

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENSIUN
YANG TIDAK MENERIMA HAK PESANGON PENSIUN
PADA PERUSAHAAN**

(STUDI PUTUSAN NOMOR : 246/Pdt.Sus/PHI/2023/PN.Mdn)

SKRIPSI

OLEH:

LILIS KARLINA HUTAGAOL

208400009



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/6/26

CS Dipindai dengan CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id) 3/6/26

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENSIUN
YANG TIDAK MENERIMA HAK PESANGON PENSIUN
PADA PERUSAHAAN**

(Studi Putusan Nomor : 146/Pdt.Lus/PHI/2023/Pn.Mdn)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.**



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/6/26

CS Dipindai dengan CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id) 3/6/26

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pensiun yang
Tidak Menerima Hak Pesangon Pada Perusahaan Umum
(Studi Putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PH/2023/5a, 51a)

Nama : Lilis Karlina Hutagaol

Npm : 208400009

Fakultas : Hukum

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



Sri Hidayani, S.H. M.Hum

Diketahui Oleh :



Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H

Dekan

Tanggal Lulus : 07 Oktober 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penelitian ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penelitian ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivits akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lilis Karlina Hutagaol
Npm : 208400009
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non – eksklusif (Non – exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pensiun Yang Tidak Mendapatkan Hak Pesangon Pensiun (Studi Putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn)**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 07 Oktober 2025

Yang Menyatakan.



(Lilis Karlina Hutagaol)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama	: Lilis Karlina Hutagaol
Tempat/ Tgl Lahir	: Medan, 27 Mei 2001
Alamat	: Kp. Bersama Marindal II
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Kristen Protestan
Status Pribadi	: Belum Menikah

2. Data Orang Tua

Ayah	: Mangantar Hutagaol
Ibu	: Eslina Hutabarat
Anak Ke	: 2 Dari 4 bersaudara

3. Pendidikan

SD Wesley	: Lulus Tahun 2014
SMP Parulian 1 Medan	: Lulus Tahun 2017
SMK Negeri 7 Medan	: Lulus Tahun 2020
Universitas Medan Area	: Lulus Tahun 2025

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENSIUN YANG TIDAK MENERIMA HAK PESANGON PENSIUN PADA PERUSAHAAN

(STUDI PUTUSAN NOMOR : 246/Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn)

OLEH

Lilis Karlina Hutagaol

NPM: 208400009

Perlindungan hukum terkait pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau perusahaan dapat terjadi salah satunya karena pensiun. Setiap pekerja yang memasuki usia pensiun maka perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Permasalahan yang dapat dikaji dalam skripsi ini meliputi dua hal yaitu: Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja pensiun untuk menerima hak pesangon (Studi Putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn.) , Bagaimana analisis hukum terhadap putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn. atas hak pesangon pada pekerja pensiun. Jenis penelitian ini fokus pada norma hukum, adapun data yang digunakan untuk dianalisis adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier Berdasarkan analisis putusan Nomor 246/ Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn. dapat ditarik kesimpulan bahwa penggugat Para Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena dengan alasan pensiun, tanpa diberikan pesangon dan hak-hak lainnya ditinjau Dari Perspektif Kepastian Hukum. PHK yang terjadi karena pekerja yang memasuki usia pensiun belum memenuhi aspek kepastian hukum, karena Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi peluang bagi perusahaan untuk mengatur masalah pensiun baik dalam perjanjian kerja atau perjanjian bersama maupun dalam peraturan perusahaan masing-masing perusahaan. Saran Perusahaan hendaknya jika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan terlebih mengutamakan asas musyawarah untuk mufakat agar tenaga kerja tidak merasa dirugikan dan tidak terintimidasi.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Hak Pesangon.

**LEGAL PROTECTION FOR RETIRED WORKERS WHO DO NOT
RECEIVE PENSION SEVERANCE PAY IN COMPANIES
(STUDY DECISION NUMBER: 246/Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn)**

BY :

LILIS KARLINA HUTAGAOL

NPM : 208400009

Legal protection related to termination of employment by employees or companies can occur, one of which is due to retirement. Every worker who enters retirement age, the company is required to pay severance pay, long service award money and replacement money for rights that should be receive. The problems that can be studied in this thesis include two things, namely: How is the legal protection for retired workers to receive severance pay rights (Study of Decision Number: 246/Pdt. Sus/ PHI/2023/Pn.Mdn), How is the legal analysis of decision Number: 256/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn. on severance pay rights for retired workers. This type of research focuses on legal norms, the data used for analysis are primary, secondary and tertiary legal materials based on the analysis of decision No.246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn, it can be concluded that the plaintiffs the plaintiffs stated that their employment was terminated by the defendant because of legal certainty. The termination of employment that occurred because workers who entered retirement age did not meet the aspect of legal certainty, because law No. 13 of 2002 concerning manpower provides an opportunity for companies to regulations of each company. The company's suggestion is that if it wants to terminate the employment of employees, it should prioritize the principle o deliberation for consensus so that workers do not feel disadvantaged and intimidated.

