

Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Putus Karena Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN MDN)

Naufal Arif Pratama ¹⁾; Siti Nurhayati ²⁾

^{1,2)} Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ sitinurhayati@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [02 Agustus 2025]

Revised [07 September 2025]

Accepted [09 September 2025]

KEYWORDS

Termination of Employment,
Retirement Age.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Dari berbagai putusan pengadilan, hakim sering kali dihadapkan pada perbedaan pandangan antara pekerja dan perusahaan mengenai kompensasi yang layak diberikan dalam pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun. Banyaknya kasus menunjukkan adanya ketidakpuasan pekerja terhadap besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerja mengajukan gugatan ke pengadilan. Dalam situasi seperti ini hakim mempunyai peran penting dalam menegakkan keadilan dan memberikan putusan yang seimbang antara hak pekerja dan kewajiban perusahaan. Dalam penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dan analisis putusan terhadap pemutusan hubungan kerja yang putus karena usia pensiun berdasarkan Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, bahwa Pasal 157 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, menyatakan bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar dalam perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

ABSTRACT

From various court rulings, judges are often faced with differences of opinion between workers and companies regarding the compensation that should be given in termination of employment due to retirement age. The number of cases shows that there is dissatisfaction with the amount of compensation provided by the company, so workers file a lawsuit in court. In such a situation, judges have an important role in upholding justice and delivering a balanced verdict between workers' rights and company obligations. In this study, it discusses the legal protection for workers who experience termination due to retirement age and the analysis of decisions on termination of employment due to retirement age based on Decision Number: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn). The type of research used is normative juridical research, which is research that refers to legal norms contained in laws and regulations, court decisions and legal norms that exist in society. Decision Number: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, that Article 157 Paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which was later amended by Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into law, states that the wage component used as the basis for the calculation of severance pay and service award money consists of basic wages and fixed allowances given to workers/laborers and their families.

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah masalah ketenagakerjaan yang sering menjadi perhatian serius baik di kalangan pekerja maupun pengusaha. Salah satu jenis PHK yang sering terjadi adalah PHK yang didasarkan pada usia pensiun. PHK akibat usia pensiun memiliki aturan hukum yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, pensiun merupakan hak pekerja yang telah mencapai usia tertentu yang ditentukan oleh perusahaan atau undang-undang. Namun, implementasi aturan mengenai PHK akibat pensiun sering kali menimbulkan perbedaan penafsiran, terutama terkait hak-hak pekerja setelah pensiun.

Ketentuan mengenai usia pensiun diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa pekerja yang telah mencapai usia pensiun berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun seringkali timbul permasalahan mengenai pelaksanaan hak-hak tersebut khususnya terkait besaran kompensasi dan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja.

Dari hal demikian sangat penting untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana undang-undang ketenagakerjaan diterapkan dalam praktik dan bagaimana pengadilan memberikan putusannya dalam kasus PHK karena usia pensiun.

Dalam hal ini, putusan pengadilan menjadi sangat penting karena pertimbangan hakim tidak hanya berdasarkan ketentuan undang-undang tetapi juga memperhatikan situasi dan kondisi dari pihak-pihak yang terlibat. Pengadilan sering kali menjadi sarana penyelesaian sengketa antara pekerja dengan perusahaan yang berkaitan dengan PHK karena usia pensiun. Putusan yang diputuskan oleh majelis hakim di pengadilan dalam kasus-kasus PHK akan berdampak tidak hanya pada pekerja yang bersangkutan, tetapi juga menjadi yurisprudensi yang mempengaruhi praktik ketenagakerjaan secara umum.

Di sisi lain dalam perusahaan, usia pensiun juga menjadi faktor yang penting untuk diatur guna menjamin keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan sering kali berhadapan dengan dilema antara mempertahankan pekerja yang telah mencapai usia pensiun dan menghadapi konsekuensi finansial yang timbul dari pembayaran pesangon dan kompensasi-kompensasi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan biasanya membuat peraturan internal terkait batas usia pensiun yang tentunya harus sejalan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di beberapa putusan pengadilan, hakim sering kali dihadapkan pada perbedaan pandangan antara pekerja dan perusahaan mengenai kompensasi yang layak diberikan dalam PHK karena usia pensiun. Banyaknya kasus menunjukkan adanya ketidakpuasan pekerja terhadap besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerja mengajukan gugatan ke pengadilan. Dalam situasi seperti ini hakim mempunyai peran penting dalam menegakkan keadilan dan memberikan putusan yang seimbang antara hak pekerja dan kewajiban perusahaan.

