

BAB III
ANALISIS HAK PEKERJA TERHADAP HAK PESANGON USIA
PENSIUN PADA PT. TPN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon

PT. TPN adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Tekstil dan Garment, menyediakan Produk Perlengkapan Rumah Tangga seperti : Handuk, Serbet, Keset, Celemek, Cempal, Waslap, Aday, Kitchen Set Bahan Baku terbuat dari Benang Tetoron Cotton, Mikrofiber, Cotton, & Polyester Menerima Pesanan Partai Besar (gulungan kain), Partai Grosir, Partai Eceran dengan harga yang bersaing dan kompetitif telah beroperasi selama kurang lebih 25 tahun di Indonesia. Perusahaan ini memiliki sekitar 500 karyawan dengan berbagai tingkatan jabatan dan masa kerja yang beragam. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. TPN menghadapi permasalahan terkait pemberian hak pesangon kepada karyawan yang memasuki usia pensiun. Beberapa karyawan PT. TPN yang telah mencapai usia pensiun (55 tahun) mengalami kendala dalam memperoleh hak pesangon mereka secara penuh sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Permasalahan muncul setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengubah beberapa ketentuan terkait perhitungan dan pemberian uang pesangon. PT. TPN berargumen bahwa mereka telah melakukan penyesuaian perhitungan pesangon sesuai dengan peraturan baru, sementara para pekerja merasa bahwa hak-hak mereka tidak diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh pekerja dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai penghargaan atas dedikasi dan kontribusinya kepada perusahaan. Motivasi ini dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerjanya, terutama jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Perhitungan uang pesangon, sesuai dengan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, dilakukan dengan cara membagi masa kerja dalam bulan dengan 12,

kemudian hasilnya dikalikan dengan upah pekerja. Komponen upah yang dimaksud dapat berupa gaji pokok atau gaji pokok ditambah tunjangan tetap, sesuai dengan struktur upah yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Uang pesangon dibayarkan pada akhir masa berlaku Kontrak kerja, dan jika terjadi perpanjangan, uang kompensasi harus dibayarkan berdasarkan masa kerja yang telah diselesaikan oleh pekerja. Demikian pula, jika perjanjian kerja berakhir sebelum waktu yang ditentukan, pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi dengan perhitungan proporsional. Apabila usaha, termasuk dalam kategori usaha kecil menengah, maka perhitungan pemberian uang kompensasi ditentukan sesuai dengan kesepakatan. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 16 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan sebagai berikut:

“Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh”.

Berikut merupakan contoh kasus yang spesifik yang terjadi di PT. TPN: Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Saehudin⁶⁴ selaku ketua DPC Serikat Pekerja Nasional Kota Cimahi yang menangani kasus Suharyono di PT. TPN, dalam wawancara tersebut yang direkam pada tanggal 5 Mei 2025, dijelaskan terkait kronologi dari awal mula kasus ini terjadi, bahwasanya Bapak Suharyono pekerja/buruh pada perusahaan PT. TPN di Kota Cimahi. Ingin mengajukan permohonan pensiun karena usia sudah memasuki usia pensiun yang sudah ditentukan dalam Peraturan Perusahaan PT. TPN Pasal 40 Ketentuan-Ketentuan Pokok Peraturan Perusahaan PT. TPN yang menyatakan “Dalam batas usia pekerja telah mencapai usia pensiun (usia 60 tahun), maka pekerja tersebut di berhentikan dengan hormat dari perusahaan, serta berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013” dan juga berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Pasal 56. Dengan jumlah uang pesangon yang didapatkan dari pengabdianya selama 27

⁶⁴ Wawancara dengan Saehudin, Ketua DPC SPN Kota Cimahi, 05 Mei 2025

tahun di PT. TPN sebesar Rp. 56.227.500 dan dengan jumlah uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 35.700.000 sehingga total yang harus didapatkan oleh Bapak Suharyono sebesar Rp. 91.927.000. Namun kenyataannya perusahaan tidak menyanggupi besar pesangon yang diajukan, sehingga kemudian Bapak Suharyono menyampaikan pengaduannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.

Di Indonesia, terdapat kesenjangan yang cukup besar dalam dunia ketenagakerjaan. Para pekerja seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan para pengusaha. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah telah membuat undang-undang ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut, yaitu UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, bertujuan untuk mengatur dan mengurangi kesenjangan yang terjadi. Melalui undang-undang ini, para pekerja dan pengusaha dijamin perlindungan hukumnya. Pekerja memiliki hak-hak tertentu yang tidak hanya diatur melalui perjanjian kerja, tetapi juga sudah ditetapkan secara jelas dalam undang-undang tersebut. Sebelum merekrut karyawan atau pekerja baru, pengusaha dan karyawan harus membuat suatu perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi harkat dan martabat serta mengakui hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang.⁶⁵ Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) telah diatur dalam perjanjian kerja bersama yang mencakup kewajiban dan hak dari kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.⁶⁶ Perlindungan hukum bagi buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun pada dasarnya telah diakomodasi dalam Pasal 167 ayat (5) jo. Pasal 184 UU Ketenagakerjaan, namun setelah berlakunya UU Cipta Kerja, kedua ketentuan tersebut dihapus, sehingga

⁶⁵ Philipus M. Hadjon(1987), *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu,). hlm. 25

⁶⁶ Koko Kosidin(1999), *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju), hlm. 25.

perlindungan hukum bagi buruh dalam hal pemenuhan hak pensiun menjadi lemah.