Keywords: Legal Protection, Workers, Severance Pay Rights.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini Adapun judul dari skripsi saya yaitu " **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENSIUN YANG TIDAK MENERIMA HAK PESANGON PENSIUN PADA PERUSAHAAN (Studi Putusan Nomor :**

246/Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn)" Yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk pendidikan Sarjana Hukum pada Universitas Medan Area.

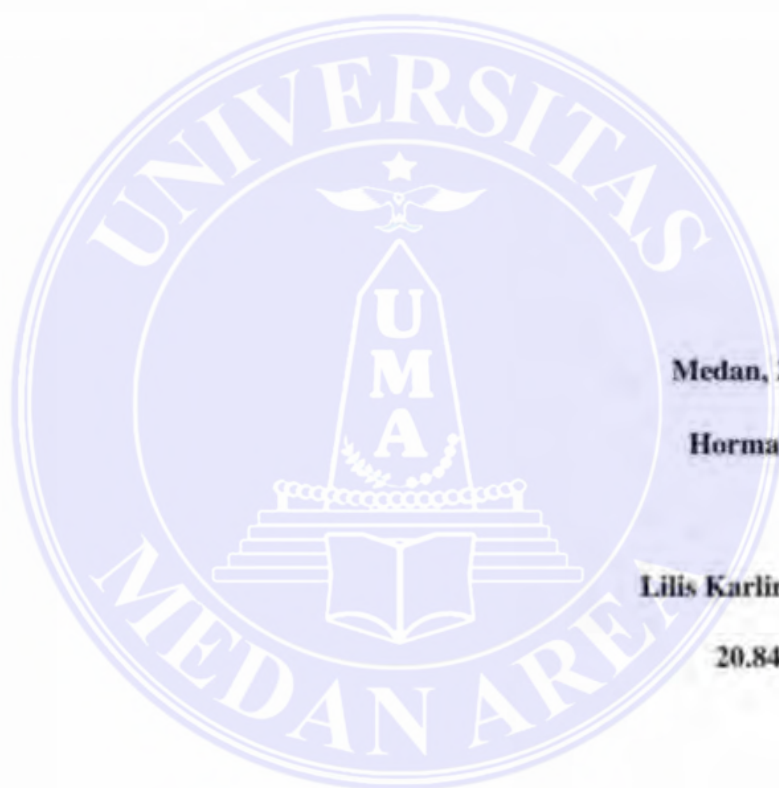
Penulis juga menyadari bahwa berlangsungnya proses penulisan, penelitian, penyusunan sehingga pada penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak baik itu secara langsung ataupun tidak langsung, secara khusus, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orangtua penulis, Bapak Mangantar Hutagaol, dan Kepada Ibu Eslina Br. Hutabarat yang selalu memeberikan semangat, mendoakan, menyayangi serta memberikan dukungan baik dari segi materil maupun materis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan terimakasih banyak Kepada :

1. Bapak Prof . Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang dibebrikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

3. Ibu Dr. Rafiqi, S.H, MM., M. Kn selaku Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area ,dan sekaligus sebagai ketua dalam ujian skripsi saya yang telah memberikan dukungan, dan pengarahaan dengan penuh perhatian sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H, M.H , selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Sri Hidayani, S.H, M.Hum selaku Pembimbing II penuh yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan masukkan dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Revi Fauzi Putra Mina, S.H, M.H,selaku Sekretaris Seminar Outline yang telah memberikan dukungan semangat dan penuh perhatian hingga skripsi ini selesai.
7. Bapak Zaini Munawir, SH., M.Hum Selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta dukungan kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Medan Area atas ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan di Universitas Medan Area.
9. seluruh staf pegawai Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bantuan penulis dan pelayanan selama perkuliahan.
10. Kepada Pihak Pengadilan Negeri Medan yang telah memberikan kesempatan untuk dapat memberikan data dan mengkaji lebih dalam tentang judul skripsi Penulis.
11. Kepada Abang dan Adik Penulis yaitu Saputra Hutagaol, Hendriko Hutagaol, dan Ramces Hutagaol yang selalu memberikan masukan dan dukungan kepada penulis.
12. Trimakasih kepada kakak Novita yang selalu mendukung serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa pengetahuan dan pengalaman penulis belumlah terlalu cukup untuk menyempurnakan skripsi ini sehingga masih banyak terdapat kekurangan baik dalam penggunaan bahasa maupun penyajian data. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.



Medan, 29 Juli 2024

Hormat Penulis

Lilis Karlina Hutagaol

20.8400.009

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	iv
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	9
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	9
2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum.....	11
2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum.....	13
2.1.4 Hak Dan Kewajiban Perlindungan Hukum.....	14
2.2 Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh.....	15
2.2.1 Pengertian pekerja/Buruh.....	15
2.2.2 Perjanjian Kerja.....	17
2.2.3 Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja.....	18
3.2 Tinjauan Umum Tentang Pensiun.....	21
3.2.1 Pengertian Pensiun.....	22
3.2.2 Batas Usia Pensiun.....	23

xi

3.3 Tinjauan Umum Tentang Uang pesangon	24
3.3.1 Pengertian Uang Pesangon	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	26
3.1.1 Waktu Penelitian.....	26
3.1.2 Tempat Penelitian	26
3.2 Metodologi Penelitian	27
3.2.1 Jenis Penelitian	27
3.2.2 Sumber Data Dan Bahan Baku	27
3.2.3 Jenis Data.....	28
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.5 Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pensiun Untuk Menerima Pesangon	31
B. Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn.	48
Atas Hak Pesangon Pada Pekerja Pensiun	48
C. Pertimbangan Hukum Dalam Putusan No.246/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
A. Simpulan.....	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Indonesia merupakan negara berkembang yang berdasarkan atas hukum. Indonesia mempunyai peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam hidup untuk berperilaku bagi setiap manusia sebagai warga negara hukum tersebut. Dalam hidup bernegara pasti memiliki tujuan, salah satunya tujuan hukum. Untuk mencapai tujuan hukum yang baik Indonesia berpedoman pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada Pasal 28 huruf G diterangkan bahwa dalam Ayat (1) berisi setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Perlindungan kepada pekerja dalam dunia kerja ditujukan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Perlindungan kepada pekerja dalam dunia kerja ditujukan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan

tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹

Mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah hak seluruh warga negara Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya disebut UUD 1945). Dalam menjalankan pekerjaannya seluruh warga negara memiliki kesetaraan yang sama dihadapan hukum sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (1), oleh sebab itu seluruh pekerja berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya perlakuan diskriminasi dalam menjalankan tugasnya. Perwujudan penghidupan yang layak bagi pekerja di Indonesia yaitu dengan diaturnya besaran Upah Minimum Kerja oleh pemerintah sebagai perwujudan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Ketenagakerjaan di Indonesia diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam Bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.²

Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 3 bahwa pekerja adalah setiap orang

¹ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol 10, No 1, 2019. hlm. 69.

² Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. hlm. 5.

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Disamping itu pengertian pemberi kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 4 undang-undang tersebut yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badanbadan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang ketentuan-ketentuan hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Adanya pengaturan tentang ketenagakerjaan diharapkan dapat menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas alasan apapun dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Sesusai hal tersebut, tentunya jaminan hak-hak dasar para pekerja diperhatikan berdasarkan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu yang merupakan hak tenaga kerja adalah mendapatkan uang pesangon. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja, pengertian uang pesangon ini terdapat pada Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenaker 78/2001).

Dana pesangon sebagaimana diatur secara eksplisit dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menuliskan secara tegas bahwa pesangon merupakan hak yang diperoleh pekerja ketika terjadi Pemutusan

Hubungan Kerja, sehingga kalimat yang termuat dalam pasal tersebut dapat diartikan bersifat wajib, namun implementasi Pasal 156 dapat tidak terwujud jika dikaitkan dengan Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."

Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengisyaratkan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja antara lain:³

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Majikan
2. . Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja buruh
3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan (Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial).

³ Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja grafindo persada, Jakarta, hlm. 179.

Pemahaman atas kedua pasal ini menimbulkan perselisihan didalam prakteknya contohnya kasus yang terjadi antara perusahaan Umum daerah pasar medan dengan karyawannya yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun, dimana pihak dari perusahaan umum daerah pasar medan tidak memberikan haknya kepada karyawannya yang sudah memasuki usia pensiun, namun pihak dari pensiunan tersebut mengacu pada pasal 156 ayat (2) yang intinya menyatakan bahwa dana pesangon itu wajib diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pemutusan Hubungan Kerja tentunya menimbulkan hak-hak yang diberikan pemberi kerja kepada tenaga kerja, pesangon adalah bagian dari hak akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Kedua pasal tersebut diatas merupakan dua hal yang berbeda namun saling berkesinambungan satu sama lain, berbagai pandangan mengenai penafsiran implementasi pasal-pasal tersebut diatas menarik perhatian penulis untuk mengkaji penulisan hukum ini agar menemukan titik terang bagi pihak-pihak terkait. Berdasarkan penjabaran di atas maka penulis tertarik untuk membahas tentang **"ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PENSIUN YANG TIDAK MENERIMA HAK PESANGON PENSIUN PADA PERUSAHAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR : 246/Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn) .**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dibuat dengan tujuan untuk memecahkan masalah pokok yang timbul secara jelas dan sistematis .Perumusan masalah dimaksudkan untuk lebih menegaskan masalah yang akan diteliti,sehingga dapat ditentukan suatu pemecahan masalah yang tepat dan mencapai tujuan yang dikehendaki .

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas ,rumusan masalah dalam penulisan ini dapat dirumuskan ,Antara lain:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja pensiun untuk menerima hak pesangon (Studi Putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn.)
2. Bagaimana analisis hukum terhadap putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn. atas hak pesangon pada pekerja pensiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa perlindungan hukum bagi pekerja pensiun untuk menerima hak pesangon.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa hukum terhadap putusan 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn. atas hak pesangon pada pekerja pensiun.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum dan hukum perdata khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan
2. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat, khususnya pelaku usaha (pimpinan perusahaan) agar menjalankan usaha sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehingga tidak terjadi ketidakadilan yang dapat merugikan pihak-pihak yang bersangkutan..

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan dalam skripsi maupun jurnal belum ada penelitian yang dilakukan terkait dengan judul ini. Akan tetapi, ditemukan beberapa judul skripsi maupun jurnal yang berhubungan dengan topik dalam skripsi ini antara lain :

- a. Nopita Sari Dengan Nomor Induk 02012682226041, mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya Dengan Judul Skripsi "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MEMASUKI USIA PENSIUN UNTUK MEMPEROLEH HAK PESANGON".

Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas :

- a. Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon?
- b. Apa Akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Memberikan Hak Pesangon Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun?

- b. Ririn Zulpani Siregar Nomor Induk 168400151, Mahasiswa Hukum Universitas Medan Area Dengan Judul Skripsi "TINJAUAN YURIDIS PEMBAGIAN HAK NORMATIF AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA BERDASARKAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NO.103/Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn).

Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas :

- a. Apakah pembagian hak-hak normatif karyawan pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana pertimbangan hukum hakim mengabulkan sebagian gugatan Penggugat terkait perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 103/ Pdt.Sus-PHI/2019/PNMdn?

- c. Arif Rahman Hakim Dengan Nomor Induk 20151440075, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Dengan Judul Skripsi "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI PHK KARENA MEMASUKI USIA PENSIUN".

Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas :

- a. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun?
- b. Bagaimana upaya hukum apabila pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun tidak mendapatkan haknya?



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu legal protection theory.⁴ Sedangkan pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum⁵.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁶ Sedangkan menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk

⁴ Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 259

⁵ CST. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 15

⁶ Setiono, 2004, *Supremasi Hukum*, Surakarta: UNS, hlm. 3.

melindungi individu dengan menyeraskan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan

adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.⁷ Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁸

Sholeh menemukan bahwa ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Walaupun telah terjadi pergeseran namun sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih bekerja di sektor pertanian. Dalam hubungan ini, maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Dalam perlindungan hukum, kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan atau kesamaan unsur-unsur, yaitu:⁹

- a. Unsur tindakan melindungi
- b. Unsur pihak-pihak yang melindungi
- c. Unsur cara-cara melindungi

⁷ Fathammubina, Rohendra dan Apriani, Rani, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang, Vol. 3, No. 1, Mei 2018.

⁸ Chika Agishintya, 2021, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum*, Jurnal Selisik, Vol. 7, No. 2, Desember 2021.

⁹ Soedjono Dirdjosisworo, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 25-43

Dengan demikian, kata perlindungan mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu. Oleh karena itu, perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, ada yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Philipus Hardjo perlindungan hukum bagi rakyat ada dua yaitu:¹⁰

1. Sarana perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak, oleh karenanya dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Dibandingkan dengan sarana perlindungan hukum yang represif, sarana perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan. Belum banyak diatur mengenai sarana perlindungan hukum bagi rakyat yang

¹⁰ Philipus M. Hardjo, 1988, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 5

sifatnya preventif, tetapi dalam bentuk perlindungan hukum preventif ini dapat kita temui bentuk sarana preventif berupa keