



**ANALISIS HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA KARENA USIA PENSIUN (STUDI PUTUSAN
NOMOR 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg)**

Noval Maulana Rosyadi*, **Nabitatus Sa'adah**, **Suhartoyo**
Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : novalmaulanarosyadi@gmail.com

Abstrak

Indonesia sebagai negara welfare state menjamin perlindungan pekerja, termasuk hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaturan hak pekerja pensiun, menganalisis praktik penolakan PHK karena usia pensiun, serta meninjau Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif-analitis melalui kajian peraturan, putusan pengadilan, serta wawancara pendukung. Hasil penelitian menunjukkan adanya pergeseran pengaturan hak pensiun dari undang-undang ke peraturan pemerintah yang melemahkan perlindungan normatif. Putusan pengadilan menegaskan kewajiban pemberi kerja membayar pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, namun praktik di lapangan masih mencerminkan lemahnya kesadaran hukum pemberi kerja serta ketidakpastian prosedural. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dan implementasi, sehingga berpotensi merugikan pekerja pensiun. Diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan ketenagakerjaan untuk menjamin keseimbangan kepentingan pekerja dan pemberi kerja.

Kata kunci : Hak Pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Usia Pensiu; Hukum Ketenagakerjaan

Abstract

Indonesia, as a welfare state, guarantees worker protection, including rights arising from termination of employment (PHK) due to retirement. This study aims to explain the regulation of retirement rights, analyze employer refusals of retirement-based termination, and review Court Decision No. 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. The research employs a normative juridical method with a descriptive-analytical approach through the study of legislation, court rulings, and supporting interviews. Findings indicate a regulatory shift of retirement rights from laws to government regulations, weakening normative protection. The court decision affirms employers' obligation to provide severance pay, long-service awards, and compensation, yet practical implementation reveals weak legal awareness among employers and procedural uncertainties. This condition creates a gap between legal norms and practice, potentially disadvantaging retired workers. Strengthening regulations and labor supervision is therefore required to ensure a balance between workers' and employers' interests.

Keywords : *Worker's Rights; Employment Termination; Retirement Age; Labor Law*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara dengan konsep *welfare state* menempatkan kesejahteraan rakyat sebagai tujuan utama. Hal ini tercermin dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi



seluruh warga negara. Pemenuhan hak pekerja menjadi bagian penting dari pemenuhan hak asasi manusia yang berdampak langsung pada kesejahteraan dan kualitas hidup mereka. Dalam era reformasi, informasi, dan globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga pemberi kerja dituntut mengoptimalkan produktivitas pekerja.

Menyadari pentingnya Pekerja/Buruh kita, pemerintah perlu menciptakan sistem hukum ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan bagi Pekerja/Buruh. Perlindungan tersebut dapat berwujud materi (kesejahteraan Pekerja/Buruh) atau bisa pula berupa pencegahan terhadap kecelakaan kerja yang dapat terjadi dikemudian hari. Oleh karena itu hal tersebut sangat penting agar kesehatan Pekerja dapat terjaga dan menjamin keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.¹

Perlindungan hak pekerja bertujuan agar mereka lebih dimanusiakan, mendapat kesempatan mengembangkan potensi, serta meningkatkan kualitas hidup. Dalam hubungan ketenagakerjaan, pemenuhan hak oleh pemberi kerja harus diimbangi dengan kewajiban pekerja, sehingga tercipta hubungan timbal balik yang diikat melalui perjanjian kerja. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengatur hak dan kewajiban tersebut melalui Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maupun Peraturan Perusahaan. Dengan adanya dokumen ini, posisi hukum kedua belah pihak menjadi jelas, terstruktur, dan dapat menghindarkan perselisihan di kemudian hari.

Namun, hubungan kerja tidak lepas dari hambatan, salah satunya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK yang tidak disertai pemenuhan hak pekerja dapat menimbulkan konflik, bahkan termasuk kategori *industrial abuse*. Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur hak pekerja setelah PHK, yakni uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Lebih lanjut, Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 menyebutkan alasan-alasan PHK, termasuk restrukturisasi, pengurangan tenaga kerja, hingga pensiun.

PHK karena usia pensiun memiliki pengaturan khusus. Batas usia pensiun diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun, yakni dimulai pada usia 56 tahun dan meningkat bertahap hingga maksimal 65 tahun. Namun, penetapan usia pensiun juga dapat diatur dalam perjanjian kerja, PKB, maupun peraturan perusahaan dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan risiko yang ditanggung pekerja. Hak pekerja pensiun meliputi pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, serta jaminan pensiun sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 35 Tahun 2021, dan perubahannya dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Meskipun regulasi telah jelas, praktik di lapangan sering menunjukkan ketimpangan antara *das sollen* (aturan normatif) dan *das sein* (realitas). Banyak perusahaan enggan melakukan PHK karena usia pensiun, terutama karena beban

¹ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, 2 (2), (Juni 2019), hlm 327:



finansial yang besar untuk membayar hak pekerja. Contohnya terlihat dalam perkara Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, di mana seorang satpam berusia 61 tahun yang bekerja 15 tahun di PT Triangsa Lestari mengajukan PHK karena pensiun. Namun, perusahaan menolak dengan alasan pekerjaan satpam tidak membutuhkan tenaga fisik besar. Sengketa ini berlanjut hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial setelah mediasi di Dinas Tenaga Kerja tidak membawa hasil.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengkaji “Analisis Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Usia Pensiu (Studi Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg)” untuk memahami ketentuan hukum yang berlaku sekaligus menganalisis penolakan pemberi kerja dalam memberikan hak pekerja pensiun.

B. Kerangka Teori

PHK karena pensiun terjadi otomatis saat pekerja mencapai usia pensiun sesuai aturan yang berlaku. Meski alami, pekerja tetap berhak atas perlindungan hukum berupa jaminan sosial, pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki ketentuan khusus yang mengatur pemberian hak bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena usia pensiun. Ketentuan pemberian hak ini diatur dalam Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Gustav Radbruch, bahwa hukum sebagai suatu gagasan kultural tidak semata-mata bersifat formal, melainkan harus senantiasa diarahkan kepada cita-cita hukum yang meliputi keadilan, kemanfaatan, dan kepastian. Yang *pertama* adalah nilai keadilan, hal ini tercermin ketika pekerja yang telah lama mengabdi diberikan hak-haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui melalui PP Nomor 35 Tahun 2021. Pemberian hak-hak ini merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pekerja yang telah mendedikasikan waktu, tenaga, dan loyalitasnya bagi perusahaan.

Yang *kedua* kemanfaatan yang mana Hukum tidak hanya harus adil, tetapi juga bermanfaat. Dalam kaitannya dengan PHK karena usia pensiun, asas kemanfaatan terlihat pada jaminan kesejahteraan pekerja pasca pensiun. Hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, serta jaminan pensiun yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan memberikan manfaat nyata agar pekerja tetap dapat hidup layak meskipun tidak lagi produktif di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan konsep negara kesejahteraan (welfare state) yang dianut Indonesia.

Ketiga adalah kepastian hukum, Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah syarat mutlak agar hukum dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku. Dalam kasus PHK karena usia pensiun, kepastian hukum diwujudkan melalui regulasi yang jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PP Nomor 35 Tahun 2021, serta UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.



Aturan-aturan ini secara eksplisit mengatur batas usia pensiun, komponen hak yang wajib diberikan kepada pekerja, hingga mekanisme penyelesaian sengketa apabila terjadi pelanggaran, seperti hal nya penolakan PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja.

Konsep keadilan substantif merupakan pengembangan dari tiga nilai dasar hukum diatas. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun, keadilan substantif berarti bahwa pemenuhan hak-hak pekerja tidak boleh hanya berhenti pada aspek normatif semata, tetapi juga harus benar-benar memberikan rasa adil bagi pekerja yang telah mengabdikan diri bertahun-tahun. Pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak harus dilakukan secara layak dan proporsional, bukan sekadar formalitas administratif. Majelis hakim menegaskan bahwa dasar PHK yang paling tepat dan sah menurut hukum adalah karena usia pensiun, bukan karena mangkir. Hal ini mencerminkan prinsip keadilan substantif, di mana pengadilan tidak hanya menerima klaim sepihak dari pengusaha, tetapi menilai secara menyeluruh berdasarkan bukti dan prosedur hukum yang berlaku. Pertimbangan hakim mencakup kepatuhan terhadap prosedur PHK sesuai peraturan perundang-undangan, perlindungan terhadap hak normatif pekerja, serta keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, putusan yang diambil tidak hanya sah secara formal, tetapi juga adil secara substansi, karena memperhatikan hak, kewajiban, dan kondisi nyata para pihak yang bersangkutan.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terkait pemberian hak pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun bagi pekerja berdasarkan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana penolakan pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun oleh pemberi kerja dalam kasus yang ada dalam Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg ditinjau dari sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
3. Bagaimana Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg ditinjau dari aspek keadilan?

II. METODE PENELITIAN

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian merupakan suatu usaha untuk menganalisa serta mengadakan konstruksi secara metodologi yang berarti suatu penelitian dilakukan dengan mengikuti metode dan cara tertentu, sistematis yang berarti harus mengikuti langkah-langkah tertentu dan konsisten yakni dilakukan secara taat asas.²

Metode ini berfungsi sebagai sarana untuk memahami objek atau subjek penelitian, sekaligus sebagai upaya memperoleh jawaban atas permasalahan secara ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh sebab itu, setiap penelitian ilmiah harus menggunakan metode yang sesuai. Penelitian sendiri merupakan kegiatan sistematis untuk menemukan kebenaran melalui proses penyelidikan yang terencana dan terstruktur.

²Soerjono,Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), halaman 3.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*, artinya Penelitian ini merupakan bentuk penelitian hukum yang berfokus pada hukum - hukum atau peraturan - peraturan yang tertulis dan berlaku dalam kehidupan masyarakat, dengan tujuan agar ilmu hukum meliputi penemuannya tidak terjebak pada kemiskinan yang relevan.³

Spesifikasi penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Spesifikasi ini bertujuan untuk menyajikan, menggambarkan, menjelaskan hingga menganalisa temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian. Dengan spesifikasi ini diharapkan penelitian ini dapat mampu memberikan Gambaran secara meyeluruh terhadap suatu objek yang diteliti.

Penelitian ini juga didukung oleh data data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain, yang kemudian dikumpulkan dan diolah sendiri. Selain itu, digunakan juga data sekunder yang merupakan jenis data yang diperoleh secara tidak langsung untuk melengkapi atau mendukung data primer.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi melalui studi pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Selain itu, untuk mendapatkan data primer, penulis melakukan penelitian lapangan di Pengadilan Negeri Semarang serta mewawancara Hakim terkait.

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan metode kualitatif, yakni menganalisis data dari hasil penelitian yaitu data primer maupun data sekunder melalui proses mempelajari data - data yang diperoleh, memprioritaskan data yang memiliki nilai kualitas yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan, serta menitikberatkan pada kedalaman data bukan banyaknya data yang diperoleh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Terkait Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Usia Pensiun Berdasarkan Sistem Hukum Ketenagakerjaan

1. Dasar Hukum Pemberian Hak Pemutusan Hubungan Kerja Karena Usia Pensiun

Indonesia sebagai negara hukum mengatur ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan untuk melindungi hak pekerja dan pemberi kerja, mencakup hak dan kewajiban, hubungan kerja, upah, keselamatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan rasa aman, tenteram, dan kesejahteraan, berlandaskan hukum formal (heteronom) dan praktik hubungan kerja mandiri (otonom). Meski demikian, implementasinya masih menghadapi masalah seperti ketidakpastian hukum, perlindungan hak pekerja yang belum optimal, serta konflik antara pekerja dan pengusaha. PHK karena usia pensiun menjadi isu serius, karena banyak pihak merasa dirugikan.

³ Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*, (Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022), hlm. 11.

Permasalahan PHK karena usia pensiun sering muncul akibat perbedaan pandangan antara pekerja dan pemberi kerja terkait hak, kewajiban, usia pensiun, dan besaran hak pascapensiun. Hukum seharusnya memastikan keseimbangan dan keadilan bagi kedua belah pihak. Perselisihan ini menunjukkan lemahnya komunikasi dan pemahaman hukum, sehingga penyelesaiannya sering melalui mediasi, konsiliasi, atau peradilan hubungan industrial.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13/2003, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja yang mengakhiri hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. PHK karena usia pensiun terjadi saat pekerja mencapai batas usia pensiun sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perundang-undangan. PHK ini harus dilakukan sesuai peraturan yang berlaku dan dengan cara yang baik, agar hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjaga.⁴

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terbagi menjadi empat jenis. Pertama, PHK oleh pemberi kerja, dilakukan misalnya karena pengurangan pekerja, perusahaan pailit, kesalahan berat pekerja, pekerja terlibat perkara pidana, atau pelanggaran tertentu sesuai perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Kedua, PHK oleh pekerja, dilakukan atas hak pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja, termasuk melalui lembaga penyelesaian perselisihan jika pemberi kerja melanggar hak pekerja, misalnya tidak membayar upah atau memerintahkan pekerjaan berbahaya. Ketiga, PHK demi hukum, terjadi otomatis berdasarkan ketentuan undang-undang, misalnya karena pekerja meninggal, kontrak berakhir, atau usia pensiun. Keempat, PHK karena putusan pengadilan, dilakukan atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial akibat perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

PHK karena usia pensiun adalah PHK demi hukum, di mana hubungan kerja berakhir otomatis saat pekerja mencapai batas usia pensiun sesuai peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau undang-undang. Meskipun terjadi secara alami, pekerja tetap berhak atas hak normatif seperti jaminan sosial, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Ketentuan ini diatur dalam PP No. 35/2021 juncto Pasal 156 dan 167 UU No. 13/2003 yang diubah UU Ciptaker. Besaran hak meliputi uang pesangon 1,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4).

Selain uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, pekerja juga memperoleh manfaat dari program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja hanya berkewajiban mendaftarkan pekerja dan memberikan SK pensiun, tanpa mengurangi kewajiban membayar hak-hak PHK. Beberapa ketentuan dalam UU No. 13/2003 dihapus dalam UU Ciptaker, antara lain Pasal 156 ayat (4) huruf C mengenai penggantian perumahan dan pengobatan, Pasal 184 tentang sanksi pidana bagi pemberi kerja yang tidak membayar hak, dan Pasal

⁴ Micael Josviranto, "Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual*, Vol. 7, No.1, 167.



167 terkait jaminan pensiun sebagai pengganti uang pesangon dan penghargaan masa kerja. Namun, dengan dihapusnya Pasal ini dalam UU Ciptaker, ketentuan tersebut hanya diatur secara administratif dalam Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Peralihan pengaturan PHK dari Undang-Undang ke Peraturan Pemerintah (PP) menimbulkan kekhawatiran karena PP memiliki kedudukan hierarki lebih rendah. PP seharusnya hanya menjalankan ketentuan UU, sehingga aturan dalam PP tanpa dasar UU berpotensi menimbulkan kekosongan hukum dan merugikan asas legalitas. Besaran hak PHK karena usia pensiun bergantung pada masa kerja, usia pekerja, dan ketentuan perjanjian kerja atau perusahaan, sesuai Pasal 40 PP No. 35/2021 juncto Pasal 156 UU Ciptaker. Hak tersebut meliputi: uang pesangon (1–9 bulan upah sesuai masa kerja), uang penghargaan masa kerja (2–10 bulan upah sesuai masa kerja), dan uang penggantian hak seperti cuti tahunan belum diambil, biaya pulang pekerja dan keluarga, serta hak lain sesuai perjanjian kerja.

Pemberi kerja wajib memenuhi hak pekerja sesuai peraturan, memastikan besaran hak adil dan seimbang sesuai prinsip keadilan. Pekerja yang berkontribusi lebih lama berhak memperoleh hak lebih besar, sehingga tercipta keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja. Karena pekerja telah menunaikan kewajibannya, pemberi kerja tidak boleh menolak membayarkan hak pekerja setelah PHK karena usia pensiun.⁵

Ketentuan hak PHK karena usia pensiun di Indonesia bertujuan melindungi pekerja, memberikan kepastian hukum, mencegah sengketa, dan mencerminkan keadilan sosial serta penghormatan terhadap martabat pekerja. Batas usia pensiun menjadi faktor utama PHK dan diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan. Jika tidak diatur, acuan digunakan perundangan, seperti Pasal 15 PP Nomor 45 Tahun 2015, yang menetapkan usia pensiun mulai 56 tahun pada 2015 dan meningkat 1 tahun setiap tiga tahun hingga maksimal 65 tahun.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Karena Usia Pensiun

Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan menjamin hak dasar serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan adil. Perlindungan ini terbagi menjadi preventif, melalui peraturan yang menjamin kesejahteraan, kesehatan, keselamatan, dan hak berserikat, serta represif, yang menjaga hak normatif pekerja dalam menghadapi perselisihan atau pelanggaran, termasuk terkait PHK karena usia pensiun.

Perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan merupakan instrumen hukum preventif yang melindungi hak pekerja dan mencegah perselisihan industrial dengan memberikan kepastian hukum. Perjanjian kerja

⁵ M. Rikhardus Joka, "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja", *Binamulia Hukum*, Vol. 9, No. 1, (Juli 2020), hlm. 6.



menjadi dasar hubungan kerja yang memuat syarat, hak, dan kewajiban; perjanjian kerja bersama diatur melalui perundingan serikat pekerja dan pengusaha sebagai pedoman rinci sesuai kondisi perusahaan; sedangkan peraturan perusahaan, wajib dibuat oleh perusahaan dengan minimal sepuluh pekerja, mengatur hak, kewajiban, dan tata tertib internal yang harus diketahui pekerja sehingga tidak menimbulkan sengketa di kemudian hari.⁶

Perlindungan hukum represif memungkinkan pekerja menuntut haknya jika terjadi pelanggaran PHK karena usia pensiun. Pekerja dapat menempuh jalur perundingan bipartit dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah. Jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme tripartit—mediasi, konsiliasi, atau arbitrase—and sebagai langkah terakhir dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Usia Pensiun Oleh Pemberi Kerja Dalam Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

Hubungan kerja di Indonesia adalah ikatan hukum antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua pihak. Hubungan kerja sah jika terdapat pekerjaan, perintah, dan upah, dengan tujuan menciptakan keadilan, kepastian hukum, perlindungan pekerja, dan keberlanjutan usaha. Perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan menjadi landasan hubungan industrial yang adil, meski peraturan perusahaan hanya diwajibkan bagi perusahaan dengan minimal 10 pekerja, sehingga usaha mikro dan kecil tidak wajib membuatnya, yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja di sektor tersebut.

Perjanjian kerja menjadi dasar utama hubungan antara pekerja dan pemberi kerja karena menetapkan hak dan kewajiban kedua pihak. Disepakati bersama, perjanjian kerja mengatur jalannya sistem kerja dan hak/kewajiban pekerja, sehingga menciptakan keterikatan hukum dan meminimalkan potensi konflik. Menurut Pasal 52 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja harus didasarkan pada

- 1) kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kemampuan hukum;
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) dan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan perundang-undangan.

Usia pensiun merupakan alasan sah untuk PHK menurut hukum Indonesia, namun UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak menetapkan batas usia secara eksplisit.

⁶ Rano Ardiansyah, Julius Kurnaedi, Jimmy Lim, Calvin, Alden Nelson, “Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam”, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, Vol. 4, No.2 (Juni 2023), hlm. 1208.



Penentuan usia pensiun diserahkan pada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan. Jika dokumen tersebut tidak mencantumkan batas usia, hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak.⁷

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang menekankan pentingnya peraturan batas usia pensiun sebagai langkah preventif untuk mencegah ketidakpastian hukum. Tanpa aturan jelas, pekerja lanjut usia sering mengalami kesulitan memperoleh hak seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, yang dapat menimbulkan perselisihan. Ketidakjelasan ini juga menyebabkan perbedaan interpretasi antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga pekerja yang mencapai usia pensiun bisa tertunda dalam mendapatkan haknya, berpotensi memicu sengketa di peradilan hubungan industrial.

Hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja melekat setelah terjalinnya hubungan kerja melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan, yang harus dipatuhi kedua belah pihak untuk menciptakan hubungan kerja harmonis dan produktif. Namun, pelanggaran kerap terjadi, misalnya saat PHK pekerja yang memasuki usia pensiun. Oleh karena itu, kedua pihak perlu memahami dan melaksanakan hak serta kewajiban sesuai perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan.

Pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun memberikan hak kepada pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021. Besarannya diatur sebagai berikut:

- 1) uang pesangon 1,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat 2;
- 2) uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat 3;
- 3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat 4.

Namun, hak ini hanya dapat diperoleh setelah PHK dilaksanakan. Permasalahan sering muncul karena pemberi kerja menolak melakukan PHK, baik karena pekerja tidak mengetahui haknya maupun karena perusahaan masih memerlukan jasa pekerja yang sudah memasuki usia pensiun.

Penolakan PHK oleh pengusaha atas dasar usia pensiun sah secara hukum jika pekerja belum memenuhi syarat pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, misalnya usia pensiun tertentu disertai masa kerja minimal. Penetapan usia dan masa kerja ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dan prinsip kepastian hukum, sehingga penolakan PHK dalam konteks ini merupakan hak normatif pengusaha, bukan pelanggaran hukum. Namun, jika tidak ada ketentuan khusus, pekerja yang telah mencapai usia pensiun berhak mengakhiri hubungan kerja, dan pengusaha wajib menghormati serta memenuhi hak-hak normatif pekerja sesuai perundang-undangan.

⁷ Nopita Sari, Saut Parulian Panjaitan, Suci Flambonita, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun", *Jurnal Hukum Sehasen*, Vol.10, No.1, hlm. 295.

Pekerja yang memasuki usia pensiun berhak meminta PHK dengan alasan pensiun, namun sering terjadi perselisihan karena pemberi kerja menolak memberhentikan pekerja tersebut. Perselisihan ini termasuk perselisihan PHK dalam hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004. Banyaknya sengketa disebabkan lemahnya pengawasan dan kurangnya pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka, sehingga penting bagi pekerja memahami perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang mengatur batas usia pensiun untuk melindungi haknya.

Contoh sengketa terlihat pada Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, di mana pemberi kerja menolak PHK karena menafsirkan kata "dapat" dalam Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai bukan kewajiban. Hakim memutuskan bahwa interpretasi tersebut tidak sah untuk menolak hak pekerja. Untuk menghindari multitafsir, disarankan kata "dapat" dihapus dan ditambahkan ayat yang menegaskan pemberi kerja hanya boleh mempekerjakan kembali pekerja setelah hak-hak pensiunnya terpenuhi sepenuhnya. Alasan penolakan lain yang dilakukan oleh pemberi kerja yakni, pemberi kerja masih ingin memperkerjakan pekerja tersebut karena pekerjaan satpam tidak membutuhkan banyak tenaga fisik dan hanya sekadar membuka pintu.

Pemberi kerja berpendapat bahwa kata "dapat" dalam Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 sejalan dengan Pasal 15 ayat (4) PP Nomor 45 Tahun 2015, sehingga pekerja yang telah memasuki usia pensiun tetap bisa dipekerjakan kembali. Namun, Pasal 15 ayat (4) PP 45/2015 tidak secara eksplisit memberikan izin mempekerjakan kembali pekerja pensiun, melainkan hanya mengatur akibat hukum terkait pembayaran manfaat pensiun jika pekerja kembali bekerja.

Interpretasi yang tepat adalah hukum tidak melarang pekerja pensiun untuk kembali bekerja, tetapi pengaturan waktu pembayaran manfaat pensiun menunjukkan bahwa pekerja hanya boleh dipekerjakan kembali setelah hak-hak pensiunnya terpenuhi. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa pekerja yang kembali bekerja setelah pensiun hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja sejak dipekerjakan kembali, dan PHK berikutnya harus dilakukan berdasarkan usia pensiun dengan hak-hak pensiunnya dibayarkan terlebih dahulu.

C. Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg Ditinjau Dari Aspek Keadilan

Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg mengangkat kasus pekerja berusia 61 tahun yang bekerja sebagai satpam selama 15 tahun di PT. Triangsa Lestari. Pekerja mengajukan PHK pada September 2022 karena telah mencapai usia pensiun, mengacu pada Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003 juncto Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang juga menjamin kompensasi berupa uang pesangon 1,75 kali dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan yang berlaku.



PT. Triangsa Lestari menolak PHK dengan alasan tugas satpam tidak memerlukan tenaga fisik yang besar. Upaya mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang gagal, sehingga pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut haknya sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Pengadilan memutuskan bahwa penggugat putus hubungan kerja karena usia pensiun dengan tergugat. Pengadilan juga memerintahkan tergugat untuk memberikan surat keterangan bekerja. Selain itu, tergugat juga harus membayar hak pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon sebesar $1,75 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp } 2.850.000 = \text{Rp } 44.887.500$
- b. Uang penghargaan masa kerja $6 \times \text{Rp } 2.850.000 = \text{Rp } 17.100.000$

Total = Rp 61.987.000

Perusahaan menyatakan pekerja putus hubungan kerja karena mangkir 9 hari berturut-turut, tetapi klaim ini tidak didukung bukti sah berupa dua kali surat pemanggilan atau peringatan tertulis, sebagaimana diatur Pasal 36 huruf J PP Nomor 35 Tahun 2021. Karena tidak ada bukti tersebut, alasan mangkir tidak sah secara hukum. Pengadilan menetapkan PHK sah dilakukan berdasarkan usia pensiun, sesuai ketentuan peraturan perusahaan dan perundang-undangan.

Secara hukum, pekerja yang telah memasuki usia pensiun namun belum resmi diputus hubungan kerja tetap berstatus pekerja aktif dengan hak dan kewajiban penuh, termasuk hadir bekerja. Ketidakhadiran tidak otomatis dikualifikasikan sebagai mangkir tanpa bukti administrasi pemanggilan tertulis. Oleh karena itu, perusahaan tidak berhak mengubah dasar PHK dari pensiun menjadi mangkir tanpa prosedur hukum yang sah.

Putusan pengadilan menegaskan bahwa dasar PHK yang sah adalah usia pensiun, bukan mangkir, dengan mempertimbangkan alat bukti dan prosedur hukum yang berlaku. Hakim menilai prosedur PHK, pelanggaran hak normatif pekerja, dan keadilan bagi kedua pihak, menekankan bahwa PHK harus dilakukan secara tertib administrasi dan menghormati hak pekerja. Putusan ini juga menekankan pentingnya perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja menjelang pensiun, menjamin keadilan substantif, dan mencegah tuduhan mangkir tanpa bukti sah. Dengan demikian, hubungan kerja hanya dapat berakhir dengan alasan yang jelas, bukti kuat, prosedur yang sesuai, serta tetap memberikan penghargaan layak kepada pekerja di akhir masa kerjanya.

IV. KESIMPULAN

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja yang sudah memasuki usia pensiun berhak untuk mengajukan permohonan



Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini diatur didalam Pasal 36 huruf N Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Setelah pekerja sudah melalui proses Pemutusan Hubungan Kerja karena usia Pensiun, pekerja dapat memperoleh haknya antara lain pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang masing-masing perhitungannya diatur di dalam Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Penolakan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun oleh pemberi kerja tidak diperbolehkan, karena pekerja berhak untuk menikmati masa pensiun sekaligus untuk memperoleh pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan mempunyai syarat khusus dalam permohonan Pemutusan Hubungan Kerja karena usia pensiun seperti harus memenuhi masa kerja tertentu selama bekerja di perusahaan tersebut.

Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg sudah mencerminkan asas keadilan substantif dimana Pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan tidak hanya berdasarkan klaim sepihak, melainkan melalui pertimbangan hakim dalam pemeriksaan alat bukti dan proses hukum yang sah. Putusan ini juga menegaskan bahwa dalam setiap Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk karena usia pensiun, harus dilakukan secara tertib dan tetap menghormati hak-hak pekerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

Memuat seluruh referensi yang digunakan dalam penulisan jurnal ini. [Ditulis dalam *layout* dua kolom, *Times New Roman*, *font 12 pt*, dan *1 spasi*].

A. Buku

- Abdul Khakim. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditia Bakti.
- Ahmad Rizki Sridadi. (2016). *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media.
- Asri Wijayati. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Lubuk Agung: Surabaya.
- Dedi Istamullah. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Djumaidi. (2004). *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Imam Soepomo. (1997). *Pengantar Hukum Perburuan*. Jakarta: Djambatan 1997.
- Jimmy Jos Sembiring. (2016). *Hak Dan Kewajiban Pekerja*. Jakarta Selatan: Visi Media.
- Johnny Ibrahim. (2008). *Teori dan Metodelogi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Lalu Husni. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Lanny Ramli. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Muhammad Siddiq Armia. (2022). *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*. Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia.
- R. Joni Bambang S. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- R. Setiawan. (1994). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Penerbit Bina Cipta.
- Ronny Hanitijo Soemitro. (1990). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Samsun Ismaya. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Sehat Damanik. (2006). *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.
- Soerjono Soekanto. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Zaeni Asyhadie. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.

B. Jurnal

- Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiartha, Desak Gede Dwi Arini. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia." 1 (2). (2020).
- Agus Wijaya, Solechan, Suhartoyo. "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja," Diponegoro Law Jurnal, 11(2). (2022).
- Aji Halim Rahman. "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (welfare state)," Presumption of Law, 3 (2). (2021)
- Benuf, kornelius dan Muhammad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." Gema Keadilan 7 (1). (2009).
- Cahyo Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pada Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Dampak Pandemi Covid-19." Jurnal hukum dan Dinamika Masyarakat. 21 (1). (2023)
- Farza, R. R., Karsona, A. M., & Rubiati, B. "Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak". Jurnal Bina Mulia Hukum, 4 (1). (2021).
- Habib Iiftighar Wibowo. "Tindakan Pengusaha Yang Tidak Mempersiunkan Pekerja Setelah Melewati Usia Pensiun". Jurist-Diction. 3 (3). (Mei 2020).
- Indra Agus Priyanto. "Implementasi Terhadap Pemberian Uang Kompensasi Bagi Karyawan PKWT". Journal Iuris Scientia 1(1). (2023).
- Ismi Hasanah, Dwi Aryanti Ramadhani. Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19. Gorontalo Law Review. 4 (1).
- Mawar Sitohang. "Menguji Keadilan Dalam Penerapan Hak Pensiun Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan". Honeste Vivere Journal. 34. (1). (2024).
- Micael Josviranto. "Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual. 7 (1).
- M. Rikhardus Joka. "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja". Binamulia Hukum, 9 (1). (2020).
- Muhammad Asri Rajani Maha and Arifuddin Muda Harahap. "Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh". Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia 9 (1). (2023).
- Neni Sri Wahyuni. "Mendefinisikan Ulang Usia Pensiun Bagi Pekerja Indonesia". Jurnal Jamsostek 2 (1).



- Nikodemus Maringen. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. 3. (2015).
- Nopita Sari, Saut Parulian Panjaitan, Suci Flambonita. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun". *Jurnal Hukum Sehasen*. 10 (1).
- Rano Ardiansyah, Julius Kurnaedi, Jimmy Lim, Calvin, Alden Nelson. "Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*. 4 (2). (Juni 2023).
- Ridwan, Hambali Thalib, and Hamza Baharuddin. "Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Pengadilan Negeri Makassar: Studi Kasus No: 1/Pdt Sus- PHI/2020/PN.Mks". *Journal of Lex Theory*.1 (2). (2020).
- Rizki Akbar Maulana, Imam Budi Santoso. "Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dikarenakan Alasan Usia". *Jurnal Perspektif Hukum* 21 (2). (2021).
- Sonhaji. Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*. 2 (1). (2019).
- Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional". *Administrative Law & Governance Journal*. 2 (2). (2019).
- Zulkarnain Ridlwan. "Negara Hukum Indonesia Kebalikan *Nachtwachterstaat*". *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum*. 5 (2). (2012).

C. Peraturan dan Keputusan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.