Penghapusan ketentuan yang mewajibkan pemenuhan hak pensiun dalam Pasal 167 ayat (5) jo. Pasal 184 Undang-Undang Ketenagakerjaan berdampak pada tidak adanya ketentuan yang bersifat imperatif mengenai pemenuhan hak pensiun bagi buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Kedua ketentuan tersebut, yang sebelumnya dipahami sebagai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun, seharusnya membuat perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak buruh, khususnya terkait dengan hak pensiun.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang berkaitan dengan pensiun dan jaminan hari tua merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia kerja. Hak-hak tersebut mencakup hak untuk menerima pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan bagi pekerja yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu. Perlindungan hukum ini dirancang untuk melindungi pekerja dari potensi kerugian finansial yang signifikan saat pensiun. Menurut Mr. Mok, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain, di mana penghidupan yang layak secara langsung bergantung pada pekerjaan tersebut.⁶⁷ Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan suatu kepastian yang harus ada dan dipatuhi di setiap perusahaan, baik oleh pengusaha maupun oleh sesama pekerja. Tanpa adanya perlindungan hukum yang ditetapkan, kesejahteraan pekerja cenderung diabaikan. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun pada dasarnya telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang

⁶⁷ Sedjun H. Manulang(1987), *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 2.

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi dasar hukum utama dalam perlindungan hak-hak pekerja terkait pesangon saat memasuki usia pensiun.

1. Analisa Berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945

a. Landasan Filosofis Perlindungan Pekerja dalam Pancasila

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia memberikan landasan filosofis yang kuat mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui sila kelima "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Sila ini mengandung prinsip fundamental bahwa negara wajib menjamin distribusi kesejahteraan yang merata kepada seluruh warga negara, termasuk perlindungan komprehensif bagi pekerja dalam hubungan industrial. Keadilan sosial dalam konteks ketenagakerjaan mencakup akses equal terhadap kesempatan kerja, perlindungan upah yang layak, jaminan sosial yang memadai, dan kompensasi yang adil saat berakhirnya hubungan kerja.

Implementasi sila kelima ini menuntut negara untuk aktif menciptakan mekanisme redistributif yang melindungi pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah, yakni pekerja, dari eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Konsep keadilan sosial ini bukan sekadar ideal normatif, melainkan mandate konstitusional yang harus diwujudkan melalui regulasi konkret dan implementasi yang efektif dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

b. Derivasi Konstitusional dalam UUD 1945

Prinsip keadilan sosial dalam Pancasila secara operasional diturunkan dalam ketentuan-ketentuan spesifik UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) yang membentuk constitutional framework bagi perlindungan hak pekerja. Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" menetapkan hak

konstitusional setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan standar hidup yang memenuhi harkat kemanusiaan.⁶⁸

Konsep "penghidupan yang layak" dalam pasal ini mencakup dimensi material berupa upah yang *sufficient* untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, serta dimensi immaterial berupa *dignity* dan *respect* dalam lingkungan kerja. Frasa "bagi kemanusiaan" menegaskan bahwa standar kelayakan ini harus sesuai dengan martabat manusia sebagai makhluk yang bermartabat, bukan sekadar *survival* minimum.

Pasal 28D ayat (2) yang menyebutkan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" memperkuat dan memperluas jaminan konstitusional tersebut dengan tiga elemen krusial: *right to work*, *right to fair compensation*, dan *right to fair treatment*. Ketentuan ini secara eksplisit mengakui hubungan kerja sebagai relasi hukum yang harus diatur berdasarkan prinsip *fairness* dan proporsionalitas.

c. Implikasi Hukum terhadap Perlindungan Pesangon

Kedua pasal konstitusional tersebut membentuk constitutional mandate yang mengharuskan negara untuk menjamin bahwa pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, termasuk karena memasuki usia pensiun, memperoleh kompensasi yang adil dan layak. Hak atas pesangon bukan sekadar *privilege* yang dapat dikurangi atau dihilangkan oleh pemberi kerja, melainkan constitutional entitlement yang dilindungi oleh hukum dasar negara.

Prinsip "imbalan yang adil dan layak" dalam Pasal 28D ayat (2) mencakup tidak hanya upah selama bekerja, tetapi juga kompensasi akhir masa kerja yang proporsional dengan kontribusi dan masa pengabdian pekerja. Hal ini sejalan dengan konsep keadilan distributif

⁶⁸ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

yang mengharuskan pembagian hasil ekonomi berdasarkan *contribution principle dan need principle*.

d. Keterkaitan dengan Hak Asasi Manusia

Perlindungan pekerja dalam konstitusi Indonesia juga terkait erat dengan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu." Ketentuan ini melarang diskriminasi dalam pemberian pesangon berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan seperti usia, jenis kelamin, atau status sosial. Selain itu, Pasal 28H ayat (3) yang menjamin hak atas jaminan sosial memperkuat argumentasi bahwa pesangon merupakan bagian dari social security system yang harus disediakan negara untuk melindungi pekerja dari risiko ekonomi akibat berakhirnya hubungan kerja.

e. Tanggung Jawab Negara dalam Implementation

Berdasarkan analisis konstitusional di atas, negara memiliki tiga level tanggung jawab: *to respect* (menghormati hak pekerja dengan tidak melakukan tindakan yang merugikan), *to protect* (melindungi pekerja dari pelanggaran hak oleh pihak ketiga melalui regulasi dan enforcement), dan *to fulfill* (memenuhi hak pekerja melalui kebijakan aktif dan program konkret). Dalam konteks pesangon, *obligation to fulfill* mengharuskan negara untuk tidak hanya menetapkan regulasi tentang pesangon, tetapi juga memastikan implementasi yang efektif melalui sistem pengawasan yang kuat, mekanisme penyelesaian sengketa yang *accessible*, dan sanksi yang *deterrent* bagi perusahaan yang melanggar kewajiban pemberian pesangon.

2. Analisa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 5 dan Pasal 6. Perlindungan hukum adalah tindakan yang

dilakukan oleh hukum untuk melindungi setiap warga negara. Secara yuridis, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang mencakup individu yang belum bekerja, yaitu mereka yang tidak terikat dalam hubungan kerja, serta mereka yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh). Hal ini karena individu yang terikat dalam hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih diinginkan. Sementara itu, Pasal 6 secara khusus memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁶⁹

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik dengan memberikan bimbingan maupun dengan meningkatkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Selain itu, perlindungan juga mencakup aspek fisik, teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja.⁷⁰

- 1) Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Pasal ini memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang mencakup individu yang belum bekerja, mereka yang belum terikat dalam hubungan kerja, serta mereka yang sedang terikat dalam hubungan kerja.
- 2) Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal 6 ini secara khusus memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Perbedaan Pasal 5 dengan Pasal 6 adalah mengenai subjek pelakunya. Pasal berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bukan

⁶⁹ Hardijan Rusli(2011), *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor, hlm. 7

⁷⁰ Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih(1982), *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I Bandung, Hlm 43.

hanya untuk pengusaha tertentu, tetapi mencakup pengertian pengusaha secara umum, yang berarti bisa berupa pengusaha dari berbagai jenis, seperti perusahaan A, B, atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan yang bergerak dalam penempatan tenaga kerja. Namun, dalam Pasal 6, subjek pelakunya terbatas pada pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh tersebut.⁷¹

Kedudukan buruh yang lemah ini memerlukan suatu wadah untuk memperkuat posisi mereka. Wadah tersebut adalah pelaksanaan hak untuk berserikat dalam suatu serikat pekerja atau buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah kepada buruh adalah jaminan atas kebebasan untuk berserikat dan berkumpul dalam suatu organisasi serikat pekerja atau buruh. Kebebasan berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap warga negara dalam suatu negara hukum yang demokratis dan berdaulat rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai individu, dan bukan karena pemberian dari masyarakat atau negara, disebut sebagai hak asasi manusia.⁷²

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak mendasar pekerja, serta menjamin adanya kesetaraan dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Tujuannya adalah untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, dengan tetap mempertimbangkan dinamika perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Dasar hukum yang mengatur perlindungan bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksana lainnya di bidang ketenagakerjaan.⁷³

⁷¹ Hardijan Rusli(2011), *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor, hlm 8

⁷² Frans Magnis Suseno(1999), *Etika Politik Prinsipprinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta, Hlm 37.

⁷³ Dewi Indasari Hulima(2017), *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Jurnal Lex Privatum Vol. V/No.62017, hlm. 111

a. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan Pensiun Perlindungan hukum bagi pekerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), jika ditinjau dari berbagai literatur maupun praktik di lapangan, menunjukkan bahwa ketentuan mengenai perlindungan tersebut umumnya tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Perjanjian ini memuat hak dan kewajiban baik dari pihak pekerja/buruh maupun pengusaha. Untuk memberikan kejelasan lebih lanjut mengenai bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja, perlindungan tersebut dapat diklasifikasikan atau dibedakan ke dalam beberapa aspek.⁷⁴

1) Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja menunjukkan bahwa hubungan kerja belum benar-benar berakhir, sehingga pekerja masih memiliki kewajiban dan tetap berhak memperoleh hak-haknya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Perlindungan Hukum bagi Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Setelah pemutusan hubungan kerja resmi terjadi, selain berhak atas upah atau uang pesangon, pekerja juga memiliki hak-hak lainnya yang wajib diberikan oleh pengusaha.

a) Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.

b) Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.

⁷⁴ Ridwan Halim(1985), *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 45.

- c) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d) Perlakuan yang adil dan proporsional antara dirinya dan rekan-rekan kerjanya dalam hal tugas dan penghasilan, sesuai dengan perbandingan yang rasional.
- e) Pemberian jaminan hidup yang layak dan manusiawi oleh pihak pemberi kerja.
- f) Jaminan perlindungan atas keselamatan pribadi serta kepentingan pekerja selama masa hubungan kerja berlangsung.
- g) Adanya informasi yang jelas mengenai status, waktu pelaksanaan kerja, dan metode kerja dari pihak pemberi kerja atau perusahaan.

Selain itu, merujuk pada ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja.

3. Analisa Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023

UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur secara komprehensif mengenai ketenagakerjaan yang memasuki usia pensiun dan pemberian pesangon melalui Pasal 81 yang mengubah berbagai ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pesangon untuk pekerja yang memasuki usia pensiun diatur dalam perubahan atas Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, dimana jika PHK terjadi karena pekerja sudah memasuki usia pensiun, pekerja berhak atas 1,75 ketentuan uang pesangon, 1 kali UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja), dan UPH (Uang Penggantian Hak) Pengaturan ini lebih menguntungkan dibandingkan PHK karena sebab lain, karena memberikan kompensasi yang lebih besar dengan multiplier 1,75 kali dari ketentuan uang pesangon biasa, yang menunjukkan pengakuan

negara terhadap dedikasi pekerja yang telah mengabdikan dalam jangka waktu yang panjang hingga mencapai usia pensiun.

Perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan dalam mendapatkan pesangon berdasarkan UU Cipta Kerja 2023 mengalami perubahan signifikan dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Pada pasal 154A UU no 6 tahun 2023 ada beberapa tambahan poin alasan perusahaan boleh melakukan PHK jika dibandingkan UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan namun di sisi lain ada pengurangan dalam hal besaran kompensasi tertentu dan penghapusan beberapa hak pekerja. Perubahan yang cukup signifikan adalah pasca diberlakukannya UU. No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pasal 156 ayat (4) poin c dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dihapus sehingga tidak ada penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan yang menunjukkan adanya pengurangan hak-hak pekerja dalam komponen Uang Penggantian Hak (UPH).

Mekanisme perlindungan hukum yang diberikan UU Cipta Kerja 2023 tetap mempertahankan kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK atau pensiun, namun dengan formula perhitungan yang telah disesuaikan. Untuk kasus PHK selain pensiun, besaran pesangon pekerja yang di PHK hanya 0,5 (nol koma 5) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) dalam PP no 35 tahun 2021 yang menunjukkan adanya pengurangan kompensasi untuk PHK karena alasan tertentu. Perlindungan hukum ini juga didukung oleh sistem peradilan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dapat diakses oleh pekerja jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak mereka, serta integrasi dengan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan tambahan berupa Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang baru diperkenalkan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

4. Analisa Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021

Pasal 56 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 mengatur secara spesifik mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun. Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha wajib memberikan hak pesangon bagi pekerja yang diberhentikan karena memasuki usia pensiun dengan formulasi sebagai berikut:

- a. Uang pesangon dengan ketentuan:
 - 1) 2 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) untuk masa kerja kurang dari 1 tahun
 - 2) Bagi yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun, besarnya mengikuti Pasal 40 ayat (2)
- b. Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3)
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Dalam kasus Bapak Suharyono yang telah bekerja selama 27 tahun di PT. TPN, maka perhitungan hak pesangonnya adalah sebagai berikut:

- a. Uang pesangon berdasarkan Pasal 40 ayat (2) untuk masa kerja 27 tahun adalah sebesar 9 (sembilan) kali upah, yang dalam hal ini berjumlah Rp. 56.227.500.
- b. Uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 40 ayat (3) untuk masa kerja 27 tahun adalah sebesar 10 (sepuluh) kali upah, yang dalam hal ini berjumlah Rp. 35.700.000.
- c. Uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan yang belum diambil, biaya perumahan, dan fasilitas kesehatan (jika ada) sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4).

Total keseluruhan hak yang seharusnya diterima oleh Bapak Suharyono adalah sebesar Rp. 91.927.000 (sembilan puluh satu juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu rupiah).

5. Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadist

Teori *Maqāshid al-Syarī'ah* merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum dalam Islam. Menurut Imam Al-Ghazali dan Imam Asy-Syathibi, teori ini berkaitan dengan kemaslahatan inti yang disepakati dalam semua

syariat, yang mencakup lima hal. Para ulama menyebutnya *al-kulliyat al-khams* (lima hal inti) yang dianggap sebagai dasar dan tujuan umum syariat yang perlu dijaga, yaitu: *Hifdz ad-Dīn* (perlindungan terhadap agama), *Hifdz an-Nafs* (perlindungan terhadap jiwa), *Hifdz al-'Aql* (perlindungan terhadap akal), *Hifdz al-'Ardh* (perlindungan terhadap kehormatan), dan *Hifdz al-Māl* (perlindungan terhadap harta benda). Perlindungan ini hanya akan dilakukan oleh manusia dalam keadaan darurat, yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup manusia agar dapat menghindari kehancuran atau kematian.

Konsep Islam mengenai hubungan kerja antara majikan dan pekerja/buruh dikenal sebagai konsep *Ijārah*. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Islam dianggap sebagai pemutusan (*fasakh*) dari akad perjanjian kerja, yang selanjutnya dikategorikan dalam hukum Islam sebagai *al-ijārah* (sewa-menyewa). Dalam syariat, penyewaan (*ijārah*) merupakan akad yang berkaitan dengan manfaat yang diberikan dengan imbalan.⁷⁵

Pesangon dalam hukum Islam merupakan hal yang relatif baru, namun pesangon muncul sebagai konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruhnya. Pesangon juga merupakan janji yang harus dipenuhi oleh pengusaha untuk membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh. Firman Allah mengenai pemberian imbalan (*ijārah*) berdasarkan akad perjanjian adalah sebagai berikut.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusui (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (*Ath-Thalaq*[65]: 6)

Dalam ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan orang tua (terutama bapak) untuk memberikan upah kepada wanita yang menyusui anaknya. Ayat ini juga menjelaskan bahwa upah tersebut merupakan hak bagi perempuan yang menyusui, yang didasarkan pada akad atau perjanjian. Jika tidak ada

⁷⁵ Sayyid Sabiq(2018), *Fiqih Sunnah*, diterjemahkan oleh Abu Aulia dan Abu Syaqqina, Republika Penerbit Jakarta, hlm 114.

akad, penyusunan yang dilakukan oleh perempuan tersebut dianggap sebagai bantuan tanpa imbalan (*tabarru'*). Dalam konteks ini, orang yang memberikan bantuan atau pertolongan tidak berhak menerima imbalan. Oleh karena itu, ayat ini menjadi dasar pensyariaan akad sewa-menyewa barang atau pengupahan pekerja/buruh.⁷⁶ *Ijārah* termasuk dalam kategori akad yang bersifat tetap (*'aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat membatalkan (memfasakh) akad tersebut tanpa persetujuan dari pihak lainnya, mengingat akad tersebut terbentuk berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses terjalannya atau terputusnya suatu akad, tidak boleh ada pihak yang merasa terpaksa. Ketentuan kewajiban untuk membayar pesangon dapat dipahami sebagai jaminan untuk memperkuat perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja tidak boleh diakhiri secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak lainnya.

Islam mengakui legitimasi pesangon sebagai bentuk perlindungan hukum pekerja, dengan menekankan pentingnya keadilan, proporsionalitas, dan pertimbangan kondisi sosial ekonomi kedua belah pihak. Implementasinya harus disesuaikan dengan konteks hukum positif yang berlaku sambil tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman dalam hubungan industrial. Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap Muslim dengan adil.⁷⁷ Misalnya, dalam keputusan-keputusan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penetapan upah serta uang pesangon, seorang pengusaha atau majikan harus menetapkan hal tersebut secara adil dan sesuai dengan kinerja pekerja atau buruh. Mengenai penentuan uang pesangon, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan dalam Al-

⁷⁶ Musthafa Dib Al-Bugha(2018), *Ringkasan Fiqih Mazhab Syafi'i Penjelasan Kitab Matan Abu Syuja" dengan Dalil Al-Qur'an dan Hadis,diterjemahkan oleh Toto Edidarmo*, PT. Mizan Publika Jakarta, hlm 321-322.

⁷⁷ Dewi Indasari Hulima(2017), "*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*", *Lex Privatum* Vol. 5 No. 6 Agustus: hlm 109-110.

Qur'an yang berkaitan dengan penentuan pesangon dapat ditemukan dalam firman Allah yang berbunyi : ⁷⁸

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (An-Nahl [16]: 90)*”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan para pemberi pekerjaan (pengusaha/majikan) untuk bersikap adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerja/buruh. Istilah “*kerabat*” dalam ayat ini, menurut Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perjanjian dalam Islam*, dapat diartikan sebagai “*tenaga kerja*”, karena para pekerja/buruh tersebut merupakan bagian dari perusahaan. Tanpa jerih payah mereka, usaha pengusaha/majikan tidak mungkin berhasil. Mengingat kontribusi besar yang diberikan oleh pekerja/buruh terhadap kesuksesan usaha pengusaha/majikan, maka adalah kewajiban pengusaha/majikan untuk mensejahterakan para pekerja/buruh, termasuk dalam memberikan uang pesangon yang layak.⁷⁹ Namun pada kenyataannya perusahaan tidak memberikan hak hak pesangon kepada pekerja atas kerja kerasnya selama 27 tahun sebagaimana sabda Nabi SAW :

"Dari Abu Dzar radhiyallahu 'anhu, ia berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: 'Mereka (para pembantu) adalah saudara-saudara kalian yang Allah tempatkan di bawah tangan kalian. Barangsiapa saudaranya berada di bawah tangannya, maka hendaklah ia memberi makan kepadanya dari apa yang ia makan, dan memberi pakaian kepadanya dari apa yang ia pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang berat bagi mereka. Jika kalian membebani kepada mereka, maka bantulah mereka.'"(HR. Bukhari dan Muslim).⁸⁰

⁷⁸ <https://quran.nu.or.id/an-nahl/90>, diakses pada tanggal 23 mei 2025

⁷⁹ Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis(2004), *Hukum Perjanjian dalam Islam* Jakarta, Sinar Grafika, hlm 157.

⁸⁰ HR. Bukhari, Kitab al-Iman, Hadits No. 30; Muslim, Kitab al-Aiman, Hadits No. 1661.

Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim tentang perlakuan terhadap pembantu atau pekerja merupakan salah satu fondasi terpenting dalam hukum ketenagakerjaan Islam. "*Ikhwanukum*" (إِخْوَانُكُمْ): Kata ini berasal dari akar kata أ-خ-و yang berarti saudara. Penggunaan kata ini dalam konteks hubungan kerja sangat signifikan karena Menunjukkan kesetaraan martabat kemanusiaan, Mengimplikasikan adanya hak dan kewajiban timbal balik, Menekankan ikatan emosional dan moral, bukan hanya kontraktual "*Khawalukum*" (خَوَالِكُمْ): Kata ini berasal dari خ-و-ل yang berarti pembantu atau yang berada di bawah pengawasan seseorang. Dalam konteks ini, kata tersebut merujuk pada Pekerja atau pembantu rumah tangga, Orang-orang yang bekerja di bawah supervisi orang lain, Mereka yang secara ekonomi bergantung pada majikan "*Taht Aydikum*" (تَحْتَ أَيْدِيكُمْ): Frasa ini secara literal berarti "di bawah tangan kalian" dan mengandung makna Posisi otoritas dan tanggung jawab, Kekuasaan yang disertai dengan amanah, Hubungan hierarkis yang tidak menghilangkan kemanusiaan Hadits ini menggunakan struktur imperatif (أمر) yang menunjukkan bahwa perintah-perintah dalam hadits ini bersifat wajib, bukan hanya anjuran. Hal ini terlihat dari penggunaan "*Fal yu'tim*" (فَلْيُطِعمْ) Bentuk imperatif yang mewajibkan pemberian makanan, "*Wal yualbis*" (وَالْيُلبسْ) Bentuk imperatif yang mewajibkan pemberian pakaian, "*Wa la tukallufuhum*" (وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ) Bentuk larangan yang tegas.

6. Prinsip Keadilan dalam Pemberian Hak Pesangon

Penerapan teori keadilan dan kesejahteraan dalam Pemberian hak pesangon kepada pekerja yang memasuki usia pensiun merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan industrial, karena hal ini tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban hukum yang harus dipatuhi oleh perusahaan, tetapi juga mencerminkan prinsip keadilan yang mendasar. Dalam konteks ini, teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh John Rawls menekankan bahwa distribusi manfaat dan beban dalam masyarakat harus dilakukan dengan cara yang adil dan merata. Ini termasuk dalam hubungan

kerja, di mana setiap pekerja berhak mendapatkan imbalan yang setimpal atas kontribusi yang telah mereka berikan selama masa kerja mereka. Dalam kasus Bapak Suharyono, pemberian hak pesangon sebesar Rp. 91.927.000 dapat dilihat sebagai bentuk kompensasi yang adil dan layak, mengingat dedikasi dan kontribusi yang telah ia tunjukkan selama 27 tahun bekerja di PT. TPN. Pemberian pesangon ini bukan hanya sekadar memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga merupakan pengakuan atas nilai dan jasa yang telah diberikan oleh Bapak Suharyono kepada perusahaan.

Sebaliknya, penolakan atau penundaan dalam pembayaran hak pesangon tersebut tidak hanya melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan pekerja dan merusak hubungan antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, pemenuhan hak pesangon harus dipandang sebagai langkah penting untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja, serta sebagai upaya untuk membangun hubungan yang harmonis dan saling menghormati antara pihak perusahaan dan pekerja.

B. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pesangon Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat memasuki usia pensiun sebelumnya diatur dalam Pasal 167 UU Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut, pengusaha diperbolehkan untuk memutus hubungan kerja karyawannya dengan alasan telah mencapai usia pensiun. Namun, dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun yang terdapat dalam Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi dihapus. Penghapusan Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga berdampak pada perlindungan hukum bagi pekerja yang dipecat karena memasuki usia pensiun, di mana sebelumnya Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja yang tidak terdaftar dalam program pensiun dan mengalami

pemutusan hubungan kerja karena telah mencapai usia pensiun. Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah No 45 tahun 2015 mengatur bahwa:

"manfaat pensiun diberikan dalam bentuk sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang telah mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia."⁸¹

Selanjutnya, penerima manfaat pensiun yang diatur dalam Pasal 14 ayat

(1) Peraturan Pemerintah 45 tahun 2015 mencakup :

"peserta, satu orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; maksimal 2 (dua) orang anak; atau satu orang orang tua."⁸²

Dengan ketentuan mengenai penerima manfaat pensiun dalam Peraturan Pemerintah No 45 tahun 2015 tersebut, pemerintah berusaha memberikan jaminan sosial tidak hanya kepada pekerja itu sendiri, tetapi juga kepada keluarganya jika pekerja tersebut telah meninggal dunia. Dengan demikian, hak pekerja untuk menerima manfaat pensiun tetap dapat terpenuhi meskipun pekerja tersebut telah meninggal. Sebagai landasan hukum dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, kehadiran Undang-Undang No 2 tahun 2004 memberikan kesempatan bagi semua pihak yang terlibat dalam aktivitas ketenagakerjaan untuk menciptakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat harmonis, dinamis, dan adil. Undang-Undang No 2 tahun 2004 menggantikan Undang-Undang No 22 tahun 1957, yang secara historis dianggap sebagai undang-undang penyelesaian hubungan industrial yang sudah ketinggalan zaman. Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pada dasarnya mengutamakan penyelesaian secara alternatif terlebih dahulu. Penegasan mengenai hal ini tercantum dalam Pasal 3 Undang-Undang No 2 tahun 2004 yang menyatakan bahwa

⁸¹ Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015, diakses pada tanggal 19 mei 2025

⁸² Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015, diakses pada tanggal 19 mei 2025

"perselisihan hubungan industrial harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat."⁸³

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Dikri selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, beliau mengungkapkan bahwa terdapat alur upaya hukum yang dapat ditempuh Jika Perusahaan Tidak Memberikan Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon terkait dengan mekanisme yang dapat di tempuh adalah sebagai berikut :⁸⁴

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perundingan bipartit menurut pasal 1 angka 10 Undang-Undang No 2 tahun 2004 merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit pada dasarnya merupakan upaya penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh dua pihak yaitu antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha. Bila terjadi kesepakatan maka para pihak membuat perjanjian Bersama yang didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila perundingan gagal maka kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit.⁸⁵

Langkah pertama yang ditempuh adalah melakukan perundingan bipartit antara Bapak Suharyono (dalam hal ini dapat diwakili oleh Serikat Pekerja Nasional DPC Kota Cimahi) dengan pihak manajemen PT. TPN. Perundingan bipartit ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan mengenai

⁸³ Undang-Undang No 2 tahun 2004, diakses pada tanggal 19 mei 2025

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Dikri, selaku mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, 24 Januari 2025

⁸⁵ Ridwan Iman(2020),*“Optimalisasi Perundingan Bipartit Sebagai Master Mind Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebagai Akibat Dari Pandemi Corona”*, Jurnal Hukum Acara Perdata Vol 6, No. 1, hlm 87

pembayaran hak pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tahapan ini wajib dilakukan sebelum menempuh upaya hukum lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam perundingan bipartit tersebut, pihak Bapak Suharyono menunjukkan nilai pesangon yang diajukan kepada pihak PT. TPN, dalam permintaan uang pesangon berdasarkan Pasal 40 ayat (2) sebesar 1,75 kali, Pasal 40 ayat (3) terkait ketentuan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali, dan Pasal 40 ayat (4) terkait uang penggantian hak. akan tetapi pihak pengusaha berdalih bahwa mereka tidak sanggup untuk membayar total uang yang harus diberikan kepada Bapak Suharyono. Karena kedua belah pihak dinilai belum sepakat berdamai maka kasus ini dinilai belum selesai maka masuk ke dalam penyelesaian melalui mediasi

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediator adalah pejabat dari instansi pemerintah yang memiliki kualifikasi sebagai mediator sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas untuk melakukan mediasi dalam perselisihan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh di dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi diwajibkan untuk.⁸⁶

- a. Perselisihan hak,
- b. Perselisihan kepentingan,
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Rangkaian upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja (Suharyono) sebelumnya bipartit tidak menemui titik kesepakatan antara pihak Bapak Suharyono dengan pihak PT. TPN, maka berlanjut kepada tahap mediasi, Dalam waktu paling lambat 7 hari kerja setelah menerima permintaan

⁸⁶ Dahlia & Agatha Jumiati(2011), 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004', Jurnal Wacana Hukum, 10.2, hlm 12

tertulis, mediator harus melakukan penelitian terhadap kasus yang diajukan dan segera mengadakan sesi mediasi, dan dalam tahapan proses mediasi ini dilakukan antara ketiga belah pihak yaitu, Pihak Pekerja (Suharyono), pihak perusahaan (PT. TPN), dan Pihak Mediator (Dikri), terkait perselisihan yang masih berlanjut kedua belah pihak masih belum menemui kesepakatan terkait jumlah pesangon yang diajukan oleh pihak pekerja kepada pihak perusahaan. Berikut merupakan persyaratan dan prosedur mediasi antara lain:

a. Persyaratan dan Prosedur Mediasi

Untuk menempuh upaya mediasi, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi:

- 1) Persyaratan Administratif
 - a) Pencatatan hasil perundingan bipartit yang menyatakan perundingan gagal
 - b) Pengajuan permohonan secara tertulis kepada instansi ketenagakerjaan setempat
 - c) Melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan
 - d) Menyertakan risalah perundingan bipartit
 - e) Pengajuan tidak melebihi batas waktu 30 hari kerja sejak gagalnya perundingan bipartit
- 2) Persyaratan Substantif
 - a) Perselisihan harus termasuk dalam kategori yang dapat dimediasi, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja
 - b) Para pihak harus bersedia untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi
 - c) Perselisihan belum diajukan ke pengadilan hubungan industrial

b. Proses Penunjukan dan Kualifikasi Mediator

Setelah menerima permohonan mediasi, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi menunjuk mediator yang kompeten dalam waktu 7 hari kerja. Mediator yang ditunjuk harus memenuhi kualifikasi:

- 1) Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
- 2) Memiliki sertifikat mediator hubungan industrial
- 3) Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- 4) Bersikap netral dan tidak memihak

c. Pelaksanaan Mediasi

Mediator dari Dinas Tenaga Kerja memfasilitasi pertemuan antara Bapak Suharyono (dengan pendampingan Serikat Pekerja) dan pihak manajemen PT. TPN. Mediasi harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam proses mediasi, mediator melakukan:

- 1) Penelitian berkas perselisihan
- 2) Pemanggilan para pihak
- 3) Penggalan informasi dari kedua belah pihak
- 4) Pencarian solusi yang dapat diterima kedua belah pihak
- 5) Mediator mendengarkan argumentasi kedua belah pihak:

Bapak Suharyono melalui Serikat Pekerja menyampaikan dasar hukum tuntutan berupa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Perusahaan PT. TPN. PT. TPN menyampaikan kondisi finansial perusahaan yang sedang mengalami kesulitan sebagai alasan tidak dapat membayar pesangon penuh

d. Hasil Mediasi

- 1) Perjanjian Bersama - jika kedua belah pihak mencapai kesepakatan
- 2) Anjuran Tertulis - jika tidak tercapai kesepakatan

Dalam kasus Bapak Suharyono, mediasi tidak menghasilkan kesepakatan. Setelah beberapa kali pertemuan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada pokoknya menyarankan PT. TPN untuk

membayar pesangon penuh kepada Bapak Suharyono sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Anjuran tertulis tersebut memuat:

- a. Keterangan pekerja atau buruh dan pengusaha yang berselisih
- b. Uraian perselisihan yang terjadi
- c. Pertimbangan hukum dan fakta-fakta yang relevan
- d. Pendapat dan saran mediator terhadap penyelesaian perselisihan

Para pihak harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator dalam waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator membantu membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kasus ini, anjuran mediator tidak mengikat secara hukum, dan PT. TPN menolak untuk melaksanakannya dengan tetap berpegang pada posisi semula yaitu hanya bersedia membayar 70% dari total pesangon yang seharusnya diterima.

Jika kesepakatan tercapai melalui mediasi, maka akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh semua pihak dan disahkan oleh mediator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat pihak-pihak yang terlibat melakukan mediasi. Dalam waktu paling lambat 7 hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus melakukan penelitian terhadap kasus yang diajukan dan segera mengadakan sesi mediasi. Jika kesepakatan tercapai melalui mediasi, maka akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh semua pihak dan disahkan oleh mediator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat pihak-pihak yang terlibat melakukan mediasi. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka langkah selanjutnya adalah mengajukan permohonan mediasi kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Cimahi. Dalam proses mediasi, mediator dari Dinas Ketenagakerjaan akan memfasilitasi perundingan antara Bapak Suharyono dan PT. TPN untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Mediator akan

memberikan anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan dalam proses mediasi. Anjuran tertulis tersebut dapat dijadikan dasar untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran tersebut.

3. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Upaya mediasi tidak berhasil, Bapak Suharyono dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Pengajuan gugatan harus dilengkapi dengan bukti-bukti antara lain:

- a. Surat PKWT selama 27 tahun di PT. TPN
- b. Salinan Peraturan Perusahaan PT. TPN Pasal 40
- c. Surat pengajuan permohonan pensiun
- d. Anjuran bipartit dan mediasi
- e. Perhitungan rinci hak pesangon yang seharusnya diterima

Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 2 tahun 2004 adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh, yang disebabkan oleh perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, antara lain:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang muncul akibat tidak dipenuhinya hak, yang disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 2 tahun 2004.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan dan perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 2 tahun 2004.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul akibat ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2004. Perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak hanya terjadi karena perbedaan pendapat, tetapi juga dapat muncul jika pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja Dalam Satu Perusahaan

Perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, disebabkan oleh ketidaksesuaian pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 2 Tahun 2004.

Salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial adalah karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Menurut Aloysius Uwiyono perselisihan karena pemutusan hubungan kerja termasuk pada perselisihan hak karena perselisihan PHK merupakan perselisihan yang timbul akibat adanya hubungan kerja yang diakibatkan karena wanprestasi terhadap perjanjian kerja maupun pelanggaran peraturan mengenai ketenagakerjaan.⁸⁷ Dalam gugatan yang diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Bapak Saehudin selaku ketua DPC SPN Kota Cimahi menyampaikan bahwa terdapat beberapa aspek penting yang diajukan mendasarinya antara lain :⁸⁸

a. Dasar Hukum

Dasar hukum untuk perkara ini mencakup Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 56, Peraturan Perusahaan PT. TPN Pasal 40, serta

⁸⁷ Aloysius Uwiyono(2001), "*Hak Mogok di Indonesia*", *Disertasi Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia,), hlm.217

⁸⁸ Wawancara dengan Saehudin, Ketua DPC SPN Kota Cimahi, 05 Mei 2025

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja.

b. Pokok Gugatan

Dalam gugatan ini, Bapak Suharyono menuntut pembayaran pesangon penuh sebesar Rp. 91.927.000, ganti rugi atas keterlambatan pembayaran pesangon, serta agar PT. TPN mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

c. Proses Persidangan

Proses persidangan meliputi pemeriksaan bukti-bukti tertulis seperti slip gaji, surat pengajuan pensiun, dan dokumen perhitungan pesangon, pemeriksaan saksi-saksi dari pihak pekerja dan perusahaan, serta pemeriksaan ahli ketenagakerjaan untuk memberikan penjelasan mengenai interpretasi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

d. Putusan Pengadilan

Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian gugatan Bapak Suharyono dengan pertimbangan bahwa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Perusahaan PT. TPN secara jelas mengatur hak pesangon pekerja yang memasuki usia pensiun, serta kondisi finansial perusahaan tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi hak normatif pekerja. Oleh karena itu, PT. TPN diwajibkan untuk membayar pesangon penuh kepada Bapak Suharyono sebesar Rp. 91.927.000.

4. Upaya Kasasi ke Mahkamah Agung

Indonesia merupakan Negara kepulauan yang terdiri dari ribuan pulau⁸⁹ Hubungan antara pulau yang satu dengan pulau yang lain kadangkadang sulit dilakukan karena keterbatasan sarana dan prasarana. Gugatan terkait perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan

⁸⁹ Eneng Nuraeni, Dewi Mayaningsih, *Implikasi Sidang Keliling Pengadilan Agama Ciamis Terhadap Peningkatan Kesadaran Penyelesaian Perkara*, Jurnal Varia Hukum, Volume 1, Nomor 1 Januari 2019: 21-44, hlm 22

Industrial di Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya mencakup lokasi tempat pekerja/buruh bekerja. Pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan atas pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun hanya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak keputusan dari pihak pengusaha diterima atau diberitahukan. Selain verzet (perlawanan), upaya hukum biasa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah kasasi. Kasasi, atau cassatie, adalah pembatalan putusan pengadilan tingkat bawah yang dilakukan oleh Mahkamah Agung dengan alasan transgression, misjudge, dan negligent.⁹⁰ Pengertian ini kemudian diadopsi dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang menyatakan bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi dapat membatalkan putusan atau penetapan dari semua lingkungan peradilan karena:⁹¹

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang,
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, dan
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang dapat mengakibatkan batalnya putusan tersebut.

Pendapat lain menyatakan bahwa kasasi adalah alat hukum yang merupakan wewenang Mahkamah Agung untuk memeriksa kembali putusan-putusan pengadilan sebelumnya, dan ini merupakan tahap peradilan terakhir. PT. TPN mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan Pasal 114 Undang-Undang PPHI menyatakan bahwa prosedur permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁹⁰ Yan Pramudya Puspa(1977), *Kamus Hukum Edisi Lengkap, Aneka Ilmu*, Semarang, hlm. 193-194.

⁹¹ Abdul Khakim(2015), *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 155

Permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung harus diajukan paling lambat dalam waktu empat belas hari kerja:

- a. Bagi pihak yang hadir, dihitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim, dan
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, dihitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Jika dalam jangka waktu tersebut pihak-pihak tidak mengajukan permohonan kasasi, maka putusan pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja akan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Perlakuan khusus terhadap upaya banding terhadap keputusan P4D yang diputus setelah diundangkannya UU PPHI sebelum tanggal 14 Januari 2006 (ketika PHI mulai beroperasi secara resmi), dapat diajukan upaya hukum kasasi sesuai dengan prosedur yang diatur dalam hukum acara perdata. Penyelesaian oleh hakim kasasi harus dilakukan dalam waktu paling lambat tiga puluh hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.⁹² Tidak ada upaya banding ke pengadilan tinggi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri, hal ini bertujuan untuk mengurangi panjangnya proses penyelesaian. Selain itu, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak ada lagi gugatan administrasi ke pengadilan tata usaha negara seperti dalam sistem lama yang membuat penyelesaian perselisihan semakin tidak menentu. Upaya hukum kasasi diajukan langsung ke Mahkamah Agung, dan dibatasi khusus untuk putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam memori kasasi, PT. TPN menyampaikan beberapa argumentasi:

- a. Interpretasi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang berbeda

⁹² Abdul Khakim(2015), *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 156

- b. Kondisi *force majeure* yang dialami perusahaan akibat penurunan ekonomi
- c. Kesiapan perusahaan membayar pesangon secara bertahap

Bapak Suharyono melalui kuasa hukumnya mengajukan kontra memori kasasi yang menekankan:

- a. Kejelasan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang hak pesangon
- b. Kewajiban perusahaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku
- c. Tidak adanya ketentuan pengurangan pesangon karena alasan kesulitan finansial perusahaan

Mahkamah Agung dalam putusannya menolak permohonan kasasi PT. TPN dan menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan pertimbangan:

- a. Hak pesangon merupakan hak normatif pekerja yang tidak dapat dikurangi
- b. Kondisi finansial perusahaan bukan alasan yang sah untuk mengurangi kewajiban pembayaran pesangon PT. TPN harus melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku