://uin-malang.ac.id/r/110601/metode-pengumpulan-data-penelitian-kualitatif.html>> [diakses 2 Mei 2023].

Selanjutnya adalah dokumentasi. Dokumen merupakan kumpulan berkas atau data yang diperoleh berdasarkan pencarian informasi yang benar. Studi Pustaka/Dokumen didapatkan dari hasil pengumpulan data berupa buku, notulen, transkrip, catatan, majalah, dan sebagainya. Menurut Sugiyono dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya ctatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, dan sketsa. Studi Pustaka/Dokumen merupakan metode pelengkap dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada narasumber. Pustaka/Dokumen yang diteliti berbagai macam yakni dapat berupa laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan dan dokumen pendukung lainnya. Pengumpulan data dalam metode studi pustaka/dokumentasi merupakan kegiatan menelusuri, memeriksa, mengkaji data-data sekunder dan bahan hukum. Data sekunder yang diteliti yakni dokumen-dokumen yang tersimpan di lembaga di tempat yang permasalahan ini diangkat dan dikaji. Bahan hukum yang dapat diteliti yakni Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

## **G. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI**

Sistematika penulisan ini dilakukan dengan membaginya ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN UMUM PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai perjanjian kerja bersama, pekerja tetap dan pensiun dini serta teori-teori ketenagakerjaan yang ada.

### **3. BAB III PROBLEMATIKA PELAKSANAAN PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PT. CIKARANG PRESISI**

Bab ini berisi tentang data-data dan pembahasan tentang problematika pelaksanaan pensiun dini bagi pekerja tetap sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja di PT. Cikarang Presisi.

### **4. BAB IV UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA DALAM MENGUPAYAKAN HAK-HAK PEKERJA UNTUK MENGAJUKAN PENSIUN DINI DI PT. CIKARANG PRESISI**

Bab ini berisi tentang data-data dan pembahasan rumusan masalah kedua yakni tentang upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam mengupayakan hak-hak pekerja dalam mengupayakan pensiun dini di PT. Cikarang Presisi

#### 5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran terhadap pelaksanaan pensiun dini yang lebih tepat di PT. Cikarang Presisi.



**BAB II**

**TINJAUAN UMUM PENSIUN DINI BAGI PEKERJA**

**TETAP**

**BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

**A. TINJUAN UMUM TENTANG PENSIUN**

Pensiun atau purnatugas adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri. Secara teori hukum, satu peristiwa hukum yang terjadi yaitu Pekerja pensiun, Pengusaha terkena 2(dua) hukuman yaitu sesuai dengan undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 167, dan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 pasal 28, maka hal ini menjadi tidak pasti sebab tidakada satu kepastian bahwa Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 pasal 28 yang mengatur bahwa antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 167 merupakan satu kesatuan dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015.

Dalam Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 pada pasal 154A ayat 1, Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan :“Pekerja/Buruh memasuki usiapensiun namun pemutusan kerja karena usia pensiun tidak diatur dengan jelas dan terangsehingga dari sisi hukum ketenagakerjaan pensiun digolongkan dengan pemutusan hubungankerjasecara umum.”Pada Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

pasal 156 ayat 2 mengatur :(2)perhitungan uang pesangon sebagai mana pada ayat (1) paling sedikit ditentukan berdasarkanmasa kerja 8 tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah. Uang penghargaan masa kerja 21 tahun atau lebih 8(delapan)bulan upah.

Pensiun untuk pekerja/buruh harus ada aturan yang mengatur pada usia berapa pekerja/buruh untuk pensiun ada aturan yang mengatur yaitu dapat dilihat pada PeraturanMenteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1995 Pasal 2Ayat :

(1) Usia pensiun normal ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.

(2) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapaiusia 55 (lima puluh lima) tahun maka usia maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.

Pada saat pekerja/buruh pensiun ada yang perlu dibuktikan secara hukum yaitu masa kerja yang berhubungan dengan hak yang akan diperoleh pekerja/buruh pada saatpensiun. Masa kerja normal dapat dibuktikan secara hukum yaitu lamanya pengabdianpekerja/buruh mulai/saat bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja/mengabdikan, hal ini dapat dilihat pada perjanjian kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 pada Pasal 15 usia pensiun pekerja/buruh diatur secara jelas dan tegas yaitu Pasal 15 ayat:

1. untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
2. Mulai 1 Januari 2019 pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) 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 usiapensiun 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 pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.<sup>1</sup>

## **B. TINJAUAN UMUM TENTANG PENSIUN DINI**

Menurut Carel dalam pratiwi menyebutkan program pensiun dini merupakan program yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan perusahaan tersebut keluar dari perusahaan tersebut. Menurut Haryani menyebutkan pensiun dini merupakan salah satu bentuk dari pensiun yang terjadi atas kemauan karyawan itu sendiri ataupun dorongan organisasi yang dilakukan lebih awal dari ketetapan pensiun yang

---

<sup>1</sup> Aktivist Buruh, "Kepastian Hukum Manfaat Pensiun Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster IV Dan Peraturan Pemerintah No 45 Tahun 2015," 02.13 (2021), 252-67.

semestinya. Pensiun dini memberikan maksud untuk mendorong karyawan yang lebih lama bekerja untuk meninggalkan organisasi lebih awal dari yang seharusnya.<sup>2</sup>

Menurut Pratiwi menyebutkan pensiun dini merupakan program yang berprikemanusiaan karena karyawan diberhentikan bukan dengan cara pemecatan, melainkan keluarnya karyawan dari perusahaan tetap diberi penghargaan berupa kompensasi<sup>3</sup>. Sebagai insentif dari pensiun dini ini, pemberi kerja dalam hal ini perusahaan memberikan kompensasi tambahan pada karyawan sehingga mereka tidak akan dirugikan secara ekonomi sampai dana pensiun dan tunjangan karyawan tersebut keluar.<sup>3</sup>

Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun, Manfaat Pensiun adalah Pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana terdapat dalam Pasal 156 dan beberapa

---

<sup>2</sup> Ade Rio Martha Djahur Hamid, "Faktor-Faktor Yang Mendorong Karyawan Mengambil Program Pensiun Dini (Studi pada Pensiunan Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang Yang Lulus Program Pensiun Dini)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 45.1 (2017). 82

<sup>3</sup> Rio Martha Djahur Hamid. *Faktor-Faktor yang mendorong karyawan mengambil program pensiun dini*. 82

hak-hak tenaga kerja yang di PHK adalah sebagai berikut:

a. Uang pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan yang pesangon diatur dalam Pasal 156 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih. 9 (Sembilan) bulan upah.
- b. Uang penghargaan masa kerja
- Dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:
- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - 3) Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belah) tahun, 4 (sempat) bulan upah:
  - 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- c. Uang penggantian hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja yang tertera dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/burh diterima bekerja;
- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesango dan/atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- 4) Hak-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri dari :

### 1) Upah pokok

Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

## **C. TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA**

Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh yaitu tenaga kerja yang belum bekerja. Dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Hukum perburuhan di Indonesia terus berkembang maka istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu Kongres FBSI II tahun 1985. Istilah buruh dianggap kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung merujuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Istilah buruh dalam perundang-undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Indonesia tidak boleh dimasukan lagi istilah buruh.



Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih mengatur mengenai istilah buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada hal semua dianggap sebagai pekerja. Dalam Pasal 1 Ayat (3) menjelaskan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup>

Menurut payaman J. Simanjuntak bahwa tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Dilihat dari pengertian tersebut maka tenaga kerja terdiri dari:<sup>5</sup>

a. Angkatan kerja (*labour force*)

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencar pekerjaan, yang bekerja terdiri dari bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengan menganggur memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pendapatan: Pendapatan yang diterima dibawah UMR
- 2) Produktivitas : Kemampuan produktifitasnya di bawah standar yang telah ditetapkan
- 3) Pendidikan dan pekerjaan: jenis pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni

---

<sup>4</sup> Muhammad Sadi Is. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. 43-45

<sup>5</sup> Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Suluh Media, 2018). 10-11

- 4) Lain-lain: Misalnya yang berkaitan dengan belum diperhatikannya aspek Kesehatan kerja.
- b. Bukan Angkatan kerja (*Not in the labour force*)
- 1) Sedang dalam masa study
  - 2) Golongan yang mengurus rumah tangga
  - 3) Golongan penerima pendapatan tetapi tidak melakukan aktivitas ekonomi tetapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito.

## **D. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA**

### **1. Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja dalam Bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsoverenkoms*.<sup>6</sup> Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 bahwa disinggung pada bagian penjelasan Pasal 1 Ayat (2) yakni menyiratkan bahwa perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian mengenai suatu pekerjaan yang dijalankan oleh buruh di bawah pimpinan majikan untuk sesuatu waktu dengan menerima upah. Perjanjian tersebut ditujukan pada perjanjian yang diadakan antara majikan dan seorang buruh secara perseorangan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Depok: Rajawali Pers, 2019). 62

<sup>7</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020). 70

Sedangkan itu dalam Pasal 1601 a KUHPerdato memberikan pengertian yakni :

*“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni:

*“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”*

Selain pengertian normatif seperti diatas, Imam Soepomo (1998:53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menurut KUHPerdato tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (Subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan

perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti waktu kerja, jaminan sosial dan keselamatan kerja, upah dan lainnya.

Hukum di dalamnya mengatur mengenai hubungan hukum. Hubungan hukum didalamnya terdiri dari hubungan antar individu dan masyarakat dan hubungan antara individu itu sendiri. Hubungan hukum atau *rechtsbetrekkingen* merupakan hubungan antara dua atau lebih sub ke hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, hubungan antara individu dengan masyarakat, hubungan antara hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

Salah satu bentuk dari hubungan hukum adalah hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara tenaga kerja atau buruh dengan pengusaha yang terjadi karena

sudah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang sudah disepakati antara pekerja dan pengusaha didalamnya tidak boleh melanggar isi dari perjanjian perburuhan atau KKB (Kesepakatan Kerja Bersama).<sup>8</sup>

Hubungan kerja merupakan hubungan dalam pelaksanaan kerja dalam perusahaan yang berlangsung dalam kesepakatan tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja dengan terwujudnya hubungan kerja, baik pengusaha maupun tenaga kerja (buruh) yang bersangkutan, masing-masing telah memperoleh hak, dengan pengusaha berhak memerintah dan menugaskan buruh agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja (buruh) berhak upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian tersebut.<sup>9</sup>

Hubungan kerja menurut soepomo yakni suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan

---

<sup>8</sup> Ismaya. *Hukum Ketenagakerjaan*. 29

<sup>9</sup> Najmi Ismail dan Moch. Zainuddin, "Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan," *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2019), 166.

pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.<sup>10</sup>

Hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat Hubungan kerja sector formal adalah hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan tenaga kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu yang mengandung unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaannya diharapkan berjalan harmonis agar tercapai peningkatan, produktifitas kerja dan kesejahteraan didalamnya. Unsur-unsur yang terdapat dalam Hubungan karena adanya perjanjian kerja yakni :

- a. Adanya pekerjaa terdapat dalam Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang
- b. Adanya perintah orang lain terdapat dalam Pasal 1603 b KUH Perdata
- c. Adanya upah terdapat dalam paasal 1602 a KUH Perdata.<sup>11</sup>

Hal penting di dalam hubungan kerja yakni:

- a. Pembuatan perjanjian kerja merupakan dasar adanya hubungan kerja
- b. Kewajiban buruh dalam melaksanakan pekerjaannya juga merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh

---

<sup>10</sup> Moh. Firdaus Sholihin Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016). 55

<sup>11</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih., 57

- c. Kewajiban majikan dalam membayarkan upah atas pekerjaannya merupakan hak buruh atas upah yang memang seharusnya didapatkan
- d. Berakhirnya hubungan kerja
- e. Perselisihan antara pihak yang bersangkutan dalam perselisihan dapat diselesaikan dengan cara yang damai.<sup>12</sup>

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja. Maka, hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Perjanjian kerja memunculkan adanya ikatan antara pengusaha dan pekerja. Ikatan tersebut yang terjadi karena adanya perjanjian kerja inilah yang disebut hubungan kerja.

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya yakni : (Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak atau tidak ada *dwang*-paksaan, *dwing*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan.

---

<sup>12</sup> Ismaya. *Hukum Ketenagakerjaan*. 32

- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Terdapat obyek perkejaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa hukum, maka konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang bersangkutan yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam Bab 7 Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang kesepakatan kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur dengan Perjanjian Kerja. Jenis perjanjian kerja dibedakan atas:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang disebut PKWT, yakni perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau dapat dimaksud untuk pekerjaan tertentu. (Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Kep.100/MEN/VI/2004).



Pasal 1 angka 2 yakni pekerjaan waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu :
  - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau dapat dikatakan yang sementara
  - 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun
  - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau hanya ada dalam keadaan tertentu
  - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau dalam masa percobaan
- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 2 tahun.
- e. Pengusaha yang memiliki maksud memperpanjang Pekerja tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak

- memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- f. Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.
  - g. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin.

PKWT tidak diperbolehkan memberikan syarat adanya masa percobaan. Apabila terdapat syarat percobaan maka syarat masa percobaan tersebut yang dinyatakan batal demi hukum dan perjanjian kerja ini hanya untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku,

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu 3 (tiga tahun). Kata diperpanjang dalam hal ini memiliki maksud bahwa melanjutkan hubungan kerja serta perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja.

Pembaharuan yang dapat dilakukan dalam hubungan kerja PKWT yakni melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sesuai bunyi Pasal 59 Ayat (4) dan Ayat (6) yakni :

- 1) Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun sesuai Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - 2) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 (dua) tahun sesuai pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- h. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang disebut PKWTT, yakni perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.<sup>13</sup>

Dalam PKWTT, pengusaha dapat mensyaratkan adanya masa percobaan maksimum selama 3 bulan. Dalam masa percobaan tersebut pengusaha tetap diharuskan memberikan upah sesuai dengan ketentuan serta para pihak tidak diwajibkan untuk membuat perjanjian kerja tertulis.

---

<sup>13</sup> Fithriatus Shalihah, *Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*. 88

Bagi pekerja PKWTT, jika perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, pengusaha tetap mempunyai kewajiban untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang sekurang-kurangnya membuat keterangan sebagai berikut:

- 1) Nama dan alamat pekerja/buruh
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah.

Surat pengangkatan tersebut harus diberikan kepada pekerja/buruh apabila masih terdapat ketentuan lain seperti hak dan kewajiban atau syarat kerja lainnya yang belum diatur dalam perjanjian kerja, maka para pihak dapat mengacu kepada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta aturan hukum terkait lainnya. Jika masa percobaan tidak terdapat didalam perjanjian kerja PKWTT maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Apabila terjadi Pemutusan hubungan kerja maka yang berlaku adalah Pemutusan Hubungan Kerja biasa atau bukan ketentuan masa percobaan, sehingga Pemutusan hubungan kerja memerlukan penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tujuan perjanjian kerja tetap dibuat secara tertulis yakni:

- 1) Terjaganya keharmonisan hubungan kerja;

- 2) Akan mudah untuk memahami hak dan kewajiban yang telah disepakati;
- 3) Menghindari terjadinya ingkar janji para pihak
- 4) Dalam hal terjadi perselisihan maka perjanjian kerja secara tertulis akan berperan sebagai pedoman dan bukti untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul selama hubungan kerja berlangsung.<sup>14</sup>

PKWTT atau pekerja tetap dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) cara berikut :<sup>15</sup>

- 1) Menjadi pekerja tetap setelah menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan atau;
- 2) Menjadi pekerja tetap atau dinyatakan sebagai pekerja tetap yang berasal dari PKWT karena tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 59 Ayat (1), Ayat (2), Ayat (4) dan Ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum PKWT menjadi PKWTT;
- 3) Menjadi pekerja tetap karena terjadinya penyimpangan seperti diatur dalam Bab VII Pasal 15 Kep.Menakertrans No. Kep.100/MEN/VI/2004.

---

<sup>14</sup> Ike Farida. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. 76

<sup>15</sup> I nyoman putu budiarta. *Hukum Outsourcing*. 129

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan PKWTT dan PKWT<sup>16</sup>**

No.	Isi atau Muatan	PKWTT	PKWT
1	Perjanjian Kerja	Lisan (diikuti dengan surat pengangkatan) atau secara tertulis	Harus tertulis, terdiri dari : a. PKWT Pertama b. PKWT perpanjangan c. PKWT Pembaruan
2	Masa percobaan	Diperbolehkan (paling lama 3 bulan)	Tidak diperbolehkan
3	Jangka waktu	Tidak ada pembatasan	Ada Batasan maksimal 3 tahun, ada pula yang dapat diperbarui untuk waktu paling lama 2 tahun).
4	Jenis pekerjaan	Tidak dibatasi	Ada Batasan: a. Pekerjaan yang sekali selesai/sementara sifatnya b. Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam

---

<sup>16</sup> Ike Farida. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. 78

			<p>waktu maksimal 3 tahun</p> <p>c. Pekerjaan musiman, atau</p> <p>d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru/percobaan</p>
5	Penugasan	Tidak dibatasi	<p>Ada Batasan;</p> <p>a. Satu jenis pekerjaan, atau</p> <p>b. Lebih dari satu jenis pekerjaan</p>
6	Pengakhiran Hubungan Kerja	<p>a. Pembayaran hak-hak pekerja</p> <p>b. pesangon</p> <p>c. penghargaan masa kerja</p> <p>d. penggantian hak, atau</p> <p>e. uang pisah (bagi pekerja non-manajerial yang mengundurkan diri)</p>	<p>a. Tidak ada pembayaran hak-hak pekerja (jika jangka waktu PKWT selesai)</p> <p>b. Pembayaran kompensasi (jika pengakhiran pada masa PKWT masih berlaku, tergantung kasus).</p>

## 2. Outsourcing

*Outsourcing* Menurut Amin Widjaja Tunggal merupakan proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan dalam perusahaan kepada pihak ketiga. *Outsourcing* juga merupakan usaha untuk mendapatkan tenaga ahli dan mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat tetap bersikap kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang sudah tertuang dalam perjanjian kontrak.<sup>17</sup>

*Outsourcing* dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* merupakan transformasi sebagian ataupun semua pekerjaan dan atau kewenangan pada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.<sup>18</sup>

Penyerahan pekerjaan tertentu oleh suatu perusahaan dengan dasar perjanjian kerja sama operasional yang dilakukan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima kerja yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban dari perusahaan tersebut yang dimaksud dengan *Outsourcing*. Hubungan hukum pekerja bukan dengan

---

<sup>17</sup> Wafda Vivid Izziyana, *Hukum outsourcing di indonesia*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2018). 25

<sup>18</sup> Izziyana. *Hukum Outsourcing di Indonesia*, 25



perusahaan pemberi kerja tetapi dengan perusahaan penerima kerja.

Terdapat tiga pihak dalam system outsourcing yakni perusahaan *principal* (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja) dan tenaga kerja. Dalam bidang ketenagakerjaan mengenai outsourcing ini dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, hal ini dilakukan melalui perantara perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Oleh karena itu , perusahaan penyedia tenaga kerja inilah yang secara langsung mempunyai hubungankerja dengan pekerja/buruh yang diperkerjakan.

Secara tersirat mengenai outsourcing ini diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Namun maksud dari pengaturan tersebut tidak bersifat mengikat, yakni pengaturan tersebut tetap dalam artian pilihan bebas bergantung pada perhitungan untung rugi dari perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa outsourcing memiliki beberapa unsur secara yuridis formal dari segi hukum ketenagakerjaan yakni:

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan
  - b. Kepada perusahaan lainnya; dan
  - c. Melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh
- Tujuan dari adanya program outsourcing yakni :

19

- a. Guna mengembangkan kemitraan usaha, dengan maksud agar tidak terjadi pengusahaan kegiatan industry oleh satu perusahaan. Tentunya tujuan ini bermaksud agar terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat.
- b. Mendukung adanya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industry dan manajemen pengelolaan pabrik. Tujuan ini memiliki maksud agar dapat mengurangi pemusatan kegiatan industry dan diharapkan terjadi pemerataan dalam bidang industry.

Outsourcing juga memiliki risiko yang harus dihadapi oleh perusahaan. Pada dasarnya risiki outsourcing terbagi menjadi dua yakni risiko ekonomi dan risiko hukum. Risiko ekonomi outsourcing yakni:<sup>20</sup>

- a. Tujuan outsourcing yang tidak tercapai karna tidak adanya efisiensi dan penurunan produktifitas;
- b. Perusahaan tidak mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dikarenakan seleksi pekerja

---

<sup>19</sup> I nyoman putu budiarta. *Hukum Outsourcing*. 81

<sup>20</sup> *Ibid.*

outsourcing yang dilakukan tidak selektif dan tidak terlatih;

- c. Tidak adanya keahlian teknologi, hal ini dikarenakan sarana prasarana pekerja dari perusahaan outsourcing tidak canggih serta tidak memadai;
- d. Tidak mendorong naiknya pertumbuhan ekonomi, hal ini dikarenakan masalah ketenagakerjaan serta masalah perusahaan yang kurang kompetitif dan produktivitas.

Selanjutnya yakni risiko hukum dari pelaksanaan outsourcing dilihat dari hukum ketenagakerjaan yakni. Dilihat dari segi pengusaha/perusahaan, risiko pelaksanaan outsourcing yakni :

- a. Peralihan status pekerja outsourcing yang berdasar PKWT berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT) pada perusahaan outsourcing. Hal ini diatur dalam Pasal 59 Ayat (4), (5), (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 15 Kepmenakertrans No. Kep. 100/MEN/VI/2004 yakni apabila perusahaan outsourcing memperkerjakan pekerja outsourcing lebih dari tiga tahun berturut-turut.
- b. Peralihan status pekerja outsourcing demi hukum menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja, Hal ini dapat terjadi apabila pekerja melakukan pekerjaan inti pada perusahaan pemberi kerja. Maka mengenai

hak-hak pekerja outsourcing harus dikembalikan menjadi pekerja tetap. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 65 Ayat (4) dan (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Peralihan hubungan kerja dari perusahaan outsourcing kepada perusahaan pemberi kerja yakni:

1) Perusahaan penyedia jasa pekerja tidak memiliki dasar hukum dan tidak memiliki izin operasional dari instansi yang berwenang. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 66 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Perusahaan pemborongan pekerja tidak berstatus hukum. Hal ini sesuai dengan Pasal 65 Ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya apabila dilihat dari segi pekerja, maka secara hukum ketenagakerjaan risiko outsourcing yakni: <sup>21</sup>

a. Tidak adanya kepastian mengenai kelangsungan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pekerja outsourcing memiliki kemungkinan untuk di PHK oleh perusahaan tersebut, perjanjian kontrak antara pekerja dan perusahaan hanya dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun. Hal ini sesuai dengan

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, 84

Pasal 59 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. Uang pesangon yang didapatkan pekerja outsourcing tidak sama dengan pekerja tetap. Hal ini dikarenakan masa kerja selalu dihitung dari perpanjangan kontrak dua tahun. Sebagaimana yang tertera dalam Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **3. Magang**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan magang merupakan bagian dari system pelatihan kerja yang dijalankan secara terpadu antara pelatihan kerja pada Lembaga pelatihan yang bekerja sama secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan atau jasa pada perusahaan, dalam rangka untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Pemagangan merupakan program pelatihan kerja untuk dan bagi kepentingan pemegang dalam proses produksi barang/jasa di perusahaan pada bidang pekerjaan tertentu yang tidak bersifat tetap. Pemagangan bukan merupakan kegiatan pokok dan tidak menghambat proses produksi, namun tetap dalam rangka program menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu di perusahaan.

Batasan kompetensi dan otoritas program menggambarkan bahwa dalam proses produksi apapun bidangnya kecuali pemagangan, terbangun system yang saling berhubungan dan memiliki sifat yang komorehensif dan holistic. Proses pemagangan bersifat pelatihan untuk pencapaian kualifikasi kompetensi kerta tertentu berstandar nasional, namun tidak bersifat tetap. Program pemagangan hanya dapat diposisikan bidang tertentu atau bersifat tidak tetap dan bukan bidang pokok utama dalam proses produksi.

Dalam hukum ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemagangan harus dibuat berdasar perjanjian secara tertulis antara peserta magang dengan pengusaha, dan dalam perjanjian tersebut mengatur mengenai hak, kewajiban serta jangka waktu magang. Program magang akan berubah statusnya, jika tidak melalui perjanjian tersebut yakni peserta pemagangan menjadi pekerja/karyawan perusahaan bersangkutan. Dalam peraturan pelaksanaannya, yakni Pasal 11 Permenakertrans Nomor 22 Tahun 2009 yakni dasar (alas) hak para pihak di bawah domein perjanjian pemagangan secara tertulis. Selain itu penyelenggara pemagangan wajib memperhatikan batas waktu pelaksanaan yang ditetapkan dalam ketentuan Pasal 7 Ayat (4), Ayat (5), serta Ayat (6) permenakertrans Nomor 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

Konsep dasar program pemagangan memberi pembelajaran yang bersifat positif dalam

rangka penguasaan keterampilan kerja serta kompetensi yang bersifat positif dalam rangka penguasaan keterampilan kerja serta kompetensi bidang tertentu yang bernilai manfaat, khususnya bagi produktivitas kerja perusahaan. Manfaat lainnya yakni membuka kesempatan bagi masyarakat khususnya peserta magang untuk melatih diri melalui keberadaan industry perusahaan yang ada dilingkungan masyarakat dan bersifat khusus dilihat manfaatnya untuk negara yakni menghemat devisa negara. Pemagangan melalui model rekrutmen yang dilakukan perusahaan memberi nilai kontribusi kepada negara, masyarakat, dan perusahaan itu sendiri. Nilai tersebut akan memberikan kepastian hukum dan keadilan, terutama kepastian pelebaran lapangan kerja dan membuka ruang kerja baru disektor perbankan, dan umumnya pada bidang ekonomi.

Konsekuensi hukum bagi penyelenggara program pemagangan yakni wajib mengangkat peserta magang sebagai pekerja tetap perusahaan dan wajib menerbitkan surat keputusan yang berisi hak dan kewajiban bagi pekerja tetap yang sebelumnya sebagai peserta magang sesuai ketentuan hukum. Apabila penyelenggara program magang mengabaikan ketentuan hukum tersebut maka pihak yang dirugikan dapat melakukan tuntutan hukum di Pengadilan

Hubungan Industrial berdasarkan aturan hukum positif.<sup>22</sup>

#### 4. Peraturan tentang Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan (PP) ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.<sup>23</sup>

- a. Sasaran Pembuatan Peraturan Perusahaan.
- b. Manfaat Pembuatan Peraturan Perusahaan.
- c. Fungsi Pembuatan Peraturan Perusahaan.
- d. Tujuan Pembuatan Peraturan Perusahaan.
- e. Persyaratan Pembuatan Peraturan Perusahaan.
- f. Materi Yang Diatur Dalam Peraturan Perusahaan.
- g. Sistematika Peraturan Perusahaan.

Masa Berlaku peraturan perusahaan adalah paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaiki setelah habis masa berlakunya. Adapun tata cara pembuatan peraturan perusahaan adalah sebagai berikut:<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Djoko Heroe Soewono, Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan : Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil- Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap, *Jurnal Juridis Sosiologis*, 4.5 (2019), 1–16.

<sup>23</sup> Ahmad Hunaenin Zulkarnaen, “Penyuluhan Tentang Tata Cara Membuat Peraturan Perusahaan Di PT. Pelangi Warna Kreasi Bandung,” *Journal of empowerment*, Volume 1 N (2017). 3

<sup>24</sup> *Ibid.*, 43



- a. Pembuatan Peraturan Perusahaan Baru.
- b. Perubahan Peraturan Perusahaan.
- c. Pembaharuan Peraturan Perusahaan.

Peraturan perusahaan harus disahkan oleh dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Adapun tujuan pengesahan adalah:<sup>25</sup>

- a. Mencegah agar materi yang diatur dalam peraturan perusahaan tidak bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- b. Meningkatkan kualitas syarat-syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan.

Di dalam peraturan perusahaan ditentukan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang meliputi:<sup>26</sup>

- a. Kewajiban Pengusaha.
  - 1) Memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan kepada semua pekerja.
  - 2) Membagikan buku peraturan perusahaan kepada semua pekerja.
  - 3) Melaksanakan isi peraturan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.
- b. Kewajiban pekerja/buruh.
  - 1) Membaca dan memahami isi peraturan perusahaan.
  - 2) Melaksanakan isi peraturan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, 44

<sup>26</sup> *Ibid.*, 45

Peraturan Perusahaan Sekurang-kurangnya memuat tentang:<sup>27</sup>

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya PP; dan
- f. Hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

## 5. Perjanjian Kerja Bersama

Konsep dari Perjanjian Kerja Bersama dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>28</sup>

- a. Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu perjanjian yang dihasilkan dari suatu perundingan, maka didalam Perjanjian Kerja Bersama terdapat asas-asas hukum perjanjian yang melekat didalamnya.
- b. Perjanjian Kerja Bersama memiliki subjek hukum yakni pihak serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan dan pihak pengusaha yang bersifat kolektif. Sebagaimana mengutip pasal Pasal 116 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni Perjanjian

---

<sup>27</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

<sup>28</sup> Ike Farida. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. 30

kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

- c. Isi Perjanjian Kerja Bersama yakni memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian Kerja Bersama dijadikan sebuah aturan yang berlaku didalam suatu perusahaan yang didalamnya mengikat pengusaha dan seluruh pekerjanya.

Perundingan pembuatan perjanjian kerja Bersama dimulai dengan adanya kesepakatan tata tertib perlindungan yang berisi tentang:<sup>29</sup>

- a. Tujuan pembuatan tata tertib
- b. Susunan tim perunding
- c. Lamanya masa perundingan
- d. Materi Perundingan
- e. Tempat perundingan
- f. Tata cara perundingan
- g. Cara penyelesaian kebuntuan perundingan
- h. Sah nya perundingan
- i. Biaya perundingan

Proses perundingan dalam perumusan Perjanjian Kerja Bersama memiliki tujuan untuk mencapai kesepakatan antara pihak perusahaan

---

<sup>29</sup> Rahmawati Kusuma Zaeni Asyhadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori&Praktik Di Indonesia*. 96

dan pihak pekerja. Isi dari Perjanjian Kerja Bersama yakni:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama
- d. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama<sup>30</sup>

Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama memuat mengenai:

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan
- c. Nomor serta tanggal penvatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota
- d. Hak dan kewajiban pengusaha
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB dan
- g. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama<sup>31</sup>

Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-

---

<sup>30</sup> Ike Farida. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. 55

<sup>31</sup> *Ibid.*, 60

undangan yang berlaku. Apabila dalam Perjanjian Kerja Bersama terdapat substansi yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut dinyatakan batal demi hukum dan ketentuan yang berlaku tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan.<sup>32</sup> Para Pihak yang membuat perjanjian kerja bersama (PKB):

- a. Perjanjian Kerja Bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja dan dilaksanakan dengan cara musyawarah untuk mendapatkan kesepakatan. Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat di musyawarahkan oleh serikat pekerja yang didukung oleh pekerja pada perusahaan tersebut dan jumlah pekerja yang mendukung bukan dalam kisaran 1 (satu) atau 2 (dua) orang saja, namun jumlah pekerja yang mendukung yakni Sebagian besar dari jumlah pekerja perusahaan tersebut.<sup>33</sup>
- b. Pekerja yang diwakili oleh serikat kerja ini memiliki tujuan agar pekerja posisinya lebih kuat dalam perundingan dengan pengusaha dikarenakan pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan para pekerja. Dalam Pasal 119 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila di satu

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, 56

<sup>33</sup> Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. 40

perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

**Tabel 2.2**  
**Perbedaan Peraturan Perusahaan,**  
**Perjanjian Kerja, dan**  
**Perjanjian Kerja Bersama<sup>34</sup>**

No.	Segi	Peraturan Perusahaan	Perjanjian Kerja	Perjanjian Kerja Bersama
1	Pihak yang Membuat	Pengusaha	Pengusaha dan Pekerja/Buruh	Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2	Pihak yang terikat	Pekerja/buruh	Pekerja/Buruh	1. Pengusaha 2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh 3. Pekerja/buruh anggota Serikat

---

<sup>34</sup> Ike Farida. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. 60

				<p>Pekerja/Serikat Buruh</p> <p>4. Pekerja Buruh yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan</p> <p>5. Pekerja/Buruh yang baru masuk bekerja</p>
3	Isinya	Kewajiban Pekerja/buruh	Hak dan Kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh	Hak kewajiban para pihak dan syarat-syarat umum
4	Jangka waktu berlakunya	2 tahun	<p>Tergantung dari jenis perjanjian kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perjanjian kerja tanpa jangka waktu berlaku sampai pekerja/buruh pensiun, di PHK, atau pekerja/buruh meninggal dunia sebelum pensiun.</li> <li>2. Perjanjian kerja dengan</li> </ol>	2 tahun

			jangka waktu tertentu berlakunya tergantung dari waktu yang ditentukan	
5	Perpanjangan jangka waktu berlakunya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jangka waktu tidak bisa diperpanjang jika sudah ada PKB.</li> <li>2. Jika belum ada PKB bisa diperpanjang untuk jangka waktu 2 tahun dengan persetujuan Disnaker</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk perjanjian kerja tanpa jangka waktu tertentu berlakunya tidak bisa diperpanjang.</li> <li>2. Untuk perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dapat diperpanjang sesuai kebutuhan pengusaha.</li> </ol>	Dapat diperpanjang hanya untuk dua tahun berikutnya jika situasi, kondisi dan keadaan perusahaan belum ada perubahan sejak pembuatan PKB.
6	Penghentian jangka waktu berlakunya.	Peraturan perusahaan dapat dihentikan masa berlakunya jika tersusunnya KKB.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk perjanjian kerja tanpa jangka waktu tertentu bisa dihentikan karena PHK</li> </ol>	Perjanjian kerja bersama tidak bisa dihentikan jangka waktu berlakunya.



			<p>dan karena pekerja/buruh melakukan tindak pidana.</p> <p>2. Untuk perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu tidak bisa dihentikan tanpa alasan kecuali kalau pekerja/buruh melakukan tindak pidana.</p>	
--	--	--	--	--

## **E. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Terdapat 4

(empat) istilah yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu:<sup>35</sup>

1. *Terminator* adalah pemutusan hubungan kerja karena selesainya/berakhirnya kontrak kerja.
2. *Dismissal* adalah *Pemutusan* hubungan kerja karena Tindakan indisipliner
3. *Redundancy* adalah Pemutusan *hubungan* kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
4. *Retrechment* adalah Pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan permasalahan ekonomi.

Dalam kepustakaan maupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dikenal macam-macam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha merupakan pemutusan hubungan kerja dengan kehendak berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor lainnya.<sup>36</sup> Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha berhubungan atau melekat pada pribadi pekerja.
- b. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha berhubungan dengan tingkah laku pekerja

---

<sup>35</sup> Ismaya. *Hukum Ketenagakerjaan*. 123-124

<sup>36</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih. *Hukum Ketenagakerjaan*. 90

- c. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha berhubungan dengan jalannya perusahaan yakni demi kelangsungan perusahaan

Terdapat beberapa hal dalam pemberhentian pekerja yang dianggap tidak layak diantaranya :

- a. Tidak menyebutkan alasannya
- b. Alasannya dibuat-buat atau alasan yang digunakan ternyata palsu
- c. Bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- 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.

Apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak berwajib karena melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah.
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah.
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah.
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- e. Pemutusan hubungan kerja setelah SP (Surat peringatan) I, II, dan III
- f. Pemutusan hubungan kerja karena pengusaha tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan.
- g. Pemutusan hubungan kerja karena mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri
- h. Pemutusan hubungan kerja atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dialporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib melakukan “kesalahan” dan ternyata tidak benar

- i. Pemutusan hubungan kerja karena pengusaha (perorangan) meninggal dunia.<sup>37</sup>
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja  
Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja bisa terjadi karena :
  - a. Karena buruh/pekerja mengundurkan diri
  - b. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan
  - c. Atas permohonan buruh/pekerja kepada Lembaga PPHI karena pengusaha melakukan “Kesalahan” dan ternyata benar
  - d. Atas permohonan pekerja/buruh karena sakit bekerpanjangan mengalami cacat (total/tetap) akibat kecelakaan kerja.

Ketentuan Pasal 169 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentang dengan peraturan perundang-undangan

---

<sup>37</sup> Ismaya. *Hukum Ketenagakerjaan*. 124-125

- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan dan kesusilaan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Namun, berdasarkan Putusan MK No. 58/PUU-IX/2011 tanggal 16 Juli 2012 diputuskan bahwa Pasal 169 Ayat (1) Huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudahnya.<sup>38</sup>

- 3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
  - a. Pekerja dalam masa percobaan
  - b. Pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memiliki usia pensiun

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, 125-126

- c. Pekerja meninggal dunia
  - d. Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu telah berakhir
  - e. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan ditutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian<sup>39</sup>
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan
- a. Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan pengadilan niaga)
  - b. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui Lembaga PPHI
  - c. Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya Perjanjian Kerja<sup>40</sup>

Prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- 1) Pihak yang bersangkutan yakni pengusaha, pekerja atau burh dan serikat pekerja melakukan upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Jika pemutusan hubungan kerja tetap terjadi maka pekerja, pengusaha dan serikat pekerja mengadakan perundingan
- 3) Jika perundingan yang dilakukan tersebut berhasil maka dibuat hasil akhir yakni persetujuan bersama.

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, 127

<sup>40</sup> *Ibid.*

- 4) Apabila perundingan yang dilakukan tidak berhasil maka pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasan yang dikemukakan kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>41</sup>

## **F. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Maka dapat dilihat bahwa jenis perselisihan industrial diantaranya yakni :

1. Perselisihan hak;

Menurut pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Selain itu terdapat perbedaan pelaksanaan mengenai ketentuan peraturan perundang-undangan,

---

<sup>41</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih. *Hukum Ketenagakerjaan*. 101



perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan kepentingan;

Perselisihan kepentingan dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni Perselisihan di dalam hubungan kerja yang terdapat ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan ini timbul karena terdapat ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan:

Dalam pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan ini terjadi karena adanya perselisihan antar-serikat [pekerja/serikat buruh yang didalamnya mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian

paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>42</sup>

Terdapat beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni :

1. Penyelesaian secara wajib menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 :
  - a. Penyelesaian melalui bipartit

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian secara bipartite harus mampu diselesaikan paling lama 30 (Tiga Puluh) hari kerja para pihak menolak untuk berunding tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Depok: Rajawali Pers, 2019). 120

<sup>43</sup> Zaeni Asyhadie. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori&Praktik di Indonesia*. 60

Perundingan tersebut harus dibuat dalam bentuk suatu risalah yang harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Risalah memuat beberapa hal menurut Pasal 6 Ayat (2) Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 yakni :

- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak;
- 2) Tanggal dan tempat perundingan;
- 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- 4) Pendapat para pihak;
- 5) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

b. Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi hubungan Industrial yang biasa disebut mediasi ini merupakan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>44</sup>

Mediator memiliki tugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar-serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Selambat-lambatnya 7

---

<sup>44</sup> Armansyah Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016). 126

(tujuh) hari kerja setelah adanya pemberian penyelesaian perselisihan, mediator harus melakukan penelitian tentang duduk perkara permasalahan dan segera mengadakan sidang mediasi.

Sidang mediasi yang dilakukan dapat menghadirkan saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangan mengenai permasalahan tersebut. Para saksi atau saksi ahli yang hadir dalam sidang mediasi berhak meminta penggantian biaya transportasi yang besarnya sudah ditetapkan oleh menteri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni barangsiapa yang yang dimintai keterangannya oleh mediator guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial maka wajib memberikan keterangan termasuk membukakakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diberikan oleh saksi dikarenakan jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang sudah ditentukan. Apabila kesepakatan tersebut tercapai maka proses seperti apa yang dilakukan dalam penyelesaian bipartite harus diberlakukan. Namun, apabila kesepakatan tersebut tidak

tercapai kesepakatan PPHI melalui mediasi maka hal yang dapat dilakukan adalah:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- b. Anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis, dalam kurun waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya maka dianggap menolak anjuran tertulis
- e. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis tersebut maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- f. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka

pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Mediator selambat-lambatnya menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. 30 (tiga puluh) hari kerja tersebut terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Apabila mediator tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka dapat dikenakan sanksi administrasi berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.

c. Penyelesaian melalui konsilisasi

Konsiliasi hubungan kerja merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui suatu musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Penyelesaian melalui konsiliasi ini ditangani oleh

konsiliator hubungan industrial yang disebut konsiliator yang merupakan seorang atau lebih yang sudah memenuhi syarat sebagai konsiliator sesuai dengan ketentuan Menteri. Konsiliator memiliki tugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan melalui konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang sudah ditunjuk dan sudah disepakati oleh pihak yang bersangkutan. Konsiliator dapat menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam sidang konsiliasi. Kehadiran saksi tersebut guna dimintai keterangannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Barangsiapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Apabila saksi menolak memberikan keterangannya maka kepadanya dapat

dikenakan Pasal 122 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang didalamnya termasuk golongan pelanggaran dan terdapat ancaman pidana berupa kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama enam bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banya Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Apabila keterangan yang diberikan berkaitan dengan jabatan seseorang maka konsiliator wajib menjaga rahasia tersebut dengan prosedur yang ada. Konsilliator wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Apabila kesepakatan tersebut tercapai maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjia bersama untuk selanjutnya mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Sebagaimana dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai tidak tercapai



kesepakatan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maka hal yang dapat dilakukan konsiliator yakni :

- 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis
- 2) Anjuran tertulis tersebut sudah harus disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi
- 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang berisi persetujuan atau penolakan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tersebut
- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis
- 5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk selanjutnya diberikan akta bukti pendaftaran
- 6) Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat

melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat dan dilaksanakna dengan mengajukan gugatan oleh salahsatu pihak.<sup>45</sup>

d. Penyelesaian melalui arbitrase

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa mengartikan bahwa Arbitrase merupakan cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa para pihak yang bersangkutan yakni subjek hukum, baik menurut hukum perdata maupun hukum public.

Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa mengenai perjanjian arbitrase adalah suatu kesepakatan berupa klausula arbitrase yang terantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat para pihak sebelum timbul sengketa, atau suatu perjanjian arbitrase tersendiri tersendiri yang dibuat para pihak setelah timbul sengketa.

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, 127-128

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase dilakukan oleh seseorang atau lebih yang dipilih oleh Pengadilan Negeri atau oleh Lembaga arbitrase, untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang disebut arbiter sesuai dengan Pasal 1 Angka 7 Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Lembaga arbitrase dalam Pasal 1 Angka 8 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan badan yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu, Lembaga tersebut juga dapat memberikan pendapat yang mengikat mengenai suatu hubungan hukum tertentu dalam hal belum timbul sengketa.

Arbitrase hubungan industrial yang disebut arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau PPHI melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. PPHI melalui arbiter dilaksanakn atas dasar kesepakatan para pihak yang bersangkutan dalam permasalahan sengketa ini. Kesepakatan para pihak yang bersengketa ini dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dan surat tersebut dibuat rangkap tiga dan masing-masing pihak mendapatkan satu yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Syarat-syarat mengenai diangkatnya seseorang menjadi arbiter terdapat dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keputusan arbiter bersifat mengikat para pihak yang bersengketa selain itu juga bersifat akhir dan tetap atau final.

Apabila terjadi kesepakatan antara para pihak dengan kesepakatan menunjuk hanya satu arbiter tunggal. Sebelum itu para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam kurun waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja. Apabila para pihak sepakat menunjuk beberapa arbiter atau majelis dalam

jumlah arbiter ganjil. Maka para pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja. Arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter dengan waktu penunjukan arbiter selama kurang lebih 7 (tujuh) hari kerja guna diangkat menjadi ketua majelis arbitrase.

Apabila para pihak tidak menyetujui dalam hal menunjuk arbiter dengan arbiter tunggal maupun arbiter majelis dalam jumlah ganjil. Maka dengan melihat permohonan tersebut ketua pengadilan berhak mengangkat arbiter adri daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Dalam Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni arbiter yang bersedia untuk ditunjuk harus membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih yang isi perjanjiannya.

Arbiter yang telah menyetujui melaksanakan tugas maka harus menandatangani surat perjanjian tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Apabila arbiter tersebut merupakan arbiter tunggal yang meninggal dunia atau atas persetujuan para pihak mengundurkan diri, maka harus menunjuk arbiter pengganti. Dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni arbiter yang telah

ditunjuk oleh para pihak berdasarkan surat perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada pengadilan negeri dengan beberapa alasan yakni cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil keputusan dan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai putusan arbitrase maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh hari) kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.<sup>46</sup>

- e. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial memiliki beberapa tugas dan wewenang memeriksa dan memutus yakni ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, 129-130

perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada pengadilan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata yang berlaku di dalam lingkungan peradilan umum. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja. Gugatan tersebut dapat diajukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam waktu satu tahun sejak diterimanya keputusan dari pengusaha.

Apabila nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 dalam proses beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak yang berpekerkara tidak perlu dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi. Pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak ada maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis oleh salahsatu pihak yang diajukan kepada Lembaga penyelesaian hubungan industry. Permohonan tersebut dapat diterima dengan syarat apabila permohonan tersebut sudah dirundingkan dengan

pihak yang bersengketa dengan tidak mendapatkan kata sepakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memuat pokok-pokok materi mengenai perselisihan hubungan industrial yakni :

- 1) Pengaturan mengenai Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan swasta maupun perusahaan BUMN.
- 2) Pihak yang berperkara yakni pekerja atau buruh secara perserorangan maupun organisasi serikat dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Selain itu pihak yang berperkara bisa juga antara serikat pekerja atau serikat buurh dengan serikatg pekerja atau serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
- 3) Perselisihan hubungan industrial harus diawali dengan musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang bersengketa atau penyelesaian bipartite.
- 4) Apabila perundingan bipartite gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



Perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja atau buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Apabila tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial, harus dilakukan mediasi terlebih dahulu. Hal tersebut guna menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

Perselisihan dan hal yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi dan arbitrase namun belum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Apabila penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi tidak tercapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan dengan cara arbitrase

berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, namun terdapat pengecualian yakni dapat diajukan pembatalan ke mahkamah agung. Pengadilan hubungan industrial berada di lingkungan peradilan umum dan di bentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada mahkamah agung. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) yang berada dalam lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya tidak adanya upaya banding ke pengadilan tinggi. Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat langsung ke kasasi ke mahkamah agung. Lalu putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan akhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke mahkamah agung. Pengadilan hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh majelis hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang yakni seorang hakim pengadilan negeri dan 2 (dua) hakim adhoc yang pangkatnya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh. Untuk menegakkan hukum maka ditetapkan saksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih

kuat agar ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini ditaati.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, 131-132

**BAB III**  
**PROBLEMATIKA PELAKSANAAN PENSIUN DINI**  
**BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN**  
**PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PT. CIKARANG**  
**PRESISI**

**A. PROFIL PT. CIKARANG PRESISI<sup>1</sup>**

**1. Deskripsi**

**Gambar 3.1**

**Gambaran Umum PT. Cikarang Presisi**



PT. Cikarang Presisi adalah yang terdepan dalam menyediakan kebutuhan aspirasi masyarakat. Selama 15 tahun terakhir, 4 prinsip ini telah menjadi kunci kesuksesan PT. cikarang presisi di industri manufaktur pegas. Kebanggaan besar diambil untuk meyakinkan pelanggan PT. Cikarang Presisi bahwa PT. Cikarang Presisi memiliki keinginan kuat untuk terus memenuhi

---

<sup>1</sup> Data Company Profile PT. Cikarang Presisi

pernyataan misi perusahaan. Didirikan pada tahun 1994, PT. Cikarang Presisi di Cikarang telah menjadi pemimpin dalam industri per otomatis dan elektronik. PT. Cikarang Presisi terus membeli mesin baru sehingga memungkinkan perusahaan untuk tetap berada di puncak tren industri saat ini dan terus memenuhi harapan pelanggan perusahaan. Ketelitian Cikarang Presisi adalah kunci utama dalam memastikan kepuasan pelanggan kami.

Perhatian terhadap detail dari awal hingga akhir memungkinkan pelanggan kami untuk secara konsisten mencapai standar presisi yang tinggi seperti yang disarankan oleh nama perusahaan kami "Presisi". Di Cikarang Presisi, komitmen kualitas mencakup mengetahui apa yang diinginkan pelanggan dan menyediakan produk, kinerja, dan layanan pelanggan yang unggul. Karena komitmen ini, pelanggan kami menghargai produk dan layanan luar biasa yang mereka terima. Kami bersertifikat ISO 9001:2000. ISO merupakan *International Organization for Standardization* yakni suatu federasi badan standar nasional seluruh dunia yang berasal dari 100 negara. Misi ISO yakni meningkatkan pengembangan standarisasi dan aktivitas yang terkait di dunia dengan pandangan mempermudah pertukaran internasional dari barang dan jasa dan untuk mengembangkan kerja sama dalam bidang aktivitas intelektual, sains, teknik dan ekonomi.

Hasil pekerjaan ISO dalam persetujuan internasional yang mana dipublikasikan sebagai standar internasional yakni ISO 9001:2000 sebagai standar internasional untuk sistem manajemen mutu. Kami juga sedang dalam proses untuk mencapai Sertifikasi ISO TS 16949 dalam waktu dekat. Saat menggabungkan keahlian, presisi, dan kualitas, kami memastikan bahwa pelanggan kami akan memenuhi tujuan kualitas, biaya, dan pengiriman mereka. Keinginan kami yang berkelanjutan untuk tetap mengikuti teknologi baru membantu untuk secara konsisten melebihi harapan pelanggan. Produk yang dihasilkan di PT. Cikarang Presisi diantaranya yakni Pegas kompresi, Ketegangan Musim Semi, Pegas torsi, Pembentukan kawat, Pegas piring dan Garter April.

Produk-produk yang dihasilkan di PT. Cikarang Presisi dapat di aplikasi kan di berbagai kebutuhan kehidupan diantaranya yakni Otomatif, Peralatan kantor, Peralatan Rumah tangga, Alat music dan Industry. Dalam pembuatan produk-produk tersebut tentunya PT. Cikarang Presisi juga memperhatikan beberapa hal yakni bahan, pemeriksaan bahan, diameter kawat dari 0,03 mm, barang jadi, pengobatan permukaan, inspeksi, garis produksi dan perawatan panas.

## 2. Pendirian PT. Cikarang Presisi<sup>2</sup>

PT. Cikarang Presisi mulai berdiri sejak tahun 1976 namun tidak langsung menjadi PT namun dengan perjalanan awal yakni berawal dari pembuatan spiring, toko baut dan mur yang dibangun di Jakarta. Lalu pada tahun 1982 PT Daya Cipta Teknik, didirikan untuk memproduksi spiring mulai dengan proses manual. Kemudian mulailah membeli beberapa mesin pegas CNC. Didirikan berdasarkan akta notaris Nomor: 1 tanggal 17 November 1994 atas nama notaris Daisy Rosalina Suniadji, S.H dan terakhir telah dirubah dengan akta Nomor: 16 Tanggal 20 September 2012, atas nama Notaris Arie Soesanto, S.H yang berkedudukan di Tangerang.

PT. Cikarang Presisi merupakan suatu perseroan terbatas yang bergerak di bidang pembuatan barang-barang berbahan logam. Berdasarkan tahun didirikannya PT. Cikarang Presisi maka dapat diketahui bahwa PT. Cikarang Presisi sudah memiliki pekerja tetap dengan jangka waktu bekerja sudah mencapai 20 tahun lebih (dua puluh tahun lebih). Pelanggan utamanya adalah pelanggan otomotif, seperti sepeda motor vespa, kawasaki, honda, yamaha, dan suzuki. Pada tahun 1994 PT Cikarang presisi, didirikan sebagai pengembangan dari daya cipta, PT untuk memproduksi segala jenis mata air kecil

---

<sup>2</sup> Data Company Profile PT. Cikarang Presisi

dimana atas permintaan dari sony Indonesia, PT. di kawasan industri Jababeka.

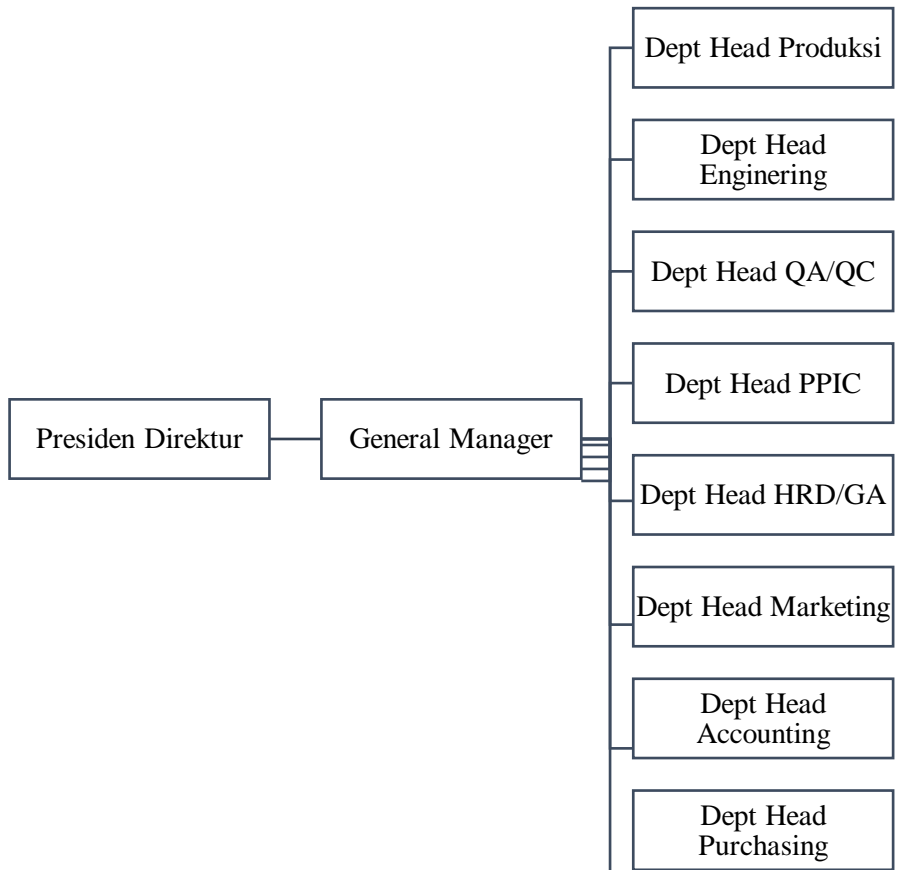
Pada tahun 2001 PT Cikarang Presisi pindah lokasi ke newton techno park lippo cikarang. Pada tahun 2005, PT cikarang presisi, yang sebelumnya belum mendapatkan sertifikat ISO 9001: 2001, lalu pada tahun 2001 ini PT. Cikarang Presisi berhasil mendapatkan sertifikat ISO 9001:2001. Sertifikat ISO 9001:2001 ini merupakan suatu standar internasional untuk sistem manajemen mutu atau kualitas. Selanjutnya pada tahun 2010, PT Cikarang Presisi dalam proses mendapatkan ISO/TS 16 949 yang telah ditargetkan sebelumnya. Serifikat ISO/TS 16949 didapatkan pada tahun 2021. ISO/TS 16949 didasrkan pada standar ISO 9000 yang merupakan sistem yang menggambarkan kebutuhan perusahaan mobil. Merujuk pada TS yang memiliki arti technical support yakni teknik pembuatan dalam memenuhi persyaratan standar umum dan konsisten di sector industry otomotif. Sistem ini berguna untuk meningkatkan kualitas produk.

Tahun 2022, PT. Cikarang Presisi mengacu pada program yang dibuat oleh PT lain contohnya PT AHM yakni program AMTPM (*Autonomus miantance total productive maintenance*) yakni konsep perawatan mesin yang melibatkan operator produksi sebagai pengguna untuk melakukan perawatan dasar dengan sistem pemeliharaan dan peningkatan integritas sistem



produksi, keselamatan dan kualitas melalui mesin, peralatan, proses, dan karyawan yang menambah nilai bisnis bagi suatu perusahaan.

### 3. Struktur Organisasi PT. Cikarang Presisi<sup>3</sup>



---

<sup>3</sup> Data PT. Cikarang Presisi

#### **4. VISI DAN MISI PT. CIKARANG PRESISI<sup>4</sup>**

- a. Visi: Menjadi perusahaan ternama dan terkemuka dalam bidang pembuatan spring di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan dalam dunia industry.
- b. Misi:
  - 1) Untuk menghasilkan produk pegas berkualitas tinggi yang memenuhi kepuasan pelanggan kami dengan komitmen tinggi untuk menjaga kualitas, biaya, pengiriman, dan layanan yang prima.
  - 2) Menerapkan sistem manajemen terbaik dan melakukan perbaikan berkelanjutan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan memanfaatkan teknologi yang kompetitif untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sekaligus meningkatkan kinerja
  - 3) Menjadi perusahaan berkembang yang memberikan kontribusi bagi masyarakat sekitar dan ikut serta dalam pelestarian lingkungan alam di Indonesia dan juga dunia secara keseluruhan.

---

<sup>4</sup> Data Company Profile PT. Cikarang Presisi

## **B. KASUS POSISI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SARJIYONO DENGAN PT. CIKARANG PRESISI<sup>5</sup>**

Kasus pensiun dini pertama yang terjadi di PT. Cikarang selatan yakni masalah permohonan pensiun dini yang diajukan oleh Karyawan tetap yakni Saudara Sarjiyono. Sarjiyono merupakan warga negara Indonesia yang beralamat di Kampung Sekarwangi RT/RW 002/028 Kelurahan Cibadak Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Kasus ini teregistrasi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dengan Nomor Register 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg. Sarjiyono dan PT. Cikarang Presisi memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja, yakni Sarjiyono yang bekerja di PT. Cikarang Presisi sejak tanggal 01 Agustus 2000. Sarjiyono bekerja pada bagian Quality Control di PT. Cikarang Presisi dengan gaji perbulan sebesar Rp4724.815.

Perselisihan berawal setelah Sarjiyono mengajukan permohonan pensiun dini pada tanggal 01 Desember 2020 dengan alasan ingin pulang kampung untuk mengurus orang tua dan sarjiyono ingin membuka usaha dengan uang pensiun yang didapatkannya selama bekerja di PT. Cikarang Presisi. Selain itu, terhitung sejak 01 Agustus 2020, sarjiyono sudah memasuki masa usia pensiun dini dengan masa kerja 20 (dua puluh) tahun.

---

<sup>5</sup> Data Berdasarkan Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

Pengajuan permohonan pensiun dini oleh sarjiyono tidak mendapatkan tanggapan dari pimpinan PT. Cikarang Presisi sejak 2 (dua) minggu surat tentang permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pensiun dini maka melalui Pimpinan Unit Kerja Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) pada tanggal 16 desember 2020 melayangkan surat permohonan ajakan berunding pertama mengenai permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh Sarjiyono Kepada Pimpinan PT. Cikarang Presisi dengan nomor surat 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020.

Surat ajakan berunding pertama yang ditujukan kepada pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak ditanggapi oleh Pimpinan PT. Cikarang Presisi. Oleh karena itu, pada tanggal 21 desember 2020 Pimpinan Unit Kerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMII) mengirimkan surat ajakan berunding yang kedua kepada pimpinan PT. Cikarang Presisi dengan nomor surat 167/PUK/SPL-FSPMI/XII/2020 yang tujukan kepada pimpinan PT. Cikarang Presisi namun tidak mendapatkan tanggapan oleh pimpinan PT. Cikarang Presisi.

Dikarenakan 2 (dua) kali surat permohonan ajakan berunding tidak mendapatkan tanggapan oleh pimpinan PT. Cikarang presisi sampai pada waktu yang sudah ditetapkan oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI). Setelah itu dilayangkan surat tentang permohonan mediasi terkait pensiun dini

sarjiyono dengan nomor surat 169/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/I/2021 pada tanggal 4 januari 2021 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Up. Kabid. HI-Syaker Disnaker Kabupaten Bekasi. Maka guna menyelesaikan permasalahan permohonan pensiun dini, sarjiyono menempuh upaya mediasi yang dilakukan melalui mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi pada tanggal 20 januari 2021.

Namun upaya mediasi yang dilakukan pun gagal dikarenakan Pimpinan Pt. Cikarang Presisi tidak memenuhi panggilan mediasi yang pertama. Selanjutnya pada tanggal 16 Februari 2021 dilakukan Kembali upaya mediasi yang kedua. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memanggil para pihak yang bersangkutan untuk melakukan mediasi namun pimpinan PT. Cikarang Presisi tetap tidak hadir dalam panggilan mediasi yang kedua tersebut.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi melakukan upaya mediasi yang ketiga dengan memanggil para pihak pada tanggal 23 Februari 2021 namun pada panggilan upaya mediasi yang ketiga ini pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi tetap tidak memenuhi panggilan upaya mediasi tersebut.

Dikarenakan Pihak Pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak hadir dalam tiga kali upaya mediasi. Maka mediasi dianggap gagal hingga terhitung setelah 10 (sepuluh) hari kerja yakni hingga tanggal 30 maret 2021 setelah menerima surat anjuran dari Dinas tenaga kerja kabupaten bekasi tetap tidak adanya tanggapan dari pimpinan PT. Cikarang Presisi maka melihat pada

ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) yakni pihak yang berselisih berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) provinsi Jawa Barat dengan alamat di Jalan. Surapati No. 47 Kota Bandung.

Melihat bahwa pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak juga hadir dalam upaya mediasi sebelumnya maka menurut saudara sarjiyono beranggapan bahwa Pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak ada itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja mengenai pensiun dini yang sudah diajukan sejak 01 Desember 2020 kepada pimpinan PT. Cikarang presisi maka sarjiyono mengajukan permasalahan hubungan industrial ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri bandung kelas 1 A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama dengan nomor register 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg.

Surat Permohonan Mediasi terkait pensiun muda yang diajukan oleh sarjiyono kepada PT. Cikarang Presisi dengan dasar pada Perjanjian Kerja Bersama antara Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat pekerja Metal Indonesia PT. Cikarang Presisi dengan Perusahaan PT. Cikarang Presisi yang tertuang dalam Pasal 53 yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja mengajukan pensiun muda dengan bunyi pasalnya yakni:

*“Pekerja yang sudah sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun atau mencapai usia 50 (lima puluh)*

*tahun, kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (5) dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini”.*

Selain itu dalam ketentuan Pasal 54 Ayat (3) sampai dengan Pasal 54 Ayat (5) mengatur terkait hak pesangon, masa kerja dan uang penggantian hak dimana dalam hal pensiun dini sarjiyono maka jika melihat pada ketentuan Perjanjian kerja bersama ini sarjiyono berhak mendapatkan :

- a. Pesangon sebesar 2(dua) kali 9 (Sembilan) kali upah, ditambah
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali dari 7(tujuh) kali upah dan ditambah
- c. Uang penggantian hak sebesar 15% dikali jumlah pesangon ditambah uang masa kerja atau jika dijumlah maka sarjiyono mendapatkan hak sebesar 28,75 kali upah.

Melihat pada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yakni dengan upah perbulan yang didapatkan sarjiyono yakni Rp.4.724.815,- (empat juta tujuh ratus dua puluh empat ribu delapan ratus lima belas rupiah). Maka uang pesangon yang seharusnya berhak didapatkan melihat dari gaji perbulan dan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi yakni  $28,75 \times \text{Rp.4.724.815} = \text{Rp.135.838.421,25,-}$  (Seratus tiga puluh lima delapan ratus tiga puluh



delapan empat ratus tiga puluh satu rupiah dua puluh lima sen).

Sarjiyono dalam gugatannya pun menambahkan uang paksa (dwangsom) kepada tergugat yakni PT. Cikarang Selatan sebesar Rp1.000.000 (Satu juta rupiah) setiap hari selama perselisihan di pengadilan ini berlangsung. Hal tersebut berguna untuk menjamin terlaksananya putusan ini dan terjaminnya adanya kepastian hukum atas putusan ini. Dalam pokok perkara tersebut yakni dalam primair berisi :

- a. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat karena memenuhi usia pensiun muda sejak putusan ini dibacakan
- c. Menghukum tergugat untuk membayar keseluruhan putus hubungan kerja karena pensiun muda secara tunai dan sekaligus sesuai ketentuan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Cikarang Presisi sebesar RP135.838.431.25 dengan rician sebagai berikut:
  - Uang pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp.}4.724.815,-$   
= Rp. 85.046.670,-
  - Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 7 \times \text{Rp.}4.724.815,- = \underline{\text{Rp.} 33.073.705,-}$
  - Uang penggantian hak sebesar 15% x jumlah pesangon di tambah uang masa kerja atau di total mendapatkan hak sebesar 28,75 kali upah
  - $28,75 \times \text{Rp.}4.724.815 = \text{Rp.}135.838.431.25$   
(serratus tiga puluh lima juta delapan ratus

tiga puluh delapan empat ratus tiga puluh satu rupiah dua puluh lima sen);

- d. Menghukum tergugat membayar uang Dwangsom/paksa sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari apabila lali/tidak menjalankan putusan sejak mempunyai kekuatan hukum tetap;
- e. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara sesuai Undang-Undang.

Dalam subsidair yang berisi apabila yang mulia majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*).<sup>6</sup>

## **C. ANALISIS TENTANG PROBLEMATIKA PELAKSANAAN PENSIUN DINI BAGI PEKERJA TETAP BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DI PT. CIKARANG PRESISI**

### **1. Penghitungan Uang Pesangon**

Memasuki usia pensiun merupakan proses berakhirnya masa kerja yang sudah dijalani dan ketika pekerja sudah memasuki usia pensiun maka artinya pekerja tersebut sudah memasuki masa istirahat terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan

---

<sup>6</sup> Data Berdasarkan Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

selama ini. Setiap pekerja tentunya tidak hanya memikirkannya kesejahteraan pada saat bekerja namun juga memikirkan kesejahteraan nya ketika sudah memasuki usia pensiun. Peran hukum merupakan hal yang penting karena bertujuan untuk menjamin perlindungan tenaga kerja. Disisi lain kehidupan yang baik masih jauh dari menemukan keamanan atau menjamin kehidupan.<sup>7</sup>

Dasar hukum mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat dalam Bab XII mengenai pemutusan hubungan kerja yakni dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:“

*Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*

Penghitungan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdapat dalam Pasal 156 Ayat (1)

---

<sup>7</sup> Ollyvia Cantik, Nur Annisa, dan Universitas Islam Indonesia, *Journal Equitable*, 8.1 (2023). 131.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni :

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Perhitungan Uang Pesangon menurut**  
**Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang**  
**Ketenagakerjaan**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Uang Pesangon</b>	<b>UPMK</b>
< 1	1 bulan upah	0
1 sampai < 2	2 bulan upah	
2 sampai < 3	3 bulan upah	
3 sampai < 4	4 bulan upah	2 bulan upah
4 sampai < 5	5 bulan upah	
5 sampai < 6	6 bulan upah	
6 sampai < 7	7 bulan upah	3 bulan upah
7 sampai < 8	8 bulan upah	
8 sampai < 9	9 bulan upah	
9 sampai < 12		4 bulan upah
12 sampai < 15		5 bulan upah

15 sampai < 18		6 bulan upah
18 sampai < 21		7 bulan upah
21 sampai < 24		8 bulan upah
$\geq 24$		10 bulan upah

Uang penggantian hak seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

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

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2), Ayat (3), dan Ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang

seharusnya diterima berdasarkan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

1. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
  - a. Upah pokok;
  - b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
2. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sendiri.
3. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/Borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
4. Dalam hal pekerjaan tergantung pada ketentuan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah

Borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Presiden Joko Widodo, pada jumat 30 Desember 2022 mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2003 tentang cipta kerja yang mengganti Undang-Undang sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 20 tahun 2020 tentang cipta kerja. Peraturan Peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perppu) nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja resmi menjadi undang-undang setelah disetujui oleh DPR.<sup>8</sup>

Beberapa ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) terdapat perubahan salahsatunya yakni ketentuan mengenai pensiun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terdapat dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 151 sampai Pasal 160 dan beberapa pasal yang dihapus yakni Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha

---

<sup>8</sup> Ollyvia Cantik, Nur Annisa, dan Universitas Islam Indonesia, *Journal Equitable*, 8.1 (2023). 129–43.

kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja buruh.

- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Diantara Pasal 151 dan Pasal disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151 A yang berbunyi , “Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 Ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal :

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
- b. Pekerja/Buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia

Perhitungan mengenai pembayaran uang pesagon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diubah sehingga berbunyi, “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha



wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Uang pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Perhitungan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja**  
**Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Uang Pesangon</b>	<b>UPMK</b>
< 1	1 bulan upah	0
1 sampai < 2	2 bulan upah	
2 sampai < 3	3 bulan upah	
3 sampai < 4	4 bulan upah	2 bulan upah
4 sampai < 5	5 bulan upah	
5 sampai < 6	6 bulan upah	
6 sampai < 7	7 bulan upah	3 bulan upah

7 sampai < 8	8 bulan upah	
8 sampai < 9	9 bulan upah	
9 sampai < 12		4 bulan upah
12 sampai < 15		5 bulan upah
15 sampai < 18		6 bulan upah
18 sampai < 21		7 bulan upah
21 sampai < 24		8 bulan upah
$\geq 24$		10 bulan upah

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, yang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada

Ayat (2), Ayat (3), dan Ayat (4) diatur dalam peraturan pemerintah.

Mengacu pada kasus posisi mengenai permasalahan pensiun dini yang diajukan sarjiyono kepada PT. Cikarang Presisi termasuk perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai pengertian perselisihan hubungan industrial yakni 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Merujuk pada pengertian perselisihan hubungan industrial tersebut maka kasus posisi antara sarjiyono dan PT. Cikarang Presisi yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. PT. Cikarang Presisi yang sudah berdiri sejak tahun 1994 ini memang belum pernah mengajukan program pensiun dini. Karyawan tetap yang bekerja di PT. Cikarang Presisi ini belum ada yang mengajukan pensiun dini sampai dengan kasus sarjiyono.

Ketentuan mengenai pensiun biasa maupun pensiun dini terdapat dalam Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama milik PT. Cikarang Presisi mengenai Pemutusan hubungan kerja karena pekerja

mengajukan pensiun muda dengan bunyi pasal tersebut yakni

*“Pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (4) dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (5) pada perjanjian kerja bersama (PKB) ini”.*

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, terdapat kekeliruan dalam pelaksanaan pasal tersebut yakni PT. Cikarang Presisi beralih menggunakan kata dapat mengajukan dalam pasal tersebut dengan artian bahwa permohonan yang diajukan tidak selalu mendapatkan persetujuan oleh pimpinan PT. Cikarang Presisi. Namun mengenai hal tersebut tidak ada pasal lanjutan untuk merinci perihal pengecualian atas kalimat tersebut. Hal ini tentunya mengakibatkan kesalahfahaman pada kasus permohonan pensiun dini sarjiyono kepada PT. Cikarang Presisi.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan PT. Cikarang Presisi yang diwakili oleh Bapak Puji Laksana selaku Kepala Departemen HRD/GA, penulis mendapati kendala yakni terkait pula dengan fakta yang diungkap dilapangan oleh PT.

---

<sup>9</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Puji Laksana selaku Kepala Departemen HRD /GA di PT. Cikarang Presisi Pada hari Sabtu, 28 Januari 2023

Cikarang Presisi yakni beberapa alasan pensiun dini ini tidak dianjurkan yakni <sup>10</sup>

a. Efisiensi waktu

Efisiensi waktu dalam hal ini yakni perusahaan tentunya memikirkan bahwa untuk menerima karyawan baru membutuhkan waktu untuk mengasah skill agar skill tersebut sama dengan karyawan tetap. Mencari tenaga ahli dalam bidang mesin diperlukan waktu yang cukup lama. Skill mengoperasikan mesin yang dimiliki oleh pekerja tetap di PT. Cikarang Presisi ini juga merupakan kepercayaan yang pimpinan berikan oleh pimpinan PT. Cikarang Presisi. Produk yang dihasilkan akan tetap terjaga mutu dan kualitasnya apabila dikerjakan oleh pekerja tetap yang sudah memiliki skill pengoperasian mesin selama bertahun-tahun.

Pertimbangan mengenai efisiensi waktu ini mengakibatkan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pengusaha mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja di PT. Cikarang Presisi. Perusahaan beranggapan masih membutuhkan tenaga pekerja tetap tersebut dengan waktu kerja 20 tahun maka dianggap pekerja tersebut masih memiliki tenaga yang bagus untuk bekerja di PT. Cikarang Presisi hingga masa kerja pensiun biasa

---

<sup>10</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Puji laksana selaku Kepala Departemen HRD/GA di PT. Cikarang Presisi Pada Hari Sabtu, 28 Januari 2023

yakni 50 tahun. Namun ditemui fakta yakni untuk pengajuan pensiun biasa dengan masa kerja 50 tahun tetap harus mengajukan ke pengadilan. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi. Pertimbangan lainnya, bahwa Indonesia pernah mengalami bencana covid tentunya hampir seluruh sector perekonomian mengalami penurunan termasuk ekonomi industry di PT. Cikarang Presisi. Ketika masa covid ini PT Cikarang Presisi tidak menginginkan pekerja tetap mengajukan pensiun dini dikarenakan merosotnya penjualan maka untuk tetap mempertahankan Perusahaan salah satunya yakni tetap mempertahankan pekerja tetap yang ada.

b. Belum ada program pensiun dini

Pada permasalahan keputusan hubungan kerja (PHK) sarijiyono, Pimpinan PT. Cikarang Presisi memberikan alasan tidak menanggapi permohonan pensiun dini tersebut karena hingga saat ini belum terdapat program pensiun dini di PT. Cikarang Presisi sebagaimana tertuang dalam Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg. Tidak adanya program pensiun dini di PT. Cikarang Presisi hingga saat ini dikarenakan memang pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak menginginkan adanya pensiun dini bagi karyawan tetap.

Karyawan tetap hanya diperbolehkan mengajukan pensiun dini pada saat sudah

mencapai usia 50 tahun. Penggunaan jangka waktu pensiun juga tidak mengacu pada umur pekerja tersebut. Tetapi mengacu pada usia kerja yakni mencapai usia 50 tahun pekerker tetap. Alasan tersebut tentunya tidak sesuai dengan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama PT. Cikarang Presisi yakni pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun dapat mengajukan permohonan pensiun. Bunyi Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut mengisyaratkan bahwa pekerja tetap diperbolehkan mengajukan pensiun dengan syarat pengajuan permohonan pensiun dini yakni masa kerja 20 tahun.

- c. Tidak membuka lowongan kerja untuk karyawan baru

PT. Cikarang Presisi tidak membuka lowongan kerja baru bagi fresh graduate maupun pekerja yang ingin bekerja di PT. Cikarang Presisi. PT. Cikarang Presisi hanya menerima karyawan magang dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maupun dari Lembaga penyalur kerja maupun Yayasan.

Hal ini yang menyebabkan tidak adanya tambahan maupun pengurangan jumlah karyawan tetap di PT. Cikarang Presisi. Karyawan yang bersifat magang tidak akan diangkat sebagai karyawan tetap sesuai dengan perjanjian karyawan magang yang sudah disepakati sebelumnya. Untuk pengoperasian mesin inti perusahaan tetap di Kelola oleh karyawan tetap. Kemampuan atau ahli mesin

yang dimiliki PT. Cikarang Presisi hanya dimiliki oleh karyawan tetap saja.

d. Pandangan secara ekonomis<sup>11</sup>

PT. Cikarang Presisi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry, tentunya aspek ekonomi sangat diperhatikan. Pimpinan PT. Cikarang Presisi sebagai pelaku usaha yang juga menginginkan keuntungan dalam usaha nya ini memperhatikan apabila terdapat program pensiun dini maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan tidak hanya kerugian dalam segi waktu saja namun kerugian yang dialami dapat dilihat dalam aspek ekonomi yakni pemberian uang pesangon untuk pensiun dini per 20 tahun ini memberatkan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja jelas mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencahariannya. Sama halnya jika karyawan keluar atau hubungan kerjanya dengan perusahaan berakhir maka perusahaan akan menjadwal ulang keberangkatan karyawan baru karena harus mengeluarkan dana untuk pengembangan karyawan. Selain itu perusahaan juga akan mengeluarkan dana untuk pensiun atau tunjangan lain dengan pensiun ini.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Sudirman Selaku Production di PT. Cikarang Presisi Pada Hari Sabtu, 28 Januari 2023

<sup>12</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Puji Laksana Selaku Kepala Departemen HRD/GA di PT. Cikarang Presisi Pada Hari Sabtu, 28 Januari 2023



Pandangan secara ekonomis ini memang menguntungkan pihak pengusaha namun pandangan secara ekonomis ini merugikan pekerja. Merugikan pekerja karena dalam pasal 53 perjanjian kerja bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi ini tertulis bahwa pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun dapat mengajukan pensiun muda. Lalu dalam Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni permohonan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada Lembaga penyelesaian hubungan industrial namun Pimpinan PT. Cikarang Presisi tetap tidak memberikan tanggapan pada permohonan pensiun dini Sarjiyono.

Melihat sudah terpenuhinya Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya PT. Cikarang Presisi bisa menanggapi permohonan pensiun dini karyawannya. Dikarenakan masa kerja 20 tahun yang sudah terpenuhi dan permohonan secara tertulis yang sudah diajukan kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah terpenuhi.

- e. Pihak pimpinan perusahaan menginginkan ketentuan usia pensiun diganti menggunakan masa kerja bukan usia pekerja

Ketentuan mengenai usia pensiun saat ini yang diatur dalam Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi yakni

pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai masa kerja 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda, melihat ketentuan pada Pasal 53 perjanjian kerja bersama (PKB) tersebut maka dapat diartikan bahwa yang menjadi acuan perhitungan masa pensiun yakni 20 tahun masa kerja untuk pensiun muda dan 50 tahun usia pekerja tetap untuk pensiun biasa. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat yakni Pimpinan Perusahaan menginginkan adanya perubahan mengenai pasal 53 perjanjian kerja bersama tersebut yakni yang digunakan adalah 50 tahun masa kerja bukan lagi ketika pekerja sudah mencapai usia 50 tahun dapat mengajukan pensiun biasa.<sup>13</sup> Hal tersebut didasarkan pada alasan pimpinan perusahaan yakni untuk mendapatkan tenaga ahli membutuhkan waktu yang lama. Untuk mendapatkan tenaga ahli membutuhkan waktu bertahun-tahun dan hal ini pula yang menjadi alasan pimpinan perusahaan ingin merubah ketentuan dalam Pasal 53 perjanjian kerja bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi ini.<sup>14</sup>

Melihat pada ketetapan dalam Pasal 154 Huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pekerja/buruh

---

<sup>13</sup> Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi

<sup>14</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Puji Laksana selaku Kepala Departemen HRD/GA di PT. Cikarang Presisi pada hari Sabtu, tanggal 28 Januari 2023

mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Maka Batasan masa kerja hingga mencapai usia pensiun dini maupun biasa tetap mengacu pada Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yakni masa kerja 20 tahun dan 50 tahun usia pekerja. Hal tersebut masih berlaku hingga saat ini dan sampai perjanjian kerja bersama (PKB) diperbaharui sebagaimana keinginan pelaku usaha.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengungkapkan fakta di lapangan mengenai beberapa alasan Pekerja tetap tidak mengajukan pensiun dini kepada PT. Cikarang Presisi :<sup>15</sup>

a. Permohonan pensiun dini tidak disetujui

Pimpinan PT. Cikarang presisi memang tidak menginginkan adanya pensiun dini di PT. Cikarang Presisi. Walaupun dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 53 sudah tertulis bahwa pensiun dini diperbolehkan dengan syarat 20 tahun masa kerja. Namun pada kenyataan yang terjadi, pelaksanaan pensiun dini ini tidak ditanggapi oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, Karyawan tetap yang sudah mengajukan permohonan pensiun dini

---

<sup>15</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Amar Imron selaku Quality Inprosess di PT. Cikarang Presisi pada hari sabtu, tanggal 28 Januari 2023

walaupun sudah memberikan persyaratan administrasi mengenai permohonan tersebut tetap dipersulit dalam pengajuannya. Musyawarah sebagai Langkah awal dalam penyelesaian permohonan pensiun dini ini pun tetap mendapati kendala. Pihak Pimpinan Perusahaan tetap tidak akan menyetujui permohonan tersebut dengan alasan apabila masa kerja baru 20 tahun maka dianggap pekerja tersebut masih bisa bekerja di PT. Cikarang Presisi. Selain itu, Pimpinan perusahaan beranggapan masih membutuhkan tenaga pekerja tersebut dilihat dari kemampuan tenaga ahli yang dimiliki pekerja tetap tentunya pimpinan perusahaan lebih memilih mempertahankan pekerja tetap tersebut.

Sikap pimpinan PT. Cikarang Presisi ini tidak sesuai dengan Pasal 151 Ayat (2) yakni 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. Rundingan awal yang dilakukan oleh pimpinan PT. Cikarang Presisi dengan sarjiyono memang memberikan hasil tidak disetujui

permohonon pensiun dini tersebut namun pada rundingan selanjutnya dengan dinas ketenagakerjaan, pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak hadir sampai pada panggilan ketiga.

Melihat pada perselisihan pemutusan hubungan kerja sarjiyono dan dikaitkan dengan Pasal 151 Ayat (3) yakni dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan maka perselisihan tersebut harus memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, didapatkan fakta bahwa untuk permohonan pensiun dini selanjutnya tetap akan mengikuti upaya hukum sebagaimana yang sudah dilakukan sarjiyono.

- b. Menjaga hubungan baik dengan pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi

Hubungan kerja yang terjadi antara Pimpinan perusahaan dengan karyawan tetap tentunya tidak hanya menghadirkan adanya perjanjian kerja. Namun, dengan adanya hubungan kerja tersebut diharapkan hubungan yang ada tetap terjalin baik. Tidak adanya konflik dan kesalahfahaman antara pimpinan perusahaan dan karyawan tetap tentunya sangat diharapkan dalam hubungan kerja yang baik. Salah satu alasan ini yang dikemukakan karyawan tetap ketika ingin

mengajukan permohonan pensiun dini. Adanya perselisihan mengenai pensiun dini ini menimbulkan efek hubungan antara pimpinan dengan karyawan sedikit terganggu. Keharmonisan yang sebelumnya terjadi menjadi terganggu. Hal tersebut yang menjadi pertimbangan karyawan tetap ketika ingin mengajukan pensiun dini kepada PT. Cikarang Presisi.

Karyawan tetap di PT. Cikarang Presisi memilih tetap mengikuti masa pensiun biasa yakni terhitung 50 tahun masa kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi. Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan yang apabila tidak ada saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan akhirnya dapat berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak.

16

---

<sup>16</sup> *Jurnal Bina et al.*, Pembaruan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana , Cepat Dan Biaya Murah, 5 (2021). 131.

- c. Tidak ada ketentuan terbaru mengenai pensiun dini didalam perjanjian kerja bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi yang di sepakati pada tanggal 30 maret 2021 hingga saat ini belum diperbaharui. Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang membahas mengenai Pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengajukan pensiun muda diharapkan adanya pasal lanjutan mengenai Pasal 53 tersebut. Pasal 53 perjanjian Kerja Bersama mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengajukan pensiun muda yang berbunyi “Pekerja yang sudah sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 Ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 Ayat (5) pada perjanjian kerja bersama (PKB) ini.

Pasal tersebut dianggap menimbulkan kekeliruan antara pekerja dan pimpinan. Kekeliruan yang ada yakni menurut pandangan pimpinan perusahaan bahwa kata dapat mengajukan dapat Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut

yakni pekerja yang memenuhi masa kerja tersebut dapat mengajukan pensiun dini namun permohonan tersebut tidak dapat dipastikan dapat diterima atau tidak. Namun menurut pandangan pekerja, kata dapat mengajukan tersebut yakni pekerja dapat mengajukan dan pensiun dini tersebut dapat terlaksana apabila usia masa kerja sudah memenuhi sebagaimana yang tertera dalam Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT. Cikarang Presisi.

- d. Permohonan yang diajukan diselesaikan secara musyawarah

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, didapati bahwa sebelum sarjiyono mengajukan permohonan pensiun dini sebelumnya sudah ada pekerja tetap lain juga yang ingin mengajukan pensiun dini. Namun ketika pengajuan permohonan pensiun dini tersebut diajukan kepada pimpinan PT. Cikarang Presisi hanya sampai pada tahap musyawarah. Hal-hal seperti pihak pimpinan yang beranggapan masih membutuhkan tenaga ahli tersebut yang menjadi pertimbangan bagi pekerja tetap yang ingin mengajukan permohonan pensiun dini. Pada akhirnya permohonan tersebut berakhir dengan kesepakatan antara pekerja tetap dan perusahaan. Lalu permohonan pensiun dini tersebut batal dan pekerja tetap tersebut melanjutkan masa kerjanya di PT.



Cikarang Presisi sampai masa kerja pensiun biasa yakni 50 tahun masa kerja.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis, problematika yang terjadi di PT. Cikarang Presisi mengenai pelaksanaan pensiun dini tidak berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yakni “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut: Pasal 151 A Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Pedanjian Kerja Bersama; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Melihat pada ketentuan tersebut maka pekerja yang mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian Kerjasama sebagaimana terdapat dalam Pasal 53 Perjanjian kerja bersama (PKB) milik PT. Cikarang Selatan yakni pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun kepadanya dapat mengajukan pensiun muda. Namun berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan penerapan ketentuan dalam Pasal 151 A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini tidak terlaksana. Seharusnya pimpinan PT. Cikarang Presisi mengabulkan permohonan pensiun dini apabila pekerja tersebut sudah memenuhi masa kerja 20 tahun selama bekerja di PT. Cikarang Presisi.

**BAB IV**

**UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH  
PEKERJA DALAM MENGUPAYAKAN HAK-HAK  
PEKERJA UNTUK MENGAJUKAN PENSIUN DINI  
DI PT. CIKARANG PRESISI**

**1. Upaya Penegakan Hukum**

Upaya dalam penegakan hukum merupakan upaya untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan dengan proses melibatkan banyak hal. Tujuan adanya upaya penegakan hukum agar terselesaikannya sengketa yang terjadi, sehingga mendapatkan penyelesaian yang adil bagi kedua belah pihak yang bersengketa. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami problematika pelaksanaan pensiun dini yakni upaya penegakan hukum preventif dan penegakan hukum represif.

**a. Upaya Hukum Secara Preventif**

Upaya penegakan hukum preventif adalah merupakan tindakan pemerintah didasarkan pada kebebasan bertindak, upaya hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.<sup>1</sup>

Upaya penegakan hukum preventif dirasa akan

---

<sup>1</sup> Luh Putu Suryani, Fakultas Hukum, dan Universitas Warmadewa, “Perlindungan hukum karyawan pt. arta sedana retailindo yang terkena pemutusan hubungan kerja atas klaim bpjs ketenagakerjaan,” 1.2 (2020), 418.

lebih efektif karena penyelesaiannya dilakukan dengan musyawarah antara pekerja tetap yang mengajukan permohonan pensiun dini dengan Pimpinan PT. Cikarang Presisi agar menemukan kesepakatan apakah permohonan pensiun dini tersebut dapat di terima atau tidak.

## **b. Upaya Hukum Secara Represif**

Upaya Penegakan Hukum Represif adalah penegakan hukum yang dilakukan dengan cara menindaklanjuti pelanggaran hukum.<sup>2</sup>

1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan

a) Penyelesaian melalui Bipartit

Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah mufakat. Penyelesaian Perselisihan pemutusan hubungan kerja karena permohonan pensiun dini di wilayah kerja PT. Cikarang Presisi pertama kali diajukan oleh Sarjiyono. Pada tanggal 1 Desember 2020 permohonan pensiun dini tersebut diajukan kepada Pimpinan Unit Kerja namun setelah 2 (dua) minggu sejak diajukan permohonan

---

<sup>2</sup> Suryani, Hukum, dan Warmadewa. Perlindungan hukum karyawan pt. arta sedana retailindo yang terkena pemutusan hubungan kerja atas klaim bpjs ketenagakerjaan. 418

pensiun dini tersebut, pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak memberikan tanggapan. Pimpinan Unit Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia berdiri sejak Juni 2012 yang berperan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja di PT. Cikarang Presisi dan memperjuangkan hak-hak normatif yang sebelumnya tidak diberikan oleh perusahaan. Pada tanggal 16 Desember 2020, Pimpinan Unit Kerja Serikat pekerja logam federasi serikat pekerja metal Indonesia memberikan surat permohonan ajakan berunding pertama tentang permohonan pemutusan hubungan kerja karena pensiun dini Sarjiyono kepada pimpinan perusahaan PT. Cikarang Presisi dengan nomor surat 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/ XII/2020 namun tidak mendapatkan tanggapan dari pimpinan PT. Cikarang Presisi.

Pada tanggal 21 desember 2020, Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia memberikan surat permohonan ajakan berunding kedua tentang permohonan pemutusan hubungan kerja karena pensiun dini Sarjiyono kepada Pimpinan perusahaan PT.. Cikarang Presisi dengan nomor surat 167/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020 namun sampai dengan waktu yang ditetapkan oleh PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi

yakni senin tanggal 28 Desember 2020, Pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak juga memberikan jawaban maupun tanggapan kepada PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi. Lalu Pimpinan unit kerja kepada HRD lalu diadakan rapat manajemen. Musyawarah yang sudah dilakukan tidak terjadi kesepakatan kesepakatan.<sup>3</sup>

Alasan tidak terjadinya kesepakatan tersebut yakni dikarenakan pasca wabah covid order terjadi penurunan penjualan oleh konsumen setelah itu penjualan mulai naik pada saat wabah covid sudah mereda. Menurut pimpinan PT. Cikarang Presisi dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman untuk membuat produk yang berkualitas. Pimpinan PT. Cikarang Presisi juga tidak menginginkan penjualan turun kembali apabila kualitas produk mengalami penurunan. Alasan lain tidak terjadinya kesepakatan dikarenakan menurut pimpinan PT. Cikarang Presisi dibutuhkan waktu untuk mencari pengganti tenaga ahli mesin. Harus ada training dan pelatihan skill untuk mengganti tenaga ahli mesin sebelumnya. Pelatihan skill yang dilakukan agar karyawan baru memiliki matrik skill yang sama. Selain itu, alasan dalam pandangan ekonomi yakni melihat

---

<sup>3</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Puji Laksana Selaku Kepala Departemen HRD & GA di PT. Cikarang Presisi pada hari Sabtu, tanggal 28 Januari 2023

keuntungan yang didapatkan oleh PT. Cikarang Presisi.<sup>4</sup>

Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berisi apabila upaya perundingan bipartite gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya bipartit telah dilakukan.

b) Penyelesaian melalui mediasi

Lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.

Pada penyelesaian permohonan pemutusan hubungan kerja karena pensiun dini sarjiyono yang diajukan pada 1 Desember 2020 dengan hasil musyawarah manajemen tidak menghasilkan kesepakatan maka selanjutnya pada tanggal 4 Desember 2021 PUK SPL FSPMI melayangkan surat tentang permohonan mediasi terkait pensiun dini

---

<sup>4</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Puji Laksana Selaku Kepala Departemen HRD & GA di PT. Cikarang Presisi pada hari Sabtu, tanggal 28 Januari 2023

dengan nomor surat 169/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/2021 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Up. Kabid. HI Syaker Disnaker Kabupaten Bekasi.<sup>5</sup>

Pada tanggal 20 Januari 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memanggil para pihak untuk melakukan mediasi namun pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak memenuhi panggilan mediasi pertama. Lalu pada tanggal 16 Februari 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memanggil para pihak untuk melakukan mediasi tetapi pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak memenuhi panggilan mediasi kedua. Dikarenakan 2 (dua) kali panggilan mediasi tidak dihadiri pimpinan PT. Cikarang Presisi maka pada tanggal 23 Desember 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memanggil para pihak untuk melakukan mediasi tetapi pihak tergugat tidak memenuhi panggilan mediasi ketiga. Pengusaha yang tidak hadir dalam panggilan mediasi maka tidak ada keterangan dari pengusaha dalam risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kesimpulan yang diberikan dalam hasil perundingan mediasi yakni :

- a) Bahwa penyelesaian hubungan industrial antara pengusaha PT. Cikarang Presisi

---

<sup>5</sup> Data Berdasarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Cikarang Presisi dengan PUK SPL FSPMI



- dengan PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi tentang pensiun muda Saudara Sarjiyono;
- b) Bahwa sesuai ketentuan Pasal 13 Ayat (2) Huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator menerbitkan anjuran secara tertulis kepada kedua belah pihak melalui surat dengan nomor 565/2133/Disnaker pada tanggal 12 maret 2021;
  - c) Bahwa terhadap anjuran tersebut pengusaha PT. Cikarang Presisi tidak memberikan jawaban sedangkan dari PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi. menjawab melalui surat nomor 190/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/III/2021 tanggal 19 maret 2021 menyatakan menerima atas mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

Menindaklanjuti surat PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi nomor 169/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/I/2021 tanggal 4 januari 2021 perihal permohonan mediasi terkait pensiun muda bagi pekerja PT. Cikarang Presisi atas nama Sarjiyono terhadap permohonan mediasi dimaksud telah dilakukan upaya/Langkah panggilan pada tanggal 26 januari 2021, 16 januari 2021, 16 februari 2021, dan 23 februari 2021 maka

didapati pendapat dan pertimbangan mediator dalam surat nomor 565/2134/Disnaker perihal anjuran yang berisi :

- a) Bahwa telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT. Cikarang Presis dengan pekerja/PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi terkait pensiun muda Saudara sarjiyono;
- b) Bahwa terhadap perselisihan pensiun muda telah dilakukan upaya untuk dilakukan perundingan secara bipartite melalui PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi melayangkan surat untuk dilakukan perundingan bipartite melalui surat nomor: 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020, kemudian melalui surat nomor: 167/PUK/SPL/FSPMI/CIPRES/XII/2020 namun tidak ada tanggapan, maka dapat dinyatakan tidak ada titik temu;
- c) Bahwa terhadap perselisihan pensiun muda saudara sarjiyono telah dilakukan panggilan untuk dilakukan mediasi pada tanggal 26 januari 2021, tanggal 16 february 2020 dan tanggal 23 february 2021, dan hanya dihadiri oleh pekerja/PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi, sehingga keterangan dari perusahaan tidak ada (Nihil);

- d) Bahwa saudara sarjiyono adalah pekerja PT. Cikarang Presisi mulai bekerja terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2000;
- e) Bahwa pada tanggal 1 desember 2020 pekerja saudara sarjiyono mengajukan permohonan pensiun muda ke PT. Cikarang Presisi, namun hingga di perselisihan ke Dinas Ketengakerjaan Kabupaten Bekasi belum ada jawaban dari pihak perusahaan PT. Cikarang Presisi;
- f) Bahwa sesuai perjanjian kerja bersama PT. Cikarang Presisi yang diatur dalam Pasal 53 mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena mengajukan pensiun muda menerangkan sebagai berikut :
  - g) “Pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun, kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 54 ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (5) dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini”.
- h) Bahwa dalam PKB PT. Cikarang Presisi diatur pekerja telah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun maka masa kerja pekerja saudara sarjiyono telah bekerja di PT. Cikarang

Presisi sampai dengan tanggal 1 Desember 2020 telah memiliki masa kerja lebih dari 20 (dua puluh tahun) maka sesuai PKB PT. Cikarang Presisi Pasal 53 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena mengajukan pensiun muda telah terpenuhi maka dapat dipertimbangkan keinginan pekerja untuk pensiun muda direalisasikan oleh perusahaan;

- i) Bahwa dengan terpenuhi permohonan pensiun muda saudara sarjiyono maka ada kewajiban perusahaan untuk memberikan hak pensiun muda saudara sarjiyono sebesar yang diatur dalam PKB Pasal 53 PKB PT. Cikarang Presisi yaitu:
  - (1) Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (5) dalam perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi.
  - (2) Bahwa pegawai mediator telah berusaha untuk menyelesaikan perselisihan ini secara musyawarah mufakat dalam persidangan mediasi, namun karena tidak tercapai titik temu untuk tidak berlarut-larutnya permasalahan, maka sesuai ketentuan Pasal 13 Ayat (2) Huruf a Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 mediator mengeluarkan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak yang berselisih.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat (2) Huruf a mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mengeluarkan surat anjuran dengan nomor surat 565/2134/Disnaker tertanggal 12 maret 2021 yang berisi:

- (1) Agar pengusaha PT. Cikarang Presisi merealisasikan permohonan pensiun muda Saudara Sarjiyono dengan memberikan kompensasi sebagai berikut:
  - (a) Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (5) dalam perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi.
  - (b) Agar kedua belah pihak menjawab secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini.

Terhadap anjuran tersebut, Sarjiyono melalui Pengurus unit kerja

serikat pekerja logam federasi serikat pekerja metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT. Cikarang Presisi memberikan jawaban dengan nomor 190/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2021 yang berisi penggugat merima isi anjuran dari Dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 13 Ayat (2) Huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berisi para pihak harus udah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak memberikan jawaban atas anjuran dalam risalah mediasi penyelesaian hubungan industrial yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi pada tanggal 30 maret 2021 maka sebagaimana dalam Pasal 13 Ayat (2) Huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni pihak yang tidak memberikan pendapatnya

sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.<sup>6</sup>

## 2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berisi apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat bekerja/buruh bekerja. Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberikannya keputusan dari pihak pengusaha.

Perselisihan yang terjadi antara pekerja yakni Sarjiyono dengan PT. Cikarang Presisi merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena pensiun dini yang diajukan oleh Pekerja yakni Sarjiyono. Perselisihan tersebut sudah menempuh cara

---

<sup>6</sup> Data Berdasarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Cikarang Presisi dengan PUK SPL FSPMI

penyelesaian perselisihan industrial dengan melakukan bipatrit dan upaya mediasi namun upaya tersebut tidak memberikan kesepakatan bagi kedua belah pihak. Maka upaya penyelesaian perselisihan selanjutnya yakni penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus. Surat Gugatan yang diajukan oleh Sarjiyono pada tanggal 4 Juni 2021 dilampiri dengan anjuran atau risalah penyelesaian yang dalam gugatan ini lalu gugatan tersebut didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Khusus pada tanggal 15 Juni 2021 dalam register nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg.

Sarjiyono sebagai penggugat yang merupakan warga negara Indonesia pekerja PT. Cikarang Presisi yang beralamat di Kampung Sekarwangi RT 002/RW 028 Kelurahan Cibadak Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi yang memberikan kuasa kepada Amar Imron, S.H. Triyono, Tarino, Sudirman, Waluyo S.H, Ahwono S.H, Riyanto yang merupakan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Cikarang Presisi berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 4 juni 2021.<sup>7</sup>

Tergugat dalam gugatan ini yakni PT. Cikarang Presisi yang beralamat di Jalan.

---

<sup>7</sup> Data Berdasarkan Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg



Jatiraya Blok J I No.7 Newton Techno Park Lippo Cikarang Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Herry Armanto, Puji Laksana, dan Thiong Ay Tin, yang merupakan manager HRD dan GA dan Asisten Manager HRD dan GA PT. Cikarang Presisi berdasarkan surat kuasa khusus pada tanggal 3 Juli 2021.<sup>8</sup>

Gugatan memuat duduk perkara yang memuat kronologi permasalahan sejak penggugat bekerja sampai pengajuan permohonan pensiun dini dengan penyelesaian melalui bipartite hingga mediasi yang tidak memberikan kesepakatan bagi kedua belah pihak. Tuntutan penggugat adalah :

1. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat karena memenuhi usia pensiun muda sejak putusan ini dibacakan;
2. Menghukum tergugat untuk membayar keseluruhan putus hubungan kerja akrena pensiun muda secara tunai dan sekaligus sesuai ketentuan pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Cikarang Presisi sebesar Rp 135.838.431.25 dengan rincian sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Data Berdasarkan Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

- Uang pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp } 4.724.815,-$   
=Rp  
85.046.670,-
  - Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 7 \times$   
Rp 4724.815,- =Rp  
33.073.705,-
  - Uang penggantian hak sebesar 15% $\times$   
Jumlah pesangon di tambah uang  
masa kerja atau jika di total  
mendapatkan hak sebesar 28,75 kali  
upah
  - $28,75 \times \text{Rp } 4.724.815 = \text{Rp}$   
135.838.431.25 (seratus tiga puluh  
lima juta delapan ratus tiga puluh  
delapan empat ratus tiga puluh satu  
rupiah dua puluh lima sen);
3. Menghukum tergugat membayar uang  
Dwangsom/paksa sebesar Rp. 1.000.000  
(satu juta rupiah) perhari apabila  
lalai/tidak menjalankan putusan sejak  
mempunyai kekuatan hukum tetap;
  4. Menghukum tergugat untuk membayar  
biaya oerkara sesuai Undang-Undang:  
Atas gugatan tersebut pihak PT.  
Cikarang Presisi sebagai tergugat memberikan  
jawaban dalam Pokok Perkara:
    1. Bahwa tergugat dengan tegas menolak  
seluruh dalil gugatan penggugat dalam  
pokok perkara, kecuali yang dengan tegas  
diakui kebenarannya secara hukum oleh  
tergugat.

2. Bahwa benar penggugat adalah sebagai pekerja di perusahaan Tergugat di bagian Quality Control dengan jabatan sebagai Inspector;
3. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan penggugat angka 4 (empat) sampai dengan angka 7 (tujuh), karena faktanya tergugat sudah menyampaikan kepada penggugat melalui pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) bahwa perusahaan tergugat belum bisa menyetujui permohonan pensiun muda yang diajukan oleh penggugat karena perusahaan tergugat belum ada program pensiun muda dan perusahaan tergugat masih membutuhkan tenaga penggugat;
4. Bahwa tergugat menolak tegas dalil gugatan pengkuat angka 8 (delapan) sampai dengan angka 16 (enam belas) yang pada intinya bahwa penggugat mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pensiun muda berdasarkan Pasal 53 perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi dan menuntut tergugat agar membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada penggugat sebesar Rp. 135.838.431,25 (seratur tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus tiga

puluh satu koma dua puluh lima rupiah). Atas gugatan tersebut, Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi menyebutkan:

Bahwa berdasarkan data di bagian HRD perusahaan tergugat berupa kartu tanda penduduk atas nama penggugat terdapat fakta bahwa penggugat lahir di Sleman pada tanggal 15 Oktober 1982 yang menunjukkan bahwa usia penggugat baru mencapai 38 (tiga puluh delapan) tahun lebih sehingga usaha penggugat masih tergolong usia produktif.

- b. Bahwa perusahaan tergugat sampai sekarang belum ada program pensiun dini:

Bahwa sehubungan perusahaan tergugat masih membutuhkan tenaga penggugat dan belum ada penggantinya. Dan disamping itu penggugat masih produktif serta belum mencapai usia 50 tahun maka perusahaan belum bisa menyetujui permohonan pensiun dini yang diajukan oleh penggugat.

- c. Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas maka cukup

beralasan secara hukum apabila tergugat memohon kepada yang mulia majelis hakim agar dalil gugatan penggugat dalam pokok perkara angka 4 (empat) sampai dengan angka 16 (enam belas) dinyatakan Ditolak seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dapat diterima;

- d. Bahwa karena permohonan pengajuan pensiun muda yang diajukan oleh penggugat belum disetujui oleh perusahaan tergugat dan gugatan penggugat dinyatakan ditolak maka tergugat memohon kepada yang mulia majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat belum terputus dan menghukum penggugat untuk tetap bekerja seperti biasanya di perusahaan tergugat pada posisi dan jabatannya;
- e. Bahwa terhadap dalil gugatan penggugat angka 17 (tujuh belas) pada intinya menuntut dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar RP 1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari, Tergugat menolak tegas karena dalil tersebut merupakan dalil tidak berdasar hukum. Bahwa tuntutan uang paksa (*dwangsom*) dapat diajukan

hanya dalam petitum gugat tidak memohon menghukum tergugat untuk membayar sejumlah uang, akan tetapi faktanya penggugat menuntut untuk dibayarkan sejumlah uang berupa kompensasi pemutusan hubungan kerja. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 Rv berdasar hukum dalil tersebut untuk dinyatakan ditolak.

Bahwa berdasarkan uraian fakta-fakta hukum tersebut diatas tergugat memohon kepada yang mulia majelis hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo untuk memutuskan sebagai berikut:

1. Menolak gugatan pengugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat belum putus;
3. Menghukum penggugat untuk tetap bekerja seperti biasanya di perusahaan tergugat pada posisi dan jabantannya;
4. Menghukum penggugat membayar biaya perkara sesuai undang-undang;

Bahwa terhadap jawaban dari tergugat tersebut, pihak pengugat telah mengajukan tanggapan/replik tertulis pada tanggal 10 mei 2021. Selanjutnya pada tanggal 24 mei 2021 terhadap replik dari

penggugat tersebut maka tergugat telah mengajukan tanggapan/duplik tertulis.

Dalam sidang selanjutnya, Penggugat mengajukan bukti tertulis untuk meneguhkan dalil gugatannya berupa fotocopy yang telah diberi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya/copynya kemudia diberi tanda P1 sampai dengan P10. Penggugat dalam sidang ini juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yakni handoko dan abud Budiman untuk mendukung dalil-dalil gugatannya.

Untuk meneguhkan dalil jawabannya, tergugat telah mengajukan bukti tertulis berupa fotocopy yang telah dibubuhkan materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya kemudian diberi tanda T-1 sampai dengan T-6. Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu purwanto dan Sudirman untuk mendukung dalil-dalil bantahannya.

Berdasarkan pertimbangan hukum oleh hakim atas fakta-fakta yang diberikan oleh penggugat dan tergugat pada persidangan maka hakim memberikan putusan kepada kedua belah pihak yang berisi:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk Sebagian;

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat demi hukum karena pensiun muda sejak putusan ini di bacakan
3. Menghukum tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada penggugat dengan jumlah total seluruhnya sebesar Rp 135.838.431,- (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara.<sup>9</sup>

Putusan yang diberikan oleh Hakim Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 AKhusus menurut penulis sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Cikarang Presisi. Jumlah pesangon yang diberikan juga sudah sesuai dengan Pasal 156 dan Pasal 157 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Total pemberian pesangon sebesar Rp. 135.838.431,- (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh satu rupiah) sudah

---

<sup>9</sup> Data Berdasarkan Putusan No. 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg



sesuai sebagaimana sarjiyono sudah bekerja selama 20 tahun masa kerja.<sup>10</sup>

Menurut penulis, pengajuan permohonan pensiun dini oleh Sarjiyono pun sudah sesuai dengan Pasal 151 Ayat (3) dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi :<sup>11</sup>

“Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.”

*“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”*

Tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh sarjiyono sudah sesuai dengan Pasal tersebut. Maka melihat putusan tersebut sudah sangat sesuai dengan dalil putusan yang diberikan. Namun pada pelaksanaannya, PT. Cikarang Presisi tidak menjalankan putusan tersebut sebagaimana asas putusan hakim harus

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>11</sup> Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

dianggap benar (*res judicata pro veritate habetur*) sebagai salah satu bentuk asas hukum mempunyai dua fungsi:

1. Fungsi dalam hukum: mendasarkan eksistensinya pada rumusan oleh pembentuk undang-undang dan hakim (ini merupakan fungsi yang bersifat mengesahkan) serta mempunyai pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak.
2. Fungsi dalam ilmu hukum: hanya bersifat mengatur dan eksplikatif (menjelaskan), tujuannya adalah memberi ikhtisar, tidak normatif sifatnya dan tidak termasuk hukum positif. Sifat instrumental asas hukum ialah bahwa asas hukum mengakui adanya kemungkinan-kemungkinan penyimpangan, sehingga membuat sistem hukum menjadi luwes.<sup>12</sup>

Terkait putusan pengadilan pada tingkat pertama tersebut, PT. Cikarang Presisi mengajukan permohonan kasasi kepada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung. Permohonan kasasi tersebut diajukan atas keberatan pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi terhadap dalil-dalil putusan maka pimpinan PT. Cikarang Presisi dalam Langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial

---

<sup>12</sup> Joko Widodo, "PENERAPAN ASAS PUTUSAN HAKIM HARUS DIANGGAP BENAR (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 97/PUU-XI/2013)," *Jl. Arjuna Utara*, 13.1 (2016), 11510.

selanjutnya yakni pengajuan keberatan pada tingkat kasasi.

### 3) Penyelesaian Perselisihan Melalui Hakim Kasasi

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seluruh proses hukum acara dalam Pengadilan Hubungan Industrial diserahkan kepada hukum acara perdata yang berlaku umum sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :

“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.” Juncto Pasal 110 UU PPHI yakni :  
“Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan

kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :<sup>13</sup>

- a. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.”

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena permohonan pensiun dini yang sebelumnya sudah menempuh upaya penyelesaian perselisihan melalui pengadilan namun pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi mengajukan kasasi terhadap putusan tersebut dengan nomor register 550 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Dalam gugatan kasasi ini PT. Cikarang Presisi berlaku sebagai pemohon kasasi dan Sarjiyono sebagai termohon kasasi.

<sup>14</sup>

Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri bandung telah diberitahukan kepada pemohon kasasi pada tanggal 19 November 2021 kemudian oleh pemohon kasasi dengan perantara

---

<sup>13</sup> Eka Ardianto Iskandar, Hari Nur Arif, dan Rachel Simbayak, “Aspek Hukum Pengajuan Upaya Hukum Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Palar | Pakuan Law Review*, 7.2 (2021), 389–408 <<https://doi.org/10.33751/palar.v7i2.4290>>.

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Amar Imron Selaku Quality Inprosess di PT. Cikarang Presisi pada hari Sabtu, 28 Januari 2023

kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 November 2021 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 1 Desember 2021 sebagaimana ternyata dari Akta pernyataan permohona kasasi Nomor 175/Kas/G/2021/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh panitera pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri bandung, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di kepaniteraan pengadilan negeri/hubungan industrial tersebut pada tanggal 13 Desember 2021.<sup>15</sup>

Berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 13 Desember 2021 maka pemohon kasasi meminta agar :

1. Menerima permohonan kasasi dari pemohon kasasi/semula tergugat;
2. Membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri bandung kelas 1 A Nomor perkara nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg pada tanggal 11 Oktober 2021, dan

Mengadili sendiri :

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk Sebagian;
2. Menyatakan putusan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat demi hukum karena pensiun muda sejak putusan ini dibacakan;

---

<sup>15</sup> Data Berdasarkan Putusan Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2022

3. Menghukum tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada penggugat dengan jumlah total seluruhnya sebesar Rp40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah);
4. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya penggugat yang timbul dalam perkara ini kepada negara;<sup>16</sup>

Berdasarkan memori kasasi tersebut, Termohon kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 19 Januari 2022 yang pada pokoknya mohon kepada Mahkamah Agung agar menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi. Putusan kasasi pada permohonan pemutusan hubungan kerja ini berbunyi :

Mengadili :

1. Menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT. Cikarang Presisi tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada negara;

Penolakan dalil kasasi oleh hakim melihat pada usia masa kerja 20 (dua puluh) tahun penggugat dan sudah mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja pada tanggal 1 Desember 2020, maka hal tersebut sudah sesuai dengan Pasal 53 dan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat

---

<sup>16</sup> Data Berdasarkan Putusan Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2022

antara PT. Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Cikarang Presisi maka sudah berdasar hukum apabila penggugat diputus hubungan kerja karena pensiun dini dengan hak pensiun.<sup>17</sup>

Selain itu alasan penolakan kasasi yang diajukan oleh PT. Cikarang Presisi dikarenakan PT. Cikarang Presisi dalam gugatan kasasinya ini berisi pengulangan dalil dan mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan. Maka putusan akhir yang digunakan dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah Putusan Nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg.

Pada pelaksanaan putusan tersebut sebagaimana sudah dilakukan pemutusan hubungan kerja karena pensiun dini antara sarjiyono dengan PT. Cikarang Presisi dan pemberian kompensasi pesangon kepada sarjiyono terdapat negosiasi yakni pimpinan PT. Cikarang Presisi menginginkan pembayaran pensiun tersebut dilakukan 12x pembayaran berangsur namun setelah diadakannya musyawarah lebih lanjut maka pembayaran pensiun dini kepada Sarjiyono dilakukan dengan 3x pembayaran yang

---

<sup>17</sup> Data Berdasarkan Putusan Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2022

dilakukan secara berangsur sejak Januari 2023 setiap tanggal 10.<sup>18</sup>

Pada bulan januari 2023 pembayaran pertama kepada Sarjiyono sejumlah Rp42.654.222.00. Pada bulan maret 2021 pembayaran kedua sejumlah Rp42.702.341.00 dan pembayaran ketiga dilakukan pada bulan April 2023. Teknis pembayarannya yakni dengan transfer ke rekening pribadi milik sarjiyono. Pembayaran uang pesangon tersebut sudah dipotong pajak 5% sebagaimana tarif pajak pensiunan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 16/PMK.03/2010 Pasal 4 atas penghasilan berupa uang menafaat pensiun, tunjangan hari tua dan jaminan hari tua.<sup>19</sup>

Untuk uang pesangon yang bersifat final akan dikenakan berdasarkan tarif pajak PPh 21 yang bersifat progresif, yang berrati penghasilan yang dikenai pajak akan dikurangi secara bertahap, yakni :

- a. Penghasilan 0-Rp60.000.000 dikenakan tarif 5%
- b. Penghasilan Rp60.000.000-Rp250.000.000 dikenakan tarif 15%
- c. Penghasilan Rp250.000.000-Rp500.000.000 dikenakan tarif 25%

---

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Puji Laksana selaku Kepala Departemen HRD & GA di PT. Cikarang Presisi pada hari Sabtu, 28 Januari 2023

<sup>19</sup> Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 16/PMK.03/2010



- d. Penghasilan Rp500.000.000-  
Rp5.000.000.000 dikenakan tarif 30%
- e. Penghasilan lebih dari Rp5.000.000.000  
dikenakna tarif 35%

Sebagaimana tertera dalam putusan yakni pemberian kompensasi pensiun kepada Sarjiyono sebesar :

Upah : Rp4.724.815,-

Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp}4.724.815,- =$   
Rp85.046.670,-

Uang Penghargaan Masa Kerja =  $1 \times 7 \times$   
Rp4.724.815,- ‘ Rp33.073.705,-

Uang penggantian hak sebesar 15% x jumlah pesangon di tambah uang masa kerja atau jika di total mandapatkan hak sebesar 28.75 kali upah.  
 $28.75 \times \text{Rp}4.724.815,- =$   
Rp135.838.431,- (Seratus Tiga Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah).

Bahwa secara hukum mengenai hak Pekerja/Pengusaha serta kewajiban Pekerja/Pengusaha diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, pada tulisan ini yang termuat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada Pasal 167 secara jelas dan tegas mengatur hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha bila pekerja sudah mencapai usia pensiun sesuai dengan Peraturan Pemerintah dibidang ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Bahwa pada Pasal 167 diamanatkan apabila pekerja

mempunyai masa kerja minimal 24 tahun maka total hak yang diperoleh 32,2 bulan upah, dimana secara hukum pekerja dengan masa pengabdian selama 24 tahun masa bekerja mempunyai kepastian hukum memperoleh hak 32,2 bulan upah dan mempunyai manfaat pada saat memasuki usia pensiun dengan harapan upahnya yang sebesar 32,2 bulan upah yang diperolehnya. Bahwa bila dihitung secara ekonomis tentubesaran yang harus dikeluarkan oleh pengusaha untuk pekerja perbulan setidaknya sebesar :  $32,2 \text{ bulan} = 1,34 \text{ bulan upah pertahun}$  atau sama dengan  $1,34 \text{ bulan upah pertahun} = 0,11 \text{ bulan upah perbulan}$  dapat di samakan dengan 11% upah perbulan. Tentu hal ini sesuai dengan perhitungan secara umum sebab dalam kenyataan secara pasti pengembangan uang tersebut ada setiap bulannya/setiap tahunnya.<sup>20</sup>

Mengenai pesangon karyawan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak ada perubahan karena pesangon karyawan yang diterima tetap yakni maksimal 9 kali gaji untuk pekerja yang telah mengabdikan

---

<sup>20</sup> Aktivistis Buruh, “Kepastian Hukum Manfaat Pensiun Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster IV Dan Peraturan Pemerintah No 45 Tahun 2015,” 02.13 (2021), 253.

selama 8 tahun, serta penghargaan upah yang diterima karyawan minimal 2 kali gaji.<sup>21</sup>

Upaya hukum yang telah dilakukan oleh Sarjiyono selaku karyawan tetap dalam mengajukan permohonan pensiun dini sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mengundurkan diri seharusnya merupakan suatu bentuk tindakan sukarela untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pemberi kerja, atas inisiatif yang dilakukan pekerja/buruh. Sebagai salah satu mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sukarela oleh pekerja, pengunduran diri pada umumnya disebabkan karena pekerja/buruh merasa tidak cocok dengan perusahaan termasuk di dalamnya adalah pengusaha, atasan, kolega, jabatan, jenis/sektor usaha, upah/remunerasi atau pekerja/buruh memperoleh pekerjaan ditempat lain dan memasuki usia pensiun.

Upaya hukum preventif yang dapat dilakukan karyawan PT. Cikarang Presisi dengan pihak pimpinan PT. Cikarang presisi ini merupakan bagian dari pencegahan apabila kedepannya akan terjadi permohonan pensiun dini yang diajukan oleh karyawan tetap. Bahwa dalam Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama PT. Cikarang Presisi mengatur

---

<sup>21</sup> Cantik, Annisa, dan Indonesia.139

mengenai pensiun dini. Yang menyebutkan bahwa pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 Ayat (5) pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini.

Maka melihat pada Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi seharusnya pihak perusahaan tidak memberikan alasan untuk menolak permohonan pensiun dini dikarenakan melihat pada isi dalam Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merujuk pada diperbolehkannya mengajukan permohonan pensiun dini bagi karyawan tetap. Maka sarjiyono dalam hal ini memang berhak mengajukan pensiun dini kepada perusahaan apabila telah memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh PT. Cikarang Presisi. Namun pada faktanya sampai pada upaya hukum bipartit yakni ajakan berunding oleh serikat pekerja logam federasi serikat pekerja logam Indonesia (SPL FSPMI) tetap tidak ditanggapi oleh pimpinan PT. Cikarang Presisi.

Upaya mediasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan pun tidak memberikan hasil dikarenakan Pimpinan PT. Cikarang Presisi tidak memenuhi panggilan mediasi. Lalu sampai pada Pengadilan negeri bandung kelas 1A pun pimpinan PT. Cikarang Presisi tetap menolak permohonan pensiun dini. Namun Putusan akhir yang diberikan pada putusan tingkat pertama menurut penulis sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pemberian pesangon sejumlah Rp. 135.838.431,- (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh satu rupiah).

Upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja setelah dikeluarkannya putusan tersebut yakni mendaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yakni melakukan pencacatan putusan tersebut. Tujuan pencacatan tersebut yakni ketika perjanjian atau putusan itu tidak dilaksanakan maka dapat dilakukan tindakan yang lanjutan mengenai kasus Sarjiyono ini.<sup>22</sup>

Langkah yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja apabila ada karyawan tetap di PT. Cikarang Presisi yang ingin mengajukan

---

<sup>22</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Amar Imron Selaku Anggota Serikat Pekerja Pada Tanggal 03 Juli 2023

pensiun dini yakni serikat pekerja berharap pimpinan perusahaan tidak melakukan perlawanan lagi atau penolakan terhadap permohonan pensiun dini.

Kesesuaian pemberian jumlah pesangon tersebut melihat pula pada Pasal 54 Perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi, Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan perubahan dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja PT. Cikarang Presisi merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum (khususnya bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif). Adanya perlindungan hukum bagi pekerja tetap PT. Cikarang Presisi mekanisme untuk memulihkan hak-hak yang dilanggar oleh PT. Cikarang Presisi sebagai akibat tidak terdapat kesesuaian antara bunyi Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan implementasi yang terjadi di lapangan mengenai permohonan pemutusan hubungan kerja dengan alasan program pensiun dini yang mana tidak ada kesepakatan dengan Sdr. Sarjiyono Purnomo dan Pimpinan PT. Cikarang Presisi

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan dalam pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Problematika yang terjadi mengenai permohonan pensiun dini yang terjadi di PT. Cikarang Presisi menurut pengusaha yakni efisiensi waktu dalam hal ini yakni perusahaan tentunya memikirkan bahwa untuk menerima karyawan baru membutuhkan waktu untuk mengasah skill agar skill tersebut sama dengan karyawan tetap, belum ada program pensiun dini di PT. Cikarang Presisi, tidak membuka lowongan untuk karyawan baru maka menyebabkan tidak adanya tambahan maupun pengurangan jumlah karyawan tetap di PT. Cikarang Presisi, Pandangan secara ekonomis yakni Sama halnya jika karyawan keluar atau hubungan kerjanya dengan perusahaan berakhir maka perusahaan akan menjadwalkan ulang keberangkatan karyawan baru karena harus mengeluarkan dana untuk pengembangan karyawan. Selain itu perusahaan juga akan mengeluarkan dana untuk pensiun atau tunjangan lain dengan pensiun ini, dan pihak pimpinan perusahaan menginginkan ketantuan usia pensiun diganti menjadi masa kerja bukan usia pensiun tenaga kerja. Kendala yang

dihadapi tenaga kerja ketika akan mengajukan pensiun dini dinataranya yakni permohonan pensiun dini tidak disetujui, menjaga hubungan baik dengan pimpinan PT. Cikarang Presisi, Tidak ada ketentuan terbaru mengenai pensiun dini dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan permohonan yang diajukan diselesaikan secara musyawarah.

2. Upaya hukum yang telah dilakukan tenaga kerja di PT. Cikarang Presisi yakni Upaya Represif dengan upaya hukum di luar pengadilan yakni bipartit yang dibantu oleh Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), mediasi dengan dibantu oleh mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, selanjutnya upaya hukum di pengadilan yakni dengan mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus. Dalam hal pihak pimpinan PT. Cikarang Presisi merasa keberatan atas putusan yang diberikan pada tingkat pertama maka dapat mengajukan permohonan kasasi pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus.

## **B. SARAN**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yakni :

- 1) Adanya perubahan dalam Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara PT. Cikarang presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI). Perubahan yang dilakukan yakni



membuat kesepakatan terhadap kata “dapat mengajukan” dalam pasal tersebut apakah kata tersebut memberikan makna permohonan pensiun diterima atau tidak diterima walaupun sudah mengajukan sesuai dengan bunyi Pasal 53 tersebut.

- 2) Persyaratan mengenai pensiun dini di wilayah kerja PT. Cikarang Presisi diperjelas. Apabila memang kesepakatan tetap mengacu pada pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama maka apabila pekerja tetap yang sudah mencapai masa kerja 20 tahun terhadap permohonan pensiun dini dapat dikabulkan.
- 3) Perlindungan hak pekerja/buruh PT. Cikarang presisi dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 baik dalam hal jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun konsekuensi yang harus ada setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016)
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Depok: Rajawali Pers, 2019)
- I nyoman putu budiarta, *Hukum Outsourcing* (Bali: Setara Press, 2016)
- Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020)
- Ismaya, Samun, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Suluh Media, 2018)
- Izziyana, Wafda Vivid, *Hukum outsourcing di indonesia*, 2018
- Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016)
- Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020)
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian, Antasari Press*, 2011
- Shalihah, Fithriatus, “Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia,” 2016
- Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019)
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

### **Hasil Penelitian/Jurnal:**

- Dwi, Putri Rizka, Abdul Kadir, Irwan Nasution, “Implementasi Kebijakan Program Pensiun Dini Di

- PT. Telkom Regional 1 Sumatera”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Adminitrasi Publik dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, Vol 1, 2019.
- Winda, Sari Yelfi, Ishak, Fifin Sonata, “Sistem Pendukung Untuk Studi Kelayakan Pensiunan Dini Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Menggunakan Metode Weighted Aggregated Sum Product Assesment (Waspas)”, *Jurnal Cyber Tech*, Vol x, 2020.
- Bajuri, Diding, “Analisis Kualitas Pelayanan Publik Perangkat Desa Pangandon Kecamatan Kadipaten Kabupaten Majalengka”, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol VI, 2013. Ahmad Hunaenin Zulkarnaen, “PENYULUHAN TENTANG TATA CARA MEMBUAT PERATURAN PERUSAHAAN DI PT. PELANGI WARNA KREASI BANDUNG,” *Journal of empowerment*, Volume 1 N (2017)
- Bina, Jurnal, Mulia Hukum, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, dan Revi Inayatillah, “PEMBAHARUAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN ASAS SEDERHANA , CEPAT DAN BIAYA MURAH,” 5 (2021)
- Buruh, Aktivis, “KEPASTIAN HUKUM MANFAAT PENSIUN MENURUT UNDANG- UNDANG No 13 TAHUN 2003 DENGAN UNDANG-UNDANG No 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA KLASER IV DAN PERATURAN PEMERINTAH No 45 TAHUN 2015,” 02.13 (2021), 252–67
- Cantik, Ollyvia, Nur Annisa, dan Universitas Islam Indonesia, “Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja,” *Journal Equitable*, 8.1 (2023), 129–43
- Iskandar, Eka Ardianto, Hari Nur Arif, dan Rachel Simbayak,

- “Aspek Hukum Pengajuan Upaya Hukum Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Palar | Pakuan Law Review*, 7.2 (2021), 389–408 <<https://doi.org/10.33751/palar.v7i2.4290>>
- Ismail, Najmi, dan Moch. Zainuddin, “Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan,” *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2019), 166 <<https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>>
- Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016)
- Linarwati, Mega, Azis Fathoni, Maria M Minarsih, Mahasiswa Jurusan, Manajemen Fakultas, Ekonomika Dan, et al., “Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus,” *Journal of Management*, 2.2 (2016), 1–8
- “Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif” <<https://uin-malang.ac.id/r/110601/metode-pengumpulan-data-penelitian-kualitatif.html>> [diakses 2 Mei 2023]
- Rio Martha Djahmur Hamid, Ade, “FAKTOR-FAKTOR YANG MENDORONG KARYAWAN MENGAMBIL PROGRAM PENSIUN DINI (Studi pada Pensiunan Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang Yang Lulus Program Pensiun Dini),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 45.1 (2017), 80–84
- Soewono, Djoko Heroe, “Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan : Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil- Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap,” *Jurnal Juridis Sosiologis*, 4.5 (2019), 1–16
- Suryani, Luh Putu, Fakultas Hukum, dan Universitas Warmadewa, “Perlindungan hukum karyawan pt. arta sedana retailindo yang terkena pemutusan hubungan kerja atas klaim bpjs ketenagakerjaan,” 1.2 (2020), 416–20
- Widarto, Joko, “PENERAPAN ASAS PUTUSAN HAKIM HARUS DIANGGAP BENAR (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 97/PUU-XI/2013),” *Jl. Arjuna Utara*, 13.1 (2016), 11510

- Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019)
- Faros, Arkan Faros, “Peran Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak Pensiun Tenaga Kerja Di Kantor Pusat PT Angkasa Pura II Tangerang”, Skripsi Program Strata Satu Universitas Sebelas Maret. Surakarta: 2019.
- Dyaninda, Azara, “Analisis Hukum Islam Tentang Sistem Pembiayaan Pensiun”, Skripsi Program Strata Satu UIN Raden Intan. Lampung: 2019.
- Fitasari, Dian, “Klaim Jaminan Pensiun PekerjaBuruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Mencapai Masa IUR 15 Tahun”, Skripsi Program Strata Satu Universitas Brawijaya. Malang: 2016.
- Winarno, Eko Sigit, “Pengaturan Hak Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap”, Skripsi Program Strata Satu Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya: 2016.
- Lestari, Patricia Tiara, Tinjauan Yuridis Mengenai Pensiun Dini di PT. Bank Central Asia Tbk, Skripsi Program Strata Satu Universitas Gajah Mada. Yogyakarta: 2019.
- Iskandar, Eka Ardianto, Hari Nur Arif, dan Rachel Simbayak, “Aspek Hukum Pengajuan Upaya Hukum Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Palar | Pakuan Law Review*, 7.2 (2021), 389–408 <<https://doi.org/10.33751/palar.v7i2.4290>>
- Ismail, Najmi, dan Moch. Zainuddin, “Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan,” *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2019), 166 <<https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>>
- Soewono, Djoko Heroe, “Analisis Hukum Mengenai Perjanjian Pemagangan : Apakah Model Program Pemagangan Dapat Mengambil- Alih Fungsi Hubungan Kerja Yang Bersifat

Tetap,” *Jurnal Juridis Sosiologis*, 4.5 (2019), 1–16  
 Suryani, Luh Putu, Fakultas Hukum, dan Universitas Warmadewa, “Perlindungan hukum karyawan pt. arta sedana retailindo yang terkena pemutusan hubungan kerja atas klaim bpjs ketenagakerjaan,” 1.2 (2020), 416–20

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945  
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja  
 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja  
 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
 Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 16/PMK.03/2010

### **Website:**

PT. Cikarang Presisi, <https://id4394874-pt-cikarang-presisi.contact.page/contact-us>,  
 07 Oktober 2022

### **Wawancara :**

Laksana, Puji. *Wawancara*, Cikarang Selatan, 28 Januari 2023  
 Imron, Amar. *Wawancara*, Cikarang Selatan, 28 Januari 2023  
 Sudirman. *Wawancara*, Cikarang Selatan, 28 Januari 2023

# LAMPIRAN-LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Foto Id Card Narasumber



## Lampiran 2

### Dokumentasi Wawancara Penelitian







**Lampiran 3**  
**Daftar Pertanyaan**

**INSTRUMEN WAWANCARA**  
**PT. CIKARANG PRESISI**

**VARIABEL: Problematika pelaksanaan pensiun dini bagi pekerja tetap sesuai dengan perjanjian kerja bersama berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Cikarang Presisi.**

Pertanyaan untuk Bapak Puji Laksana Selaku Kepala Departemen HRD/GA :

1. Nama, umur, jabatan :
2. Bekerja di PT. Cikarang presisi sejak kapan?
3. Berapa karyawan yang bekerja di PT. Cikarang Presisi saat ini?
4. Berapa lama masa kerja karyawan PT. Cikarang Presisi?
5. Berapa rata-rata umur karyawan PT. Cikarang Presisi saat ini?
6. Apakah PT. Cikarang Presisi terdaftar program pensiun dini? Jika tidak, mengapa?
7. Apakah terdapat pekerja yang sudah mengajukan pensiun dini?
8. Apa alasan karyawan PT. Cikarang Presisi mengajukan pensiun dini?

9. Untuk pengajuan pensiun dini selalu di terima oleh PT. Cikarang Presisi? Apabila di tolak maka alasan PT. Cikarang Presisi apa?
10. Apakah ketika ada karyawan tetap yang akan mengajukan pensiun dini maka akan menempuh jalur ke pengadilan seperti yang sudah dilakukan oleh bapak sarjiyono?
11. Bagaimana sistematika dalam pengajuan pensiun dini apabila karyawan tersebut sudah masuk masa pensiun?
12. Apakah dalam pelaksanaan pensiun sesuai jangka waktu yang ditentukan selama di PT. Cikarang Presisi terdapat kendala?
13. Untuk kebijakan pensiun dini di PT. Cikarang Presisi ini mengacu pada Ketetapan di Perjanjian Kerja Bersama atau Undang-undang lainnya?
14. Apakah ketika pekerja masih dalam masa produktif serta belum mencapai umur 50 tahun apakah perusahaan tidak menyetujui permohonan pensiun dini?
15. Selama PT. Cikarang Presisi ini berdiri sudah berapa banyak karyawan tetap yang mengajukan pensiun dini? Dengan ketetapan diterima ataupun tidak diterima
16. Apakah terdapat masa persiapan pensiun di PT. Cikarang Presisi?
17. Bagaimana jaminan pensiun yang diberikan kepada karyawan PT. Cikarang Presisi?

18. Dalam pelaksanaan program pensiun berasal dari mana dana pensiun PT. Cikarang Presisi?
19. Namun apabila merujuk pada pasal 53 Perjanjian kerja bersama ini melihat pada kalimat pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun” seharusnya kalimat tersebut dapat diartikan bahwa karyawan tetap dapat mengajukan pensiun dini apabila memenuhi kriteria tersebut, lalu alasan apa yang membuat perusahaan memilih tetap mempertahankan karyawan tersebut?
20. Apakah pensiun dini efektif untuk dilaksanakan di PT. Cikarang Presisi?
21. Apakah pensiun yang diselenggarakan PT. Cikarang Presisi ini sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 atau tidak?
22. Mengenai uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggalian hak dan uang pisah apakah dalam pelaksanaannya terdapat kendala?
23. Pada pembuatan Perjanjian kerja bersama dihadiri oleh berapa orang dan dari serikat berapa? Dari pimpinan berapa? Dan dari karyawan berapa? Apakah memenuhi persyaratan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
24. Pihak mana saja yang terlibat dalam pembuatan PKB PT. Cikarang Presisi?
25. Bagaimana peran PKB terhadap karyawan PT. Cikarang Presisi?

26. Apabila terdapat karyawan yang melanggar pasal-pasal yang tertera dalam PKB, prosedur penanganannya bagaimana?
27. Apakah pemberian uang pesangon mengacu pada PKB atau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
28. Apakah PT. Cikarang Presisi memiliki kuasa hukum?
29. Apakah terdapat karyawan outspurching di PT. Cikarang Presisi?

**VARIABEL : Upaya Hukum yang dilakukan oleh Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) terhadap kasus Sarjiyono.**

Pertanyaan ditujukan kepada Bapak Amar Imron selaku Anggota Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI).

1. Kapan terbentuknya serikat pekerja?
2. Tujuan dari dibentuknya serikat pekerja?
3. Pada permohonan pensiun dini di PT. Cikarang Presisi yang diajukan oleh sarjiyono, Upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja seperti apa?
4. Apabila kedepannya pekerja tetap di PT. Cikarang Presisi ada yang ingin mengajukan pensiun dini, maka Upaya yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja seperti apa?
5. Peran serikat pekerja di lingkungan kerja PT. Cikarang Presisi?

**VARIABEL : Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam mengupayakan hak-hak pekerja untuk mengajukan pensiun dini di PT. Cikarang Presisi.**

Pertanyaan ditujukan kepada Bapak Amar Imron Selaku Quality Inprosess dan Bapak Sudirman selaku Production:

1. Nama, Umur, Jabatan?
2. Bekerja di PT. Cikarang Presisi sejak tahun berapa?
3. Apakah selama bekerja di PT. Cikarang Presisi pernah berganti departemen atau jabatan?
4. Apakah PT. Cikarang Presisi memberikan hak pekerja sebagaimana mestinya? Dilihat dari aspek makan siang, uang lembur dan gaji. Apakah sesuai ketentuan PKB atau Undang-Undang?
5. Apakah bapak/ibu ikut serta dalam musyawarah pembuatan PKB?
6. Apabila ikut, dalam musyarawah PKB tersebut apakah menurut bapak/ibu musyawarah tersebut sudah sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan?
7. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan PT. Cikarang presisi mengenai hak pensiun kepada karyawan?
8. Bagaimana peran PKB yang dirasakan selama menjadi karyawan PT. Cikarang Presisi?
9. Apakah hal-hal yang termuat dalam PKB sudah sesuai dan terlaksana semua?
10. Apakah bapak/ibu pernah mengajukan pensiun dini?

11. Apa saja kendala yang terjadi pada saat ingin mengajukan pensiun dini?
12. Pada tahun berapa mengajukan pensiun dini?
13. Sudah berapa kali mengajukan pensiun dini ke PT. Cikarang Presisi?
14. Jika ditolak maka apakah bapak/ibu ingin mengajukan pensiun dini?
15. Apakah bapak/ibu sudah pernah mengajukan permasalahan pensiun dini ini ke jalur hukum?

# Lampiran 4

## Lampiran Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



### PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI DINAS KETENAGAKERJAAN

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Bekasi  
Desa Sukamahi Kec. Cikarang Pusat - Telp. (021) 89970349  
KABUPATEN BEKASI

#### RISALAH PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- |   |  |
|---|--|
| 1. Nama Perusahaan                            | : PT. Cikarang Presisi   |
| 2. Alamat Perusahaan                          | : Jl. Jatiraya Blok. 11 No. 7<br>Newton Techno Park<br>Lippo Cikarang - Bekasi |
| 3. Nama pekerja/serikat buruh                 | : PUK SPL FSPMI<br>PT. Cikarang Presisi  |
| 4. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB                 | : Jl. Jatiraya Blok. 11 No. 7<br>Newton Techno Park<br>Lippo Cikarang - Bekasi |
| 5. Tanggal dan Tempat Perundingan/<br>Mediasi | : 26 Januari 2021, 16 Februari 2021, 23<br>Februari 2021                       |
| 6. POKOK MASALAH/ALASAN PERSELISIHAN          | : Perselisihan Pensiun muda Sdr. Sarjiono                                      |
| 7. <u>PENDAPAT/KETERANGAN PEKERJA</u> :       |  |

#### A. Keterangan Pekerja / Kuasa Pekerja :

Dengan hormat,  
Berkenaan dengan perselisihan hubungan industrial di PT. Cikarang Presisi terkait Permohonan PHK Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiono sebagai karyawan PT. Cikarang Presisi, berikut kami sampaikan kronologisnya :

1. Bahwa tanggal 1 Agustus 2006 Sdr. Sarjiono mulai bekerja di PT. Cikarang Presisi;
2. Bahwa tanggal 1 Agustus 2020, Sdr. Sarjiono telah bekerja di PT. Cikarang Presisi selama 20 tahun;
3. Bahwa tanggal 1 Desember 2020 telah dilayangkan surat tentang Permohonan PHK Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiono kepada Perusahaan PT. Cikarang Presisi;
4. Bahwa 2 (dua) minggu sejak dilayangkannya surat permohonan pensiun mudanya Sdr. Sarjiono, Perusahaan PT. Cikarang Presisi belum memberikan tanggapan;
5. Bahwa tanggal 16 Desember 2020, PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi melayangkan surat Permohonan ajakan berunding yang pertama tentang permohonan PHK Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiono kepada Pimpinan Perusahaan PT. Cikarang Presisi dengan surat nomor 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020;
6. Bahwa sampai pada waktu yang ditetapkan oleh PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi yaitu Senin tanggal 21 Desember 2020, Perusahaan PT. Cikarang Presisi tidak juga memberikan jawaban maupun tanggapan kepada PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi;
7. Bahwa tanggal 21 Desember 2020, PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi melayangkan surat Permohonan ajakan berunding yang ke 2(dua) tentang permohonan PHK Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiono kepada Pimpinan Perusahaan PT. Cikarang Presisi dengan surat nomor 167/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020;



8. Bahwa sampai pada waktu yang ditetapkan oleh PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi yaitu hari Senin tanggal 28 Desember 2020, Perusahaan PT. Cikarang Presisi tidak juga memberikan jawaban maupun tanggapan kepada PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi;
9. Bahwa telah dilayangkan surat tentang Permohonan Mediasi Terkait Pensiun Muda Sdr. Sarjiyono dengan nomor surat 169/PUK/ SPL- FSPMI/CIPRESI/2021 tertanggal 4 Januari 2021 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Up. Kabid. Hi-Syaker Disnaker Kab. Bekasi dengan surat nomor 169/PUK/ SPL- FSPMI/CIPRESI/2021;
10. Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama antara PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi dengan Perusahaan PT. Cikarang Presisi, pasal 53 mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mengajukan Pensiun Muda yang berbunyi :

*"pekerja yang sudah bekerja sekurang kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun, kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan pasal 54 ayat(3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(4), dan ditambah uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(5) dalam perjanjian kerja bersama (pkb) ini".*

Dimana pada pasal 54 ayat 3 sampai dengan 5 mengatur terkait hak pesangon, masa kerja dan uang penggantian hak dimana dalam hal pensiun mudanya Sdr. Sarjiyono, maka yang bersangkutan mendapatkan:

- pesangon sebesar 2(dua) kali dari 9 (sembilan) kali upah, ditambah
- uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali dari 7(tujuh) kali upah, dan ditambah
- uang penggantian hak sebesar 15% dikali jumlah pesangon ditambah uang masa kerja, atau jika ditotal maka Sdr. Sarjiyono mendapatkan hak sebesar 28,75 kali upah. Maka, sesuai upah terakhir Sdr. Sarjiyono yang sebesar adalah Rp. 4.724.815,- (Empat Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Lima Belas Rupiah) maka sesuai dengan PKB maka Sdr. Sarjiyono berhak mendapatkan :

28,75 X Rp. 4.724.815,- = Rp. 135.838.431,25  
(Seratus Tiga Puluh Lima Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Empat Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah Dua Puluh Lima Sen)

Demikian kronologis perselisihan ini kami sampaikan dengan sebenar-benarnya untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan mediator dan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

8. Keterangan Pengusaha :

Bahwa dari pihak perusahaan PT. Cikarang Presisi dari panggilan sebanyak 3 (tiga) kali tanggal 26 Januari 2021, tanggal 16 Februari 2021 dan tanggal 23 Februari 2021 perusahaan tidak memenuhi panggilan untuk dilakukan mediasi, maka dari pihak perusahaan tidak didapat keterangan (Nihil)

9. KESIMPULAN/HASIL PERUNDINGAN/MEDIASI :

- Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT. Cikarang Presisi dengan PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi tentang Pensiun muda Sdr. Sarjiyono;

- Bahwa sesuai ketentuan pasal 13 ayat (2) huruf a. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator menerbitkan anjuran secara tertulis kepada kedua belah pihak melalui surat nomor : 565/2133/Disanaker tanggal 12 Maret 2021 ;
- Bahwa terhadap anjuran tersebut pengusaha PT. Cikarang Presisi tidak membenarkan jawaban sedangkan dari PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi menjawab melalui surat nomor : 190/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/III/2021 tanggal 19 Maret 2021 menyatakan menerima atas anjuran mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

Bekasi, 30 Maret 2021

Mengetahui,  
Kepala Dinas Ketenagakerjaan  
Kabupaten Bekasi

H. SUHUT, SE  
NIP. 196410081986031016



Mediator Hubungan Industrial,

SITI MUNTAIROH, SE  
NIP. 19641004 199103 2 004



**PEMERINTAH KABUPATEN BEKASI  
DINAS KETENAGAKERJAAN**

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Bekasi  
Desa Sukamahl Kec. Cikarang Pusat - Telp. (021) 89970349  
KABUPATEN BEKASI

Nomor : 565/2134/D/Isnaker  
Sifat : Segera  
Lampiran : -  
Perihal : **ANJURAN**

Bekasi, 12 Maret 2021

Yth. Kepada :

1. Sdr. PUK SPL FSPMI  
PT. Cikarang Presisi  
J. Jaitraya Blok 11 No. 7  
Newton Techno Park  
Lippo Cikarang  
Bekasi
2. Sdr. Pimpinan Perusahaan  
PT. Cikarang Presisi  
J. Jaitraya Blok 11 No. 7  
Newton Techno Park  
Lippo Cikarang  
Bekasi

Menindaklanjuti surat PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi nomor : 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES// 2021 tanggal 4 Januari 2021 perihal permohonan mediasi terkait Pensiun Muda bagi pekerja PT. Cikarang Presisi atas nama Sarjiyono, terhadap permohonan mediasi dimaksud telah dilakukan upaya/langkah panggilan pada tanggal 26 Januari 2021, 16 Februari 2021 dan 23 Februari 2021. Bahwa terhadap langkah langkah tersebut dapat kami sampaikan keterangan sebagai berikut:

**A. Keterangan Pekerja / Kuasa Pekerja :**

Dengan hormat,  
Berkenaan dengan perselisihan hubungan industrial di PT. Cikarang Presisi terkait Permohonan PHK Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiyono sebagai karyawan PT. Cikarang Presisi, berikut kami sampaikan kronologisnya :

1. Bahwa tanggal 1 Agustus 2000 Sdr. Sarjiyono mulai bekerja di PT. Cikarang Presisi;
2. Bahwa tanggal 1 Agustus 2020, Sdr. Sarjiyono telah bekerja di PT. Cikarang Presisi selama 20 tahun;
3. Bahwa tanggal 1 Desember 2020 telah dilayangkan surat tentang Permohonan PHK Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiyono kepada Perusahaan PT. Cikarang Presisi;
4. Bahwa 2 (dua) minggu sejak dilayangkannya surat permohonan pensiun mudanya Sdr. Sarjiyono, Perusahaan PT. Cikarang Presisi belum memberikan tanggapan;
5. Bahwa tanggal 16 Desember 2020, PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi, melayangkan surat Permohonan ajakan berunding yang pertama tentang permohonan PHK Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiyono kepada Pimpinan Perusahaan PT. Cikarang Presisi dengan surat nomor 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020;
6. Bahwa sampai pada waktu yang ditetapkan oleh PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi yaitu Senin tanggal 21 Desember 2020, Perusahaan PT. Cikarang Presisi tidak juga memberikan jawaban maupun tanggapan kepada PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi;

7. Bahwa tanggal 21 Desember 2020, PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi melayangkan surat Permohonan ajakan berunding yang ke 2(dua) tentang permohonan PH-K Karena Pensiun Muda Sdr. Sarjiyono kepada Pimpinan Perusahaan PT. Cikarang Presisi dengan surat nomor 167/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/II/2020;
8. Bahwa sampai pada waktu yang ditetapkan oleh PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi yaitu hari Senin tanggal 28 Desember 2020, Perusahaan PT. Cikarang Presisi tidak juga memberikan jawaban maupun tanggapan kepada PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi;
9. Bahwa telah dilayangkan surat tentang Permohonan Mediasi Terkait Pensiun Muda Sdr. Sarjiyono dengan nomor surat 169/PUK/ SPL - FSPMI/CIPRES/II/2021 tertanggal 4 Januari 2021 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Up. Kabid. HI-Syaker Disnaker Kab. Bekasi dengan surat nomor 169/PUK/ SPL-FSPMI/CIPRES/II/2021;
10. Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama antara PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi dengan Perusahaan PT. Cikarang Presisi, pasal 53 mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mengajukan Pensiun Muda yang berbunyi :

*"pekerja yang sudah bekerja sekurang kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun, kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan pasal 54 ayat(3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(4), dan ditambah uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(5) dalam perjanjian kerja bersama (pkb) ini".*

Dimana pada pasal 54 ayat 3 sampai dengan 5 mengatur terkait hak pesangon, masa kerja dan uang penggantian hak dimana dalam hal pensiun mudanya Sdr. Sarjiyono, maka yang bersangkutan mendapatkan:

- pesangon sebesar 2(dua) kali dari 9 (sembilan) kali upah, ditambah
- uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali dari 7(tujuh) kali upah, dan ditambah
- uang penggantian hak sebesar 15% dikali jumlah pesangon ditambah uang masa kerja,

atau jika ditotal maka Sdr. Sarjiyono mendapatkan hak sebesar 28,75 kali upah.

Maka, sesuai upah terakhir Sdr. Sarjiyono yang sebesar adalah Rp. 4.724.815,- (Empat Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Lima Belas Rupiah)

maka sesuai dengan PKB maka Sdr. Sarjiyono berhak mendapatkan :

28,75 X Rp. 4.724.815,- = Rp. 135.838.431,25  
(Seratus Tiga Puluh Lima Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Empat Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah Dua Puluh Lima Sen)

Demikian kronologis perselisihan ini kami sampaikan dengan sebenar-benarnya untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan mediator dan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

#### **B. Keterangan Pengusaha :**

Bahwa dari pihak perusahaan PT. Cikarang Presisi dari panggilan sebanyak 3 (tiga) kali tanggal 26 Januari 2021, tanggal 16 Februari 2021 dan tanggal 23 Februari 2021 perusahaan tidak memenuhi panggilan untuk dilakukan mediasi, maka dari pihak perusahaan tidak didapat keterangan (Nihil)

### C. Pendapat dan Pertimbangan Mediator

Berdasarkan keterangan dan data yang diperoleh dari pekerja/serikat pekerja sebagaimana tersebut diatas, maka Mediator menyimpulkan dan berpendapat sebagai berikut :

- Bahwa telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT. Cikarang Presisi dengan pekerja/PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi terkait pensiun muda Sdr. Sarjiyono;
- Bahwa terhadap perselisihan pensiun muda telah dilakukan upaya untuk dilakukan perundingan secara bipartit melalui PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi metayangkan surat untuk dilakukan perundingan bipartit melalui surat Nomor : 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020, kemudian melalui surat Nomor : 167/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020 namun tidak ada tanggapan, maka dapat dinyatakan tidak ada titik temu;
- Bahwa terhadap perselisihan pensiun muda Sdr. Sarjiyono telah dilakukan panggilan untuk dilakukan mediasi pada tanggal 26 Januari 2021, tanggal 16 Februari 2021 dan tanggal 23 Februari 2021, dan hanya dihadiri oleh pekerja/PUK SPL FSPMI PT. Cikarang Presisi, sehingga keterangan dari perusahaan tidak ada (Nihil);
- Bahwa Sdr. Sarjiyono adalah pekerja PT. Cikarang Presisi mulai bekerja dihitung mulai tanggal 1 Agustus 2000;
- Bahwa pada tanggal 1 Desember 2020 pekerja Sdr. Sarjiyono mengajukan permohonan pensiun muda ke PT. Cikarang Presisi, namun hingga di perselisihkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi belum ada jawaban dari pihak perusahaan PT. Cikarang Presisi;
- Bahwa sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT. Cikarang Presisi yang diatur di dalam Pasal 53 mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena mengajukan pensiun muda menerangkan sebagai berikut :

*"pekerja yang sudah bekerja sekurang kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun, kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan pasal 54 ayat(3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(4), dan ditambah uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(5) dalam perjanjian kerja bersama (pkb) ini"*

- Bahwa dalam PKB PT. Cikarang Presisi diatur pekerja telah bekerja sekurang kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun maka masa kerja pekerja Sdr. Sarjiyono telah bekerja di PT. Cikarang Presisi sampai dengan tanggal 1 Desember 2020 telah memiliki masa kerja lebih dari 20 (dua puluh) tahun maka sesuai PKB PT. Cikarang Presisi Pasal 53 tentang pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengajukan pensiun muda telah terpenuhi maka dapat dipertimbangkan keinginan pekerja untuk pensiun muda direalisasikan oleh perusahaan;
- Bahwa dengan terpenuhi permohonan pensiun muda Sdr. Sarjiyono maka ada kewajiban perusahaan untuk memberikan hak pensiun muda Sdr. Sarjiyono sebesar yang diatur dalam PKB Pasal 53 PKB PT. Cikarang Presisi yaitu : *uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 54 ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (4), dan ditambah uang*

4

*penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (5) dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi.*

- Bahwa pegawai mediator telah berusaha untuk menyelesaikan perselisihan ini secara musyawarah mufakat dalam persidangan mediasi, namun karena tidak tercapai titik temu untuk tidak berlanjut larutnya permasalahan, maka sesuai ketentuan pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-undang nomor 2 tahun 2004 mediator mengeluarkan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak yang berselisih.
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas mediator

#### MENGANJURKAN

1. Agar Pengusaha PT. Cikarang Presisi merealisasikan permohonan pensiun muda Sdr. Sarjlyono dengan memberikan kompensasi sebagai berikut :  
*uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan pasal 54 ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (5) dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi.*
2. Agar kedua belah pihak menjawab secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini

Demikian agar maklum.

Mengetahui  
Kepala Dinas Hubungan  
Kabupaten

H. SUKIRMAN  
NIP. 1964122819881003



Mediator Hubungan Industrial,

*Siti Munfairoh, SE*  
SITI MUNFAIROH, SE  
NIP. 19640410 199103 02 004

## Lampiran 5

### Putusan Nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg



PENGADILAN NEGERI BANDUNG KLAS. 1A KHUSUS  
( PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL )  
Jalan Surapati No. 47 Kota Bandung, Telp. 022-2514529  
E-mail phibandung@mail.com

#### TURUNAN / SALINAN

PENETAPAN /PUTUSAN – PERKARA PERDATA KHUSUS PHI  
Pengadilan Hubungan Industrial Bandung / Mahkamah Agung Republik Indonesia

Tanggal 11 Oktober 2021, Nomor : 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg, Dibuat sesuai dengan aslinya pada tanggal 25 Oktober 2021, Dan telah dicatat di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Khusus Bandung pada Meja Ketiga dengan Register Nomor : 591 Sal/Pdt.Sus-PHI/2021, Dikeluarkan untuk dan atas permintaan / Permohonan dari : Kuasa Penggugat :

KETUA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA PENGADILAN NEGERI KLS. 1A KHUSUS BANDUNG  
u.b

KEPANITERA MUDA PHI



SUSILO N. B. SH. M.H.  
Nip. 19660715.199203.1.022

Hak-hak Kepaniteraan dibayarkan pada Kasir di Kepaniteraan Perdata Khusus  
Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Pada tanggal : 25 Oktober 2021 ;

- Materai	= Rp. 10.000,-
- Leges Foto Copy 16 Lembar x Rp. 500	= Rp. 8.000,-
- Leges Putusan	= Rp. 10.000,-
- PNBP	= Rp. 10.000,-
- Jumlah	= Rp. 39.000,-

## P U T U S A N

Nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG

## DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara:

**SARJIYONO** Warga Negara Indonesia Pekerja PT.CIKARANG PRESISI Alamat Kampung Sekanwangi RT/RW 002/028 Kelurahan Cibadak Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi; Dalam hal ini memberikan kuasa kepada AMAR IMRON S.H, TRIYONO, TARINO, SUDIRMAN, WALUYO S.H, AHWONO S.H, RIYANTO, semuanya adalah Warga Negara Indonesia, Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Cikarang Presisi yang beralamat di Jl. Jatiraya Blok J I No. 7 Newton Techno Park Lippo Cikarang Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 Juni 2021, disebut Penggugat;

## LAWAN

**PT. CIKARANG PRESISI** yang beralamat di Jl. Jatiraya Blok J I No. 7 Newton Techno park Lippo Cikarang Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada HERRY ARMANTO, PUJI LAKSANA dan THIONG AY TIN, adalah Manager HRD dan GA Dan Asisten Manager HRD dan GA PT. Cikarang Presisi yang beralamat di Jl. Jati Raya Blok Jl No.7 Newton Techno Park Lippo Cikarang Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi 17550 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Juli 2021, disebut Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Hal 1 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

49



Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 4 Juni 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 15 Juni 2021 dalam Register Nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja pada perusahaan Tergugat dihitung mulai sejak tanggal 01 Agustus 2000 dan bekerja di bagian Quality Control, Penggugat adalah pekerja yang mempunyai loyalitas dan dedikasi tinggi untuk perusahaan Tergugat, terbukti bahwa telah bekerja selama 20 tahun lebih (dua puluh tahun lebih) penggugat bekerja di perusahaan tergugat
2. Bahwa Tergugat adalah suatu perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang pembuatan barang-barang berbahan dari logam, didirikan dan tunduk berdasarkan hukum Negara Indonesia yang berkedudukan Jl.Jatiraya Blok J I No. 7 Newton Techno Park Lippo Cikarang Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi 17550.
3. Bahwa tergugat mendapatkan gaji sebesar Rp 4.724.815 setiap bulannya;
 

Bahwa tergugat telah memasuki usia pensiun muda ( dua puluh tahun masa kerja ) sehingga sesuai ketentuan perjanjian kerja bersama (PKB) PT CIKARANG PRESISI Pasal 53 di tegaskan bahwa pekerja yang sudah bekerja sekurang kurangnya 20 (dua puluh tahun) atau mencapai usia 50 (lima puluh tahun), kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 54 ayat (3), di tambah uang masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (4), dan di tambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (5) dalam perjanjian kerja bersama (PKB) ini, maka penggugat telah mengajukan putus hubungan kerja karena pensiun muda terhadap perusahaan tergugat;
5. Bahwa Penggugat berencana pulang kampung untuk mengasuh orang tua dan membuka usaha dari uang pensiunnya tersebut dan pada tanggal 1 Desember 2020 penggugat telah mengajukan pensiun muda kepada perusahaan tergugat;
6. Bahwa karena surat pengajuan PENSIUN MUDA, tidak di tanggapi maka pada tanggal 16 desember 2020 melalui Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam

Hal 2 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

19

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia melayangkan surat permohonan ajakan berunding yang pertama tentang permohonan Putus Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun muda saudara SARJIYONO kepada pimpinan Perusahaan PT CIKARANG PRESISI dengan nomor surat 165/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020 namun tidak di tanggapi;

7. Bahwa pada tanggal 21 desember 2020 PUK SPL FSPMI PT CIKARANG PRESISI mengirimkan surat ajakan berunding yang ke dua dengan nomor surat 167/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/XII/2020 kepada pihak tergugat perihal permohonan berunding yang ke dua, karena pensiun muda saudara SARJIYONO namun kembali tidak di tanggapi;
8. Bahwa guna menyelesaikan perselisihan ini, pengugat telah menempuh upaya mediasi melalui mediator pada kantor dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi pada tanggal 20 Januari 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memanggil para pihak untuk melakukan mediasi tetapi pihak tergugat tidak memenuhi panggilan pertama tersebut;
9. Bahwa tanggal 16 Februari 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memanggil para pihak untuk melakukan mediasi tetapi pihak tergugat tidak memenuhi panggilan kedua tersebut;
10. Bahwa tanggal 23 Februari 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi memanggil para pihak untuk melakukan mediasi tetapi pihak tergugat tidak memenuhi panggilan ketiga tersebut;
11. Bahwa sesuai Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat ( 2) huruf a, mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mengeluarkan surat anjuran dengan nomor surat 565/2134/Disnaker tertanggal 12 Maret 2021 yang pada intinya menganjurkan sebagai berikut :

#### MENGANJURKAN

- 1) Agar perusahaan PT CIKARANG PRESISI merealisasikan permohonan pensiun muda saudara SARJIYONO dengan memberikan kompensasi sebagai berikut:  
uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 54 ayat (3) ditambah uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(5) dalam perjanjian kerja bersama (pkb) pt cikarang presisi dengan rincian sebagai berikut: 28,75 X

Hal 3 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

g

Rp.4.724.815 = Rp 135.838.431.25 (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan empat ratus tiga puluh satu rupiah dua puluh lima sen).

- 2) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini ke Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bekasi;
  - 3) Apabila para pihak atau salah satu pihak yang berselisih tidak menerima isi anjuran, maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Provinsi Jawa Barat Jl. Surapati No, 47 Kota Bandung";
12. Bahwa terhadap isi anjuran tersebut penggugat melalui Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT CIKARANG PRESISI memberikan jawaban, dengan nomor 190/PUK/SPL-FSPMI/CIPRES/III/2021 yang pada intinya penggugat menerima isi anjuran dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi;
13. Bahwa berdasarkan keterangan dalam risalah mediasi atau risalah penyelesaian sengketa Hubungan Industrial yang di terbitkan oleh dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi tanggal 30 maret 2021, tergugat tidak memberikan jawaban;
14. Bahwa terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2020 penggugat telah memasuki usia masa kerja 20 (dua puluh tahun) lebih sehingga beralasan secara hukum penggugat mengajukan permohonan karena pensiun muda sesuai ketentuan yang diatur dalam PKB pasal 53 yang amarnya sebagai berikut :
- "Pekerja yang sekurang kurangnya 20 tahun atau mencapai 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 54 ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(4), dan ditambah uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan pasal 54 ayat(5) pada perjanjian kerja bersama (PKB) ini ";
15. Bahwa ketentuan Pasal 54 yang bunyinya uang pesangon, penghargaan masa Kerja, Penggantian hak dan Uang Pisah.
16. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas maka sangat wajar apabila penggugat memohon kepada yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar menjatuhkan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena pensiun muda sejak putusan ini di bacakan, Dan menghukum Tergugat agar membayar kompensasi Putus Hubungan Kerja kepada Penggugat.

Hal 4 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

40

sesuai ketentuan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT CIKARANG PRESISI sebesar Rp 135.838.431,25 dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp } 4.724.815,-$  = Rp 85.046.670,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja  $1 \times 7 \times \text{Rp } 4.724.815,-$  = Rp 33.073.705,-
- Uang Penggantian Hak sebesar 15% x jumlah pesangon di tambah uang masa kerja atau jika di total mendapatkan hak sebesar 28,75 kali upah
- $28,75 \times \text{Rp } 4.724.815 = \text{Rp } 135.838.431,25$  ( seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan empat ratus tiga puluh satu rupiah dua puluh lima sen )

17. Bahwa dalam hal ini Penggugat melihat tidak adanya itikad baik dari Tergugat oleh karena itu wajar kiranya untuk menjamin terlaksananya putusan ini dan adanya kepastian hukum. Penggugat memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 10.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya;

Bahwa berdasarkan Uraian fakta peristiwa dan fakta hukum di atas, Penggugat mohon agar **Yang Mulia Majelis Hakim** yang memeriksa dan mengadili perkara a quo memberikan putusan sebagai berikut:

#### PRIMAIR

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena memenuhi Usia Pensiun Muda sejak Putusan ini di bacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar keseluruhan Putus Hubungan Kerja karena Pensiun Muda secara tunai dan sekaligus sesuai ketentuan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT CIKARANG PRESISI sebesar Rp 135.838.431,25 dengan rincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp } 4.724.815,-$  = Rp. 85.046.670,-
  - Uang Penghargaan masa kerja  $1 \times 7 \times \text{Rp } 4.724.815,-$  = Rp. 33.073.705,-
  - Uang Penggantian Hak sebesar 15% x jumlah pesangon di tambah uang masa kerja atau jika di total mendapatkan hak sebesar 28,75 kali upah
  - $28,75 \times \text{Rp } 4.724.815 = \text{Rp } 135.838.431,25$  ( seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan empat ratus tiga puluh satu rupiah dua puluh lima sen);

Hai 5 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

4. Menghukum Tergugat membayar uang Dwangsom/paksa sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari apabila lalai/tidak menjalankan putusan sejak mempunyai kekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sesuai Undang-Undang;

#### SUBSIDAIR

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*);

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

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

**Menimbang**, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

**Menimbang**, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil gugatan Penggugat dalam Pokok Perkara, kecuali yang dengan tegas diakui kebenarannya secara hukum oleh Tergugat;
2. Bahwa benar Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat di bagian Quality Control dengan jabatan sebagai Inspector;
3. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan Penggugat angka 4 (empat) sampai dengan angka 7 (tujuh), karena faktanya Tergugat sudah menyampaikan kepada Penggugat melalui Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Cikarang Presisi (PUK SPL FSPMI) bahwa perusahaan Tergugat belum bisa menyetujui permohonan pensiun muda yang diajukan oleh Penggugat karena perusahaan Tergugat belum ada program pensiun muda dan perusahaan Tergugat masih membutuhkan tenaga Penggugat;
4. Bahwa Tergugat menolak tegas dalil gugatan Penggugat angka 8 (delapan) sampai dengan angka 16 (enambelas), yang pada intinya bahwa Penggugat mengajukan

Hal 6 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

1/1

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun muda berdasarkan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi dan menuntut Tergugat agar membayar kompensasi Pemutusan hubungan Kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 135.838.431,25 (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh satu koma dua puluh lima rupiah). Dan Tergugatanggapi sebagai berikut:

4.1. Bahwa ketentuan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Prèsi menyebutkan :

"Pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun kepadanya **dapat mengajukan** permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 ayat 5 pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini"

Berarti dari kata "**dapat mengajukan**" dalam pasal tersebut mengandung arti bahwa pekerja hanya bisa mengajukan pensiun dini dan tidak serta merta harus disetujui pengajuan pensiun dininya oleh perusahaan, sehingga jelas dan terang bahwa pengajuan Pensiun Dini oleh pekerja harus ada persetujuan dari perusahaan Tergugat;

4.2. Bahwa berdasarkan data di bagian HRD perusahaan Tergugat berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat terdapat fakta bahwa Penggugat lahir di Sleman pada tanggal 15 Oktober 1982 yang menunjukkan bahwa usia Penggugat baru mencapai 38 (tiga puluh delapan) tahun lebih sehingga usia Penggugat masih tergolong usia produktif;

4.3. Bahwa perusahaan Tergugat sampai sekarang belum ada program pensiun dini;

4.4. Bahwa sehubungan perusahaan Tergugat **masih membutuhkan tenaga Penggugat dan belum ada penggantinya**. Dan di samping itu Penggugat masih produktif serta belum mencapai usia 50 tahun maka perusahaan belum bisa menyetujui permohonan pensiun dini yang diajukan oleh Penggugat;

4.5. Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas maka cukup beralasan secara hukum apabila Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara angka 4 (empat) sampai

Hal 7 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

dengan angka 16 (enam belas) dinyatakan DITOLAK seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima;

5. Bahwa karena permohonan pengajuan pensiun muda yang diajukan oleh Penggugat belum disetujui oleh perusahaan Tergugat dan gugatan Penggugat dinyatakan DITOLAK maka Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum terputus dan menghukum Penggugat untuk tetap bekerja seperti biasanya di perusahaan Tergugat pada posisi dan jabatannya;

6. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat angka 17 (tujuh belas) yang pada intinya menuntut dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (*satu juta*) per hari, Tergugat menolak tegas karena dalil tersebut merupakan dalil yang tidak berdasar hukum. Bahwa tuntutan uang paksa (*dwangsom*) dapat diajukan hanya dalam hal petitum gugatan tidak memohon menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang, akan tetapi faktanya Penggugat menuntut untuk dibayarkan sejumlah uang berupa kompensasi pemutusan hubungan kerja. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 Rv berdasar hukum dalil tersebut untuk dinyatakan DITOLAK;

Bahwa berdasarkan uraian fakta-fakta hukum tersebut di atas Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* untuk memutuskan sebagai berikut:

PRIMAIR

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum terputus;
3. Menghukum Penggugat untuk tetap bekerja seperti biasanya di perusahaan Tergugat pada posisi dan jabatannya;
4. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara sesuai Undang-Undang;

SUBSIDAIR

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Hai 8 dari 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

15

**Menimbang**, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Tanggapan/Replik tertulisnya pada tanggal 10 Mei 2021;

**Menimbang**, bahwa terhadap Replik dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Tanggapan/Duplik tertulisnya pada tanggal 24 Mei 2021;

**Menimbang**, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda P-1 s/d P-10 sebagai berikut:

1. P-1A Perjanjian Kerja Bersama ( PKB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja ( PUK) Serikat Pekerja Logam ( SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia ( FSPMI) PT.Cikarang Presisi 2017-2019 ;
2. P-1B Perjanjian Kerja Bersama ( PKB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja ( PUK) Serikat Pekerja Logam ( SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia ( FSPMI) PT Cikarang Presisi 2021-2023 ;  
Surat Keputusan No.426/HRD&GA/SK/CKP/MI/2021 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Sarjono ;  
Kartu Tanda Anggota ( KTA) PUK SPL FSPMI PT Cikarang Presisi atas nama Sarjono ;
- 5 P - 4 Kartu Tanda Penduduk atas nama Sarjiono ;
- 6 P - 5 Slip Gaji atas nama Sarjiono ;
7. P - 6 Perihal Permohonan PHK karena pensiun muda atas nama Sarjiono ,
8. P-7A Print Out percakapan WhatsApp antara Penggugat ( Sarjiono) dengan Tergugat (HRD Bapak Herry Armanto) ;
- 9 P - 7B Print Out percakapan WhatsApp antara Penggugat ( Sarjiono) dengan Tergugat ( HRD Bapak Herry Armanto) ;
- 10 P- 8A Perjanjian Bersama ( PB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Wahyu Mega Palupi, tertanggal 24 Agustus 2021 ;
- 11.P- 8B Perjanjian Bersama ( PB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Catur Setywan,tertanggal 10 Agustus 2021 ;
- 12.P- 8C Perjanjian Bersama ( PB) antara PT. Cikarang Presisi dengan Muhada,tertanggal 4 Agustus 2021 ;
- 13.P- 8D Perjanjian Bersama ( PB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Doni Siswanto, tertangga 16 Desember 2020 ;
- 14.P- 9A Perjanjian Bersama ( PB) antara PT. Cikarang Presisi dengan Doni Siswanto, tertanggal 16 Desember 2020 ;





15. P-9B Perjanjian Bersama ( PB ) antara PT.Cikarang Presisi dengan Murtiningsih,tertanggal 16 Desember 2020 ;
16. P- 9C Perjanjian Bersama (PB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Ani Setiani, tertanggal 3 Desember 2020 ;
17. P-9D Perjanjian Bersama ( PB) antara PT. Cikarang Presisi dengan Nur Zaleha, tertanggal 17 Juni 2020 ;
18. P-9E Perjanjian Bersama ( PB) antara PT. Cikarang Presisi dengan Syarif Usman, tertanggal 3 September 2020 ;
19. P- 9F Perjanjian Bersama (PB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Wiki Waskiri, tertanggal 8 Januari 2020 ;
20. P-9G Perjanjian Bersama ( PB) antara PT.Cikarang Presisi dengan Sutrisno,tertanggal 2 Desember 2019 ;
- Perjanjian Bersama ( PB) antara PT. Cikarang Presisi dengan Sartono,tertanggal 4 November 2019 ;



**Menimbang**, bahwa Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu **Handoko dan Abud Budiman**, untuk mendukung dalil-dalil gugatannya, yang memohon keterangan di bawah sumpah sebagaimana tertera dalam berita acara persidangan, yang untuk singkatnya dianggap telah dimuat dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

**Menimbang**, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda T-1 s/d T-6 sebagai berikut:

1. T - 1 Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas Penggugat (SARJIYONO);
2. T - 2 Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap;
3. T - 3 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Cikarang Presisi Tahun 2021 - 2023;
4. T - 4 Data Karyawan PT. Cikarang Presisi;
5. T - 5 Data Karyawan yang umurnya lebih dari 48 tahun;
6. T - 6 Data Karyawan yang kerja lebih dari 20 tahun;

**Menimbang**, bahwa Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu **Purwanto dan Sudirman**, untuk mendukung dalil-dalil bantahannya, yang memberikan keterangan di bawah sumpah sebagaimana tertera dalam berita acara persidangan, yang untuk singkatnya dianggap telah dimuat dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

**Menimbang**, bahwa Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 27 September 2021 dan keduanya menyatakan sudah tidak akan mengajukan apa-apa lagi melainkan mohon putusan ;

*Handoko*

**Menimbang** bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan telah tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan ini maka, berita acara tersebut harus dianggap telah dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

**Menimbang** bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas.

**Menimbang**, bahwa setelah menelaah dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena memenuhi Usia Pensiun Muda sejak Putusan ini di bacakan, dengan kompensasi agar Penggugat membayar secara tunai dan sekaligus sesuai ketentuan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT CIKARANG PRESISI total sebesar Rp 135.838.431,25,- (Seratus Tiga Puluh Lima Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Satu Koma Dua Puluh Lima Rupiah), sedangkan Tergugat pada pokoknya bersedia menyetujui permohonan pensiun muda yang diajukan oleh Penggugat karena perusahaan Tergugat belum ada program pensiun muda dan perusahaan Tergugat masih membutuhkan tenaga Penggugat;

**Menimbang** bahwa dari pokok-pokok gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat adanya perbedaan pendapat tentang pensiun muda yang diajukan oleh Penggugat sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih;

**Menimbang**, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu;

**Menimbang** bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, yang telah menerbitkan Surat Nomor: 555/2134/Disnaker tanggal 12 Maret 2021 perihal Anjuran dan Risalah Mediasi tertanggal 30 Maret 2021;

**Menimbang**, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Perkara Nomor: 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg tanggal 15 Juni 2021;

**Menimbang**, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

**Menimbang**, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-10 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama Handoko dan Abud Budiman, sedangkan untuk mempertahankan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-6 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama Puwanto dan Sudiman, yang telah memberikan keterangan di depan persidangan;

**Menimbang**, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti dan keterangan saksi yang telah diajukan oleh Penggugat dan Tergugat;

**Menimbang**, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal/dibantah maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 01 Agustus 2000 pada bagian Quality Control dengan jabatan sebagai Inspector, dengan mendapatkan upah sebesar Rp 4.724.815,- (Empat Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Lima Belas Rupiah) setiap bulannya, dan Penggugat adalah Anggota pimpinan unit kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPL FSPMI) PT. Cikarang Presisi (vide bukti P-2 identik T-2, P-3 dan P-5);

**Menimbang**, bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat bermula dari adanya permohonan pensiun muda yang diajukan oleh Penggugat terhadap Tergugat dengan alasan Penggugat sudah bekerja selama lebih dari 20 (dua puluh tahun) dan Penggugat berencana pulang kampung untuk mengasuh orang tua dan membuka usaha dari uang pensiunnya nanti, namun pengajuan pensiun muda tidak mendapatkan tanggapan dari Tergugat dengan alasan perusahaan Tergugat belum ada program pensiun muda dan perusahaan Tergugat masih membutuhkan tenaga Penggugat;

**Menimbang**, bahwa bukti P-4 identik dengan bukti T-1 membuktikan bahwa Penggugat lahir pada tanggal 15 Oktober 1982;

**Menimbang**, bahwa memperhatikan bukti P-6 berupa surat dari Penggugat kepada Tergugat tertanggal 1 Desember 2020, dengan bukti ini faktanya Penggugat telah mengajukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja (*in casu Penggugat*) sudah memasuki usia pensiun muda pada tanggal 31 Desember 2020, dimana pengajuan PHK karena pensiun muda ini dengan alasan telah terpenuhinya syarat minimal atas pengajuan pensiun muda yaitu telah bekerja di PT, Cikarang Presisi;

sekurang-kurangnya 20 tahun, sesuai dengan bunyi pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama PT. Cikarang Presisi;

**Menimbang**, bahwa bukti P-7A dan P-7B yaitu percakapan antara Penggugat dengan Tergugat yang membuktikan bahwasanya Tergugat akan menerima permohonan pengajuan pensiun muda Penggugat dengan kompensasi yang menurut Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

**Menimbang**, bahwa dalam persidangan sesuai bukti P-1A dan P-1B identik dengan bukti T-3 Majelis Hakim menemukan fakta, di perusahaan Tergugat telah terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara PT. Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Cikarang Presisi yang mana dalam perkara a quo Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut berlaku dan mengikat layaknya Undang-Undang bagi pemberi kerja dan pekerja PT. Cikarang Presisi (*in casu* termasuk Penggugat dan Tergugat), karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu hukum otonom dalam bidang Ketenagakerjaan, dengan syarat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut secara kualitas atau kuantitas tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku (*vide* penjelasan Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

**Menimbang**, bahwa salah satu dasar hukum yang dijadikan acuan oleh Penggugat untuk mengajukan permohonan pensiun muda yaitu Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara PT. Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Cikarang Presisi periode tahun.2017-2019, 2020-2023 yang menyebutkan; Pekerja yang sudah bekerja sekurang-kurangnya 20 tahun atau mencapai usia 50 tahun kepadanya dapat mengajukan permohonan pensiun muda dan mendapatkan hak uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 54 ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 ayat (4), dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 54 ayat (5) pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini"

**Menimbang**, bahwa pasal 54 angka 3 huruf (i), angka 4 huruf (f) dan angka 5 PKB PT. Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Cikarang Presisi periode tahun 2017-2019, 2020-2023 menyatakan besarnya uang pesangon ditetapkan kurang-kurangnya masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah, uang penghargaan masa kerja 18 tahun dan kurang dari 21 tahun 7 bulan upah, besarnya uang penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh

diterima bekerja, dan penggantian perumahan dan perawatan yang ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

**Menimbang**, bahwa ketentuan Pasal 154 huruf ( c ) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal : pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja;

**Menimbang**, bahwa oleh karena terbukti Penggugat sejak tanggal 01 Agustus 2020 telah memasuki usia masa kerja 20 (dua puluh tahun) dan tertanggal 1 Desember 2020 telah mengajukan permohonan PHK karena pensiun muda kepada Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 53 dan pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara PT. Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Cikarang Presisi periode tahun 2017-2019, 2020-2023 jo Pasal 154 huruf ( c ) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta dengan mempertimbangkan kemanfaatan bagi para pihak yang berselisih, Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan dibacakan, dengan kualifikasi PHK karena demi hukum Penggugat memenuhi Usia Pensiun Muda, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitem gugatan Penggugat angka 2 berdasar hukum dinyatakan dikabulkan;



**Menimbang**, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan, putusnya hubungan kerja antara para pihak dalam perkara a quo karena demi hukum Penggugat memenuhi Usia Pensiun Muda, maka berdasarkan ketentuan pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara PT. Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Cikarang Presisi periode tahun 2017-2019, 2020-2023, Majelis Hakim berpendapat, akan adil apabila Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 54 ayat (3), ditambah uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (4) dan ditambah uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 54 ayat (5) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Cikarang Presisi;

**Menimbang**, bahwa untuk memberikan kepastian hukum tentang nilai kompensasi yang menjadi hak Penggugat, sebagai akibat putusnya hubungan kerja antara para pihak yang berselisih dalam perkara a quo, maka Majelis Hakim memberikan perincian sebagai berikut:

Nama : Sarjiono

Hai 14 dan 16 Putusan No.194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

4

Awal Kerja : 1 Agustus 2000  
 Upah : Rp 4.724.815,-  
 Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp } 4.724.815,- = \text{Rp } 85.046.670,-$   
 Uang Penghargaan Masa Kerja :  $1 \times 7 \times \text{Rp } 4.724.815,- = \text{Rp } 33.073.705,-$   
 Uang Penggantian Hak sebesar 15% x jumlah pesangon di tambah uang masa kerja atau jika di total mendapatkan hak sebesar 28,75 kali upah  
 $28,75 \times \text{Rp } 4.724.815,- = \text{Rp } 135.838.431,-$  ( Seratus Tiga Puluh Lima Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah), Sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 berdasar hukum dinyatakan dikabulkan;

**Menimbang**, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang dan bukan menghukum Tergugat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 1335 Rv, Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 untuk menghukum Tergugat membayar uang Dwangsom/paksa sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari apabila lalai/tidak menjalankan putusan sejak pengenaan kekuatan hukum tetap, tidak dapat dipertimbangkan karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak;

**Menimbang**, bahwa seluruh bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun seluruh bukti yang diajukan oleh Tergugat dalam perkara a quo, yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara a quo;

**Menimbang**, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan, mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan perbaikan kalimat sebagaimana amar putusan serta menolak selain dan selebihnya;

**Menimbang**, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan pada Negara

Memperhatikan, ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

us  
ur

Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum karena Pensiun Muda sejak Putusan ini di bacakan;

Menghukum Tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat dengan jumlah total seluruhnya sebesar Rp. 135.838.431,- ( Seratus Tiga Puluh Lima Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah);

Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 4 Oktober 2021 oleh kami TARYAN SETIAWAN, SH.,MH., sebagai Ketua Majelis, dengan R. YOSARI HELENANTO, SH., MH., dan SRI WAHYUNI, SH.,MH., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 11 Oktober 2021 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh TITIN MARTINI, SH. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa hadirnya Kuasa Tergugat.

Hakim - Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

R. YOSARI HELENANTO, SH., MH.

TARYAN SETIAWAN, SH.,MH

SRI WAHYUNI, SH.,MH.

Panitera Pengganti

TITIN MARTINI, SH

## Lampiran 6

### Putusan Nomor 550/Pdt.Sus-PHI/2022



PENGADILAN NEGERI BANDUNG KLAS. I A KHUSUS  
( PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL )  
Jalan Surapati No. 47 Kota Bandung, Telp. 022-2514529  
E-mail phibandung@mail.com

TURUNAN / SALINAN  
PENETAPAN / PUTUSAN – PERKARA PERDATA KHUSUS PHI  
Pengadilan Hubungan Industrial Bandung / Mahkamah Agung Republik Indonesia

Tanggal 19 April 2022, Nomor : 550 K/Pdt.Sus.PHI/2022/IPN Bdg, Dibuat sesuai dengan aslinya pada tanggal 29 Juni 2022, Dan telah dicatat di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Khusus Bandung pada Meja Ketiga dengan Registar Nomor : 374 Sal/Pdt.Sus-PHI/2022, Dikeluarkan untuk dan atas permintaan / Permohonan dari : Termohon ;

KETUA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA PENGADILAN NEGERI KLS. 1A KHUSUS BANDUNG

u.b



Nip. 19660715.199203.1.022

Hak-hak Kepaniteraan dibayarkan pada Kasir di Kepaniteraan Perdata Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Pada tanggal : 29 Juni 2022 ;

- Materai	= Rp. 10.000,-
- Leges Foto Copy 6 Lembar x Rp. 500	= Rp. 3.000,-
- Leges Putusan	= Rp. 10.000,-
- PNBP	= Rp. 10.000,-
- Jumlah	= Rp. 33.000,-



SALINAN

PUTUSAN  
Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2022

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa  
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan Industrial pada tingkat kasasi telah memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

**PT CIKARANG PRESISI**, berkedudukan di Jalan Jati Raya, Blok J 1, Nomor 7, Newton Techno Park Lippo Cikarang, Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, diwakili oleh Meri Fatresia selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Herry Armanto dan Puji Laksana, Manager Human Resources Development dan General Affair dan Asisten Manager General Affair PT Cikarang Presisi, beralamat di Jalan Jati Raya, Blok J 1, Nomor 7, Newton Techno Park Lippo Cikarang, Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi 17550, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 November 2021;  
Pemohon Kasasi;



Lawan

**SARJIYONO**, bertempat tinggal di Kampung Sekarwangi, RT 002, RW 028, Kelurahan Cibadak, Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Saifuddin dan kawan-kawan, Para Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Cikarang Presisi, beralamat di Jalan Jati Raya, Blok J 1, Nomor 7, Newton Techno Park Lippo Cikarang, Desa Serang, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Januari 2022;



Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

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

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

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena memenuhi usia pensiun muda sejak putusan ini di bacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar keseluruhan putus hubungan kerja karena pensiun muda secara tunai dan sekaligus sesuai ketentuan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Cikarang Presisi sebesar Rp135.838.431,25 dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon 2 x 9 x Rp4.724.815,00 = Rp85.046.670,00

Uang Penghargaan Masa Kerja 1x7x Rp4.724.815,00= Rp33.073.705,00

Uang Penggantian Hak sebesar 15% jumlah pesangon ditambah uang masa kerja atau jika ditotal mendapatkan hak 28,75 kali upah

28,75 x Rp4.724.815,00 = Rp135.838.431,25 (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh satu ribu rupiah dua puluh lima sen);

Menghukum Tergugat membayar uang *dwangsom*/paksa sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari apabila lalai/tidak menjalankan putusan sejak mempunyai kekuatan hukum tetap;

Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sesuai undang-undang;

Subsidiar:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN BDG., tanggal 11 Oktober 2021,

yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum karena pensiun muda sejak putusan ini di bacakan;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat dengan jumlah total seluruhnya sebesar Rp135.838.431,00 (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Pemohon Kasasi pada tanggal 19 November 2021 kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 November 2021 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 1 Desember 2021 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 175/Kas/G/2021/PHI/PN Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 13 Desember 2021;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 13 Desember 2021 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Menerima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Nomor Perkara Nomor 194/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg., tanggal 11 Oktober 2021, dan

## Mengadili Sendiri:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
  2. Menyatakan putusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum karena pensiun muda sejak putusan ini dibacakan;
  3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat dengan jumlah total seluruhnya sebesar Rp40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah);
  4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
  5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara;
- Atau apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 19 Januari 2022 yang pada pokoknya mohon kepada Mahkamah Agung agar menolakan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah membaca dan meneliti dengan saksama pertimbangan *judex facti* dihubungkan dengan memori kasasi dan kontra memori kasasi ternyata pertimbangan dan putusan *judex facti* telah tepat dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat yang telah mengajukan pensiun muda karena telah memasuki usia masa kerja 20 (dua puluh) tahun dan telah mengajukan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 1 Desember 2020, sesuai dengan Pasal 53 dan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara PT Cikarang Presisi dengan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT Cikarang Presisi Periode 2017-2019, 2020-2023, maka Penggugat dapat diputus hubungan kerja karena pensiun muda dengan hak pensiun;

- Bahwa sudah tepat pertimbangan putusan *judex facti* hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan dibacakan dengan kualifikasi pemutusan hubungan kerja karena demi hukum Penggugat memenuhi usia pensiun muda, sehingga sesuai ketentuan Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat tersebut maka Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus sebagaimana putusan *judex facti*;
- Bahwa selain itu alasan kasasi tersebut merupakan pengulangan dalil dan mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT CIKARANG PRESISI tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48

Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI:**

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT CIKARANG PRESISI** tersebut;

2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Selasa, tanggal 19 April 2022 oleh Dr. H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H., dan Dr. Andari Yuriko Sari, S.H., M.H., Hakim-hakim *Ad Hoc* PHI sebagai Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Lismawati, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd./

Dr. Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H.,

ttd./

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

Ketua Majelis,

ttd./

Dr. H. Panji Widagdo, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

ttd./

Lismawati, S.H., M.H.,

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

**AGUS SUBROTO, S.H., M.Hum.**  
NIP. 19590820 198403 1 002

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### I. IDENTITAS DIRI

Nama : Inez Candra Fadhilah  
 Tempat/ Tanggal Lahir : Brebes, 06 Juli 2001  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Alamat Rumah : Jalan Amarta Bulugede  
 RT 02/RW 05 Patebon, Kabupaten Kendal, Provinsi  
 Jawa Tengah, Kode Pos 51351  
 E-Mail :  
 inezcandra5@gmail.com

### II. PENDIDIKAN FORMAL

SDN 01 Wanasari	2007-2013
SMPN 01 Cikarang Selatan	2013-2016
SMAN 01 Wanasari	2016-2019

### III. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Biro Hukum Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Syariah (2019-2022)
2. Bendahara Keluarga Besar Mahasiswa Jabodetabek (2019-2020)
3. Koordinator Departemen Administrasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Hukum UIN Walisongo Semarang (2020-2021)
4. Staff Kementrian Ekonomi Kreatif Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang (2022-2023)
5. Anggota Lembaga Kesejahteraan Sosial Berbasis Mahasiswa Semarang (2022-2023)