Selain itu, dalam perkembangan kehidupan masyarakat aturan mengenai PHK akibat usia pensiun juga perlu disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja. Banyak negara telah melakukan revisi terhadap aturan usia pensiun untuk menyesuaikan dengan harapan hidup dan produktivitas tenaga kerja. Indonesia juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut agar regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait usia pensiun, dapat memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja tanpa mengorbankan keberlanjutan usaha perusahaan.

Dengan demikian penting dilakukan untuk menganalisis kasus-kasus melalui adanya putusan pengadilan terkait PHK akibat usia pensiun dan implikasinya terhadap pekerja serta perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam kasus PHK karena usia pensiun.

Dalam praktiknya seperti yang terdapat pada Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang putus karena usia pensiun sebagaimana gugatan yang diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugat menggugat PT Makmur Bintang Plastindo dengan surat gugatannya tanggal 16 Oktober 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 23 Oktober 2024.

Penggugat menggugat Tergugat dengan alasan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 18 April 2011 sampai dengan 24 Agustus 2024 sehingga masa kerjanya adalah 13 (tiga belas) tahun 4 (empat) bulan dengan memperoleh upah sebesar Rp. 24.413.715,- (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah) setiap bulannya dengan jabatan terakhir sebagai Chief Operasional Downstream.

Penggugat dalam gugatannya termasuk buruh yang baik, ulet, penuh tanggungjawab dan rasa memiliki yang tinggi terhadap Perusahaan tergugat yang dibuktikan dengan masa kerja yang cukup lama. Oleh karena telah memasuki usia pensiun yakni 60 (enam puluh) tahun sehingga wajar Penggugat merasa sudah tidak mampu melaksanakan pekerjaan seperti biasanya dan mengirimkan surat kepada tergugat meminta agar dipensiunkan karena telah memasuki usia pensiun yang mana pada saat itu usia penggugat telah mencapai 57 (lima puluh tujuh) tahun akan tetapi tidak mencapai kesepakatan.

Dengan adanya kasus demikian pada Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, para pekerja dalam melakukan pekerjaan ingin mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap hubungan kerja dengan perusahaan karena usia pensiun. Hal ini sangat penting dan menjadi dasar bagi semua pekerja mengenai hak-hak dan kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam hal pensiun.

LANDASAN TEORI

Teori Hukum Ketenagakerjaan

Teori hukum ketenagakerjaan berangkat dari prinsip bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja bukan semata hubungan kontraktual biasa, tetapi merupakan hubungan hukum yang dilandasi oleh asas perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum. Menurut Subekti (2009), hukum

ketenagakerjaan mengatur tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja, termasuk dalam hal berakhirnya hubungan kerja seperti karena usia pensiun.

Teori Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu wujud kehadiran negara dalam memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan dalam hubungan industrial. Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa hukum harus berfungsi melindungi kelompok yang lebih lemah secara struktural, salah satunya adalah pekerja. Dalam konteks pensiun, perlindungan hukum ini mencakup jaminan hak-hak normatif seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan asas penting dalam setiap putusan pengadilan. Menurut Gustav Radbruch, hukum tidak hanya harus adil dan bermanfaat, tetapi juga harus pasti. Dalam perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) karena usia pensiun, pengadilan harus mendasarkan pertimbangannya pada peraturan yang berlaku secara tertulis dan mengikat, seperti dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja.

Teori Keadilan

Konsep keadilan dalam hukum ketenagakerjaan erat kaitannya dengan pemberian hak secara proporsional. Menurut John Rawls, keadilan adalah keadilan sebagai fairness, yang berarti bahwa setiap individu berhak memperoleh perlakuan yang setara dan hak-haknya dihormati. Dalam konteks PHK karena pensiun, teori keadilan menuntut agar pekerja memperoleh hak-hak yang layak sesuai masa kerjanya.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pensiun dalam Perspektif Hukum

Menurut Pasal 154A ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (mengubah UU No. 13 Tahun 2003), PHK karena usia pensiun adalah PHK yang sah secara hukum. Namun, pengusaha tetap wajib membayar kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 156, yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Selain itu, kesepakatan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB) menjadi acuan utama dalam menentukan usia pensiun dan hak-hak pekerja setelah pensiun.

Teori Putusan Pengadilan

Putusan pengadilan bukan hanya produk dari logika hukum, tetapi juga merupakan hasil interpretasi hakim terhadap fakta, bukti, dan nilai keadilan. Teori dari Ronald Dworkin menyebutkan bahwa hakim dalam membuat putusan harus berpegang pada prinsip moral dan integritas hukum. Dalam konteks PHK karena pensiun, hakim wajib menggali nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat serta mempertimbangkan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan atau memaparkan atas objek dan subjek penelitian.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.

Metode Pengumpulan Data

Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian normatif, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dilakukan dengan studi kepustakaan (Library Research) dan studi dokumen. Studi kepustakaan dalam penelitian ini adalah mencari landasan teoritis, aturan-aturan hukum dan permasalahan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Usia Pensiun

a. Dasar Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah tindakan penghentian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dasar hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja merupakan dasar hukum utama yang mengatur tentang syarat-syarat dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Undang-undang tersebut memberikan ketentuan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali jika pekerja mengundurkan diri secara sukarela.

Selain undang-Undang tersebut, terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja turut mengatur tentang pemutusan hubungan kerja. Peraturan ini menguraikan berbagai alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, termasuk pengunduran diri, kesalahan berat yang dilakukan pekerja, efisiensi perusahaan, dan keadaan force majeure. PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan kepastian hukum dalam hal pemutusan hubungan kerja, sehingga baik pekerja maupun pengusaha memiliki pedoman dan aturan hukum yang jelas.

Dasar hukum lain yang mengatur pemutusan hubungan kerja adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). UU PPHI memberikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja, termasuk sengketa pemutusan hubungan kerja. Pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui prosedur yang diatur dalam undang-undang hubungan industrial. Proses yang ditempuh meliputi mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila tidak tercapai kesepakatan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Pemutusan hubungan kerja adalah jalan terakhir setelah seluruh upaya lain seperti negosiasi dan perundingan bipartit gagal dilakukan. Dalam hal ini, pemutusan hubungan kerja dipandang sebagai bentuk terakhir yang harus dihindari demi menjaga kesejahteraan pekerja dan kelangsungan usaha.

Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi karena kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kesalahan berat tersebut meliputi tindakan pidana seperti pencurian, penggelapan, penipuan, dan perbuatan-perbuatan lainnya yang dapat merugikan perusahaan. Walaupun demikian, pengusaha harus membuktikan kesalahan pekerja di persidangan sebelum melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja.

Selain peraturan-peraturan tersebut, terdapat ketentuan lain mengenai kompensasi dan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memperbarui beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, memperkenalkan aturan baru mengenai pesangon dan kompensasi PHK. Undang-undang Cipta Kerja memperjelas hak-hak pekerja yang diberhentikan, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai alasan, termasuk efisiensi perusahaan atau perampingan struktur organisasi. Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha jika perusahaan harus menutup sebagian atau seluruh usaha karena kerugian yang dialami secara terus menerus selama dua tahun atau lebih. Hal ini dilakukan untuk menjaga kelangsungan dalam menjalani perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan efisiensi harus diikuti dengan pemberian kompensasi yang layak kepada pekerja. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya sesuai dengan masa kerja mereka. Pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara sewenang-wenang. Baik pengusaha maupun pekerja harus mematuhi prosedur yang telah diatur dalam undang-undang. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku dapat berakibat pada gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan sanksi hukum bagi pengusaha.

b. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Hal Pensiun

Pekerja yang telah mencapai usia pensiun berhak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Uang pesangon diberikan sebagai bentuk kompensasi dari pengusaha kepada pekerja yang telah berhenti bekerja karena mencapai usia pensiun. Besaran uang pesangon tergantung dari masa kerja pekerja tersebut dan harus diberikan oleh pengusaha dalam jangka waktu tertentu setelah pekerja berhenti bekerja.

Hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam hal pensiun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan terutama yang berkaitan dengan ketentuan usia pensiun dan kewajiban pengusaha untuk menyediakan jaminan pensiun. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa usia pensiun ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun, undang-undang tersebut tidak secara langsung menetapkan usia pensiun, yang kemudian diatur lebih lanjut dalam peraturan terkait jaminan sosial.

Hak utama pekerja yang akan memasuki masa pensiun adalah mendapatkan jaminan pensiun dari pengusaha, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Jaminan pensiun tersebut diberikan untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja setelah tidak lagi bekerja. Sesuai dengan ketentuan undang-undang tersebut, pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan pensiun yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun lebih lanjut mengatur hak-hak pekerja atas jaminan pensiun. Dalam peraturan tersebut, disebutkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan manfaat pensiun berupa uang tunai secara berkala setelah mencapai usia pensiun. Pekerja juga berhak atas manfaat pensiun dalam bentuk uang yang diberikan kepada ahli warisnya jika pekerja meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun.

Selain hak-hak tersebut, pekerja juga memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi ke dalam program jaminan pensiun. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, pekerja diwajibkan menyeter iuran sebesar 1% dari upah bulanan, sementara pengusaha diwajibkan menyeter sebesar 2% dari upah pekerja sebagai kontribusi kepada program pensiun. Kontribusi tersebut merupakan bagian dari kewajiban bersama antara pekerja dan pengusaha untuk memastikan tersedianya dana pensiun yang memadai saat pekerja memasuki usia pensiun.

Pengusaha memiliki kewajiban penting untuk memastikan pekerjanya terdaftar dalam program jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Jika pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program tersebut, pengusaha dapat dikenakan sanksi administratif maupun pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dalam hal mengenai hak dan kewajiban, pengusaha berkewajiban untuk memberikan sosialisasi dan informasi yang memadai kepada pekerja mengenai program jaminan pensiun yang tersedia. Pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga produktivitas dan kinerja selama masa kerja terutama ketika mendekati usia pensiun dan memiliki kewajiban moral untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab hingga akhir masa kerja.

Sebagaimana pada kasus pemutusan hubungan kerja yang putus karena usia pensiun berdasarkan putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, mengenai hak dan kewajiban dari pekerja dalam amar putusannya Majelis Hakim mengadili: menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena usia pensiun dan menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pensiun didasarkan pada prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pengusaha berkewajiban untuk menyediakan program pensiun yang layak dan memastikan kesejahteraan pekerja setelah pensiun, sementara pekerja memiliki kewajiban untuk berkontribusi terhadap program pensiun tersebut selama masa kerja.

c. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Usia Pensiun

Pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun merupakan fenomena yang umum terjadi di dunia ketenagakerjaan. Di Indonesia, undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat usia pensiun. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa usia pensiun dapat ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perlindungan hukum yang diberikan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja yang memasuki usia pensiun tetap mendapatkan hak-hak, termasuk hak atas uang pesangon dan jaminan pensiun.

Dalam hal ini, pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun tidak dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja secara sepihak, melainkan sebagai bagian dari mekanisme ketenagakerjaan yang diakui oleh hukum. Oleh karena itu, pekerja yang mencapai usia pensiun berhak mendapatkan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai dengan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan. Besaran uang pesangon tergantung pada lama masa kerja pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian, meskipun hubungan kerja berakhir, pekerja tetap dilindungi dan diberi kompensasi yang layak.

Selain pesangon, perlindungan bagi pekerja yang pensiun juga diwujudkan dalam bentuk jaminan pensiun yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Program jaminan pensiun bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja setelah tidak lagi bekerja. Pengusaha diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan pensiun yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Jika pengusaha tidak mematuhi kewajibannya dapat dikenakan sanksi administratif.

Jaminan pensiun merupakan bagian dari upaya negara dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja di masa tua. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, pekerja yang pensiun berhak mendapatkan manfaat pensiun berupa uang tunai secara berkala.

Walaupun perlindungan hukum bagi pekerja yang pensiun sudah diatur dengan jelas, masih terdapat kasus dalam implementasinya. Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah rendahnya tingkat kepatuhan pengusaha dalam mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan pensiun dan tidak diberikan hak-haknya. Selain itu, pekerja juga memiliki kewajiban untuk memahami hak-haknya terkait usia pensiun. Sosialisasi yang dilakukan oleh pengusaha dan BPJS Ketenagakerjaan menjadi penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang pensiun tidak hanya melibatkan kompensasi finansial, tetapi juga aspek non-material seperti penghargaan terhadap masa kerja dan integritas pekerja. Penghargaan ini diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami usia pensiun mencakup berbagai aspek, mulai dari jaminan pesangon, jaminan pensiun, hingga penghargaan masa kerja. Pemerintah telah mengatur berbagai peraturan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang pensiun terlindungi dengan baik. Meskipun demikian, diperlukan kerjasama yang baik antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk memastikan perlindungan dapat diterapkan secara optimal.

Sebagaimana dalam putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, dalam gugatan Penggugat, berdasarkan Pasal 167 Ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi bahwa dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Apabila tidak terpenuhi, tindakan Tergugat yang tidak memberikan hak-hak Penggugat yang telah memasuki usia pensiun bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Putus Karena Usia Pensiun Berdasarkan Putusan Nomor: 232/PDT-SUS-PHI/2024/PN MDN

a. Ringkasan Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Putus Karena Usia Pensiun Berdasarkan Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena usia pensiun sering kali menjadi sumber sengketa antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, usia pensiun ditetapkan melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun, dalam beberapa kasus, terdapat perselisihan mengenai hak-hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun, yang kemudian diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.

Salah satu kasus yang terjadi yaitu dalam Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN. Mdn, perkara antara Ernis Sembiring sebagai Penggugat melawan PT Makmur Bintang Plastindo sebagai Tergugat. Bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tanggal 16 Oktober 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tanggal 23 Oktober 2024 menyampaikan alasan dalam gugatannya.

Penggugat sudah bekerja di PT Makmur Bintang Plastindo dengan Jabatan Terakhir adalah Chief Operasional Downstream yang mulai bekerja sejak tanggal 18 April 2011 sampai 24 Agustus 2024 sehingga terhitung masa kerjanya adalah 13 (tiga belas) tahun 4 (empat) bulan dengan memperoleh upah sebesar Rp. 24.413.715, - (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah) setiap bulannya. Dengan demikian usia Penggugat telah memasuki usia pensiun yaitu 60 (enam puluh) tahun sehingga wajar jika Penggugat merasa sudah tidak mampu melaksanakan pekerjaan seperti biasanya.

Perkara ini bermula pada Tanggal 14 Juli 2021 Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat meminta agar dipensiunkan karena telah memasuki usia pensiun dan pada saat tanggal tersebut usia Penggugat telah berusia 57 (lima puluh tujuh) tahun akan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Pada tanggal 19 Juni 2024 Penggugat kembali mengajukan surat kepada Tergugat perihal masa pensiun akan tetapi tetap tidak mencapai kesepakatan sehingga penyelesaian perkara tersebut secara bipartit dinyatakan telah gagal.

Oleh karena akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit maka Penggugat melimpahkan penyelesaian perkara yang terjadi ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang tanggal 7 Agustus 2024 Perihal Pengaduan Pembayaran Uang Pensiun belum dibayar PT Makmur Bintang Plastindo. Selanjutnya tanggal 23 Agustus 2024, Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat perihal pensun dan telah menetapkan bahwa mulai tanggal 24 Agustus 2024 Penggugat sudah pensiun dari Perusahaan akan tetapi terhadap hak-hak Penggugat karena telah memasuki usia pensiun tidak diberikan sedangkan proses mediasi masih berlanjut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Dalam proses mediasi, mediator hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang telah melakukan upaya penyelesaian akan tetapi juga mengalami kegagalan dalam tercapainya kesepakatan. Oleh karena gagalnya proses penyelesaian melalui mediasi maka mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan anjuran tertulis atas perkara tersebut dengan Nomor: 500.15.15.2/2166/DK-2 PHI/DS/2024 tanggal 1 Oktober 2024. Selanjutnya pada tanggal 10 Oktober 2024 melalui kuasa hukum Penggugat, menyampaikan surat kepada Tergugat perihal pemberitahuan perkembangan permasalahan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun dan mengharapkan adanya itikad baik untuk menyelesaikan hak-hak Penggugat akan tetapi Tergugat tidak bersedia memenuhinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, berdasarkan yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No. 319 K/Pdt.Sus-PHI/2016, juga memberikan pertimbangan penting terkait pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun. Mahkamah Agung menegaskan bahwa usia pensiun tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan kewajiban pengusaha terhadap pembayaran pesangon dan tunjangan lainnya. Putusan tersebut menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja berakhir, pekerja tetap dilindungi oleh ketentuan hukum yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun.

b. Akibat Hukum Terhadap Hak Pekerja berdasarkan Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn

Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi sebagai lembaga yang menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha terkait hak-hak ketenagakerjaan. Salah satu adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan pengadilan memberikan kekuatan hukum tetap bagi pekerja yang memperjuangkan haknya, seperti hak atas upah, pesangon, pensiun dan kompensasi lainnya yang sebelumnya diperselisihkan dengan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun merupakan salah satu sengketa yang sering menjadi objek sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja yang ingin memperoleh hak karena pensiun berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan yang ada memastikan bahwa pekerja yang memasuki masa pensiun tetap mendapatkan perlindungan hukum dalam bentuk kompensasi layak yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Pengadilan Hubungan Industrial menjadi forum untuk memastikan bahwa hak-hak tersebut terpenuhi sesuai dengan ketentuan hukum.

Dalam Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn menetapkan bahwa pekerja yang karena mencapai usia pensiun berhak menerima pesangon sesuai dengan masa kerjanya, meskipun perusahaan berpendapat bahwa tidak perlu memberikan kompensasi tambahan. Putusan tersebut menegaskan bahwa pekerja yang memasuki masa pensiun tetap dilindungi hak-haknya oleh undang-undang dan putusan pengadilan yang bersifat final dan mengikat,

Salah satu akibat hukum dari Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn adalah hak pekerja atas pesangon. Dalam putusan tersebut pengadilan memutuskan bahwa pekerja yang memasuki masa

pensiun berhak menerima pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pesangon ini dihitung berdasarkan masa kerja dan gaji terakhir pekerja, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, bahwa berdasarkan Pasal 157 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang berbunyi, menyatakan bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar dalam perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari permasalahan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Penggugat adalah upah pokok sebesar Rp. 19.000.000 (sembilan belas juta rupiah) ditambahkan tunjangan tetap sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah) dengan total Rp. 24.000.000,00 (dua puluh empat juta rupiah). Dalam pemeriksaan perkara di persidangan tidak ditemukan adanya bukti secara tertulis tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap.

Berdasarkan Pasal 40 Angka 3 Huruf f Peraturan Perusahaan Tergugat (PT Makmur Bintang Plastindo) yang berbunyi bahwa hal-hal yang menyebabkan putusnya hubungan kerja karena mencapai batas usia kerja yaitu batas usia bekerja di Perusahaan ditetapkan pada saat dicapainya usia 56 (lima puluh enam) tahun berdasarkan data yang ada di Perusahaan.

Sesuai fakta yang ada di persidangan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat adalah sebagai karyawan tetap pada Perusahaan Tergugat dan hubungan kerja berakhir karena usia pensiun sesuai ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian dalam petitum gugatan Penggugat Angka 2 dan Angka 3 tentang tuntutan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk dikabulkan.

c. Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Putus Karena Usia Pensiun Berdasarkan Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn

Pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum bagi pekerja yang mencapai usia pensiun. Undang-undang tersebut menetapkan bahwa pekerja yang telah mencapai usia pensiun berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hak-hak tersebut menjadi dasar dalam berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk melindungi pekerja yang pensiun.

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN. Mdn, perkara antara Ernis Sembiring sebagai Penggugat melawan PT Makmur Bintang Plastindo sebagai Tergugat. Bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tanggal 16 Oktober 2024 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tanggal 23 Oktober 2024 menyampaikan alasan dalam gugatannya.

Penggugat sudah bekerja di PT Makmur Bintang Plastindo dengan Jabatan Terakhir adalah Chief Operasional Downstream yang mulai bekerja sejak tanggal 18 April 2011 sampai 24 Agustus 2024 sehingga terhitung masa kerjanya adalah 13 (tiga belas) tahun 4 (empat) bulan dengan memperoleh upah sebesar Rp. 24.413.715, - (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah) setiap bulannya. Dengan demikian usia Penggugat telah memasuki usia pensiun yaitu 60 (enam puluh) tahun sehingga wajar jika Penggugat merasa sudah tidak mampu melaksanakan pekerjaan seperti biasanya.

Perkara tersebut bermula Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat meminta agar dipensiunkan karena telah memasuki usia pensiun dan pada saat tanggal tersebut usia Penggugat telah berusia 57 (lima puluh tujuh) tahun akan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Penggugat kembali mengajukan surat kepada Tergugat perihal masa pensiun akan tetapi tetap tidak mencapai kesepakatan sehingga penyelesaian perkara tersebut secara bipartit dinyatakan telah gagal.

Oleh karena akibat gagalnya penyelesaian secara bipartit maka Penggugat melimpahkan penyelesaian perkara yang terjadi ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Perihal Pengaduan Pembayaran Uang Pensiun belum dibayar PT Makmur Bintang Plastindo. Selanjutnya Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat perihal pensun dan telah menetapkan bahwa mulai tanggal 24 Agustus 2024 sudah pensiun dari Perusahaan akan tetapi terhadap hak-hak Penggugat

karena telah memasuki usia pensiun tidak diberikan sedangkan proses mediasi masih berlanjut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Dalam proses mediasi, mediator hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang telah melakukan upaya penyelesaian akan tetapi juga mengalami kegagalan dalam tercapainya kesepakatan. Oleh karena gagalnya proses penyelesaian melalui mediasi maka mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang mengeluarkan anjuran tertulis atas perkara tersebut.

Dalam gugatannya, berdasarkan Pasal 167 Ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi bahwa dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Tindakan Tergugat yang tidak memberikan hak-hak Penggugat yang telah memasuki usia pensiun bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 156 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, tindakan Tergugat adalah bentuk pelanggaran perbuatan melawan hukum dan harus membayar hak-hak Penggugat sebagai uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 Ayat (4) dan upah selama proses sesuai dengan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 penetapan Pemutusan Hubungan Kerja yang setidaknya diperhitungkan selama 6 (enam) bulan sesuai dengan perincian yaitu berjumlah 801.990.537 (delapan ratus satu juta Sembilan ratus Sembilan puluh ribu lima ratus tiga puluh tujuh rupiah).

Dalam persidangan, Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak dapat menyelesaikan sengketa secara damai namun tetap tidak berhasil oleh karenanya pemeriksaan dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat di persidangan. Untuk mempertahankan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan 12 bukti surat yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli seperti KTP, slip gaji, surat keterangan, surat perihal masa pensiun, surat pengaduan pembayaran uang pensiun belum dibayar oleh Perusahaan, daftar hadir proses mediasi dari Sidang I sampai III, Surat Anjuran Tertulis dan surat Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Deli Serdang. Alat bukti yang diajukan oleh Penggugat pada dasarnya untuk menguatkan gugatan Penggugat.

Sedangkan Tergugat dalam persidangan, mengajukan 2 alat bukti surat yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup yaitu Slip Gaji Penggugat yang dikeluarkan oleh PT Makmur Bintang Plasindo sebagai Tergugat bulan Juni 2024 dan Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Dalam jawaban yang diajukan oleh Tergugat untuk membantah gugatan Penggugat, dalam pertimbangannya Majelis Hakim menimbang bahwa eksepsi atau jawaban Tergugat mengenai gugatan Penggugat premature oleh karena tergugat belum melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat tidaklah membuat gugatan premature oleh karena perlu adanya pembuktian dalam persidangan apakah Penggugat telah memasuki usia pensiun, sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak.

Selain itu dalam jawaban Tergugat mengenai gugatan Penggugat kurang pihak oleh karena Dinas Tenaga Kerja tidak ikut digugat, dalam pertimbangannya Majelis Hakim menyatakan tidak beralasan dan berdasar hukum karena Mediator pada Dinas Tenaga Kerja adalah bukan sebagai pihak tetapi bertugas melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian masalah industrial serta memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial sehingga jawaban yang diajukan oleh Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak.

Berkaitan dengan gugatan Penggugat yang memakai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam gugatannya yang tidak menyesuaikan dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Pemutusan Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat sebagaimana dalam jawaban Tergugat, dalam pertimbangannya Majelis Hakim menimbang bahwa tidak beralasan oleh karena Majelis Hakim mengerti akan gugatan yang diajukan oleh Penggugat sebagaimana yang telah diuraikan dalam posita dan petitum gugatan oleh karena tidak adanya kesepahaman tentang pemberian hak-hak Penggugat dalam pengakhiran hubungan kerjanya sehingga dengan demikian eksepsi Tergugat tidak beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan dan haruslah ditolak.

Dalam pertimbangan Majelis Hakim, sesuai dalil gugatan yang dikemukakan oleh Penggugat dan tidak dibantah oleh Tergugat yang berarti mengakui bahwa Penggugat mulai bekerja di Perusahaan Tergugat sejak tanggal 18 April 2011 sampai dengan tanggal 24 Agustus 2024 (13 Tahun, 4 Bulan) dan terakhir bekerja sebagai Chief Operasional Downstream dengan upah terakhir sebesar Rp. 24.413.715, - (dua puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu tujuh ratus lima belas rupiah). Tergugat dalam jawabannya membantah tentang besaran upah atau gaji Penggugat setiap bulan tersebut karena menurut Tergugat upah atau gaji pokok Penggugat adalah hanya Rp. 19.000.000 (Sembilan belas juta rupiah).

Dari masalah besaran gaji tersebut, sesuai bukti yang diajukan Penggugat dan identik dengan bukti Tergugat berupa Surat Anjuran Pegawai Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang dan bukti Tergugat slip gaji Penggugat bulan Juni dan Juli 2024 bahwa gaji pokok sebesar Rp. 19.000.000 (Sembilan belas juta rupiah), tunjangan tetap sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah) dan tunjangan tidak tetap sebesar Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) dengan totalnya Rp. 25.500.000 (dua puluh lima juta lima ratus rupiah).

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

Dari permasalahan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Penggugat adalah upah pokok sebesar Rp. 19.000.000 (sembilan belas juta rupiah) ditambahkan tunjangan tetap sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah) dengan total Rp. 24.000.000,00 (dua puluh empat juta rupiah). Dalam pemeriksaan perkara di persidangan tidak ditemukan adanya bukti secara tertulis tentang hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap.

Berdasarkan Pasal 40 Angka 3 Huruf f Peraturan Perusahaan Tergugat (PT Makmur Bintang Plastindo) yang berbunyi bahwa hal-hal yang menyebabkan putusannya hubungan kerja karena mencapai batas usia kerja yaitu batas usia bekerja di Perusahaan ditetapkan pada saat dicapainya usia 56 (lima puluh enam) tahun berdasarkan data yang ada di Perusahaan.

Sesuai fakta yang ada di persidangan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat adalah sebagai karyawan tetap pada Perusahaan Tergugat dan hubungan kerja berakhir karena usia pensiun sesuai ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian dalam petitum gugatan Penggugat Angka 2 dan Angka 3 tentang tuntutan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk dikabulkan sebagian.

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

1. Penggugat dengan masa kerja 13 tahun 4 bulan dengan upah sebesar Rp. 24.000.000,00.
 - a. Uang pesangon = 9 Bulan x Rp. 24.000.000 x 1,75 = Rp. 378.000.000.
 - b. Uang penghargaan = 5 Bulan x Rp. 24.000.000 = Rp. 120.000.000.

2. Total keseluruhan = Rp. 498.000.000.

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

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

maka Tergugat dihukum untuk membayarkan upah proses selama 6 bulan x Rp. 24.000.000 = Rp. 144.000.000 (seratus empat puluh empat juta rupiah).

Oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan Penggugat melebihi dari Rp. 150.000.000, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 192 R.Bg/181 H.I.R, maka biaya perkara dibebankan kepada Tergugat yang besarnya sesuai tertera dalam amar putusan.

Adapun amar putusan dalam perkara Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN. Mdn yang diputus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang diucapkan pada tanggal 9 Januari 2025 yaitu sebagai berikut:

Dalam Eksepsi: Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya, sedangkan Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena usia pensiun.
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Total sebesar Rp. 651.600.000,00 (enam ratus lima puluh satu juta enam ratus ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang pesangon = 9 Bulan x Rp. 24.000.000 x 1,75 = Rp. 378.000.000.
 - b. Uang penghargaan = 5 Bulan x Rp. 24.000.000 = Rp. 120.000.000.
Total = Rp. 498.000.000.
 - c. Uang cuti = 8 hari : 20 x Rp. 24.000.000 = Rp. 9.600.000.
 - d. Upah proses = 6 bulan x Rp. 24.000.000 = Rp. 144.000.000
GRAND TOTAL = Rp. 651.600.000.
4. Menghukum Tergugat untuk mebayar biaya perkara sebesar Rp. 240.500 (dua ratus empat puluh ribu lima ratus rupiah).
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Dari adanya putusan dalam perkara Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2024/PN. Mdn, memperlihatkan pentingnya proses hukum dalam memastikan bahwa perusahaan mematuhi kewajiban pembayaran pesangon dan jaminan sosial. Dalam amar putusannya, Majelis Hakim memerintahkan perusahaan untuk membayar upah pensiun yang belum diproses. Pengadilan hubungan industrial juga memberikan peringatan kepada perusahaan agar tidak menunda pembayaran hak-hak pekerja yang telah memasuki masa pensiun.

Berdasarkan analisis hukum yang dilakukan mengenai pekerja yang pensiun memperlihatkan peran penting pengadilan hubungan industrial dalam menegakkan hak-hak pekerja dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi kewajiban hukum. Pengadilan hubungan industrial menjadi forum dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja yang memasuki masa pensiun. Dari hal demikian menunjukkan bahwa sistem hukum di Indonesia memberikan perlindungan bagi pekerja yang memasuki usia pensiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Dasar hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja merupakan dasar hukum utama yang mengatur tentang syarat-syarat dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Selain itu terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Dasar hukum lain yang mengatur pemutusan hubungan kerja adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
2. Berdasarkan Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn, bahwa berdasarkan Pasal 157 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang berbunyi, menyatakan bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar dalam perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman, *Ekonomi Ketenagakerjaan: Kajian Ekonomi Islam dan Konvensional*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- AZ Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Hendra Widjaja, *Putusan Pengadilan Dalam Sengketa Ketenagakerjaan*. Jakarta, Sinar Grafika, 2021.
- Jhonny Simanjuntak, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta, Penerbit: Gramedia, 2020.
- Malik Ibrahim, *Peran Hakim Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan*, *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 11, No. 2, 2022, hal. 45-60.
- Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, *Pustaka Pelajar*, Yogyakarta, 2010, hal. 183.
- Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Bandung, Mandar Maju, 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Siti Nurhayati, (2016), *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara*, *Jurnal Responsif*, 2(2).
- Siti Nurhati, Onny Medaline, Emi Wahyuni, (2021), *Sosialisasi Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak untuk Jangka Waktu Pendek (outsourcing) Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan di Desa Pariwisata Lau Gumba Kecamatan Berastagi, 2nd Scenario*, *Universitas Pembangunan Panca Budi*, Vol. 2.
- Siti Nurhayati, Rahmayanti, Rika Jamin Marbun, (2022), *Perlindungan Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Covid-19 di Indonesia*, Vol. 1.
- Siti Nurhayati, Vina Arnita, Rahmayanti, (2024), *Penyuluhan Hukum Prinsip Larangan Bekerja Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Anak*, *E-Amal: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4 (3).
- Siti Nurhayati, Yuliandri, Ferdi, Mardenis, (2018), *Rekonstruksi Politik Hukum dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif*, *Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Sulistiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2021.
- Thomas dan Graham, *The Impact of Aging Population on Retirement Age Policies: A Comparative Study*, *International Journal of Labor Law*, Vol. 25, No. 2, 2020, hal. 150-170.
- Teguh Wahjono, *Regulasi Usia Pensiun di Indonesia dan Tantangan Global*, *Jurnal Hukum dan Ekonomi*, Vol. 9, No. 1, 2020, hal. 88-101.
- Tri Handoko, *Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- Zainuddin Ali, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2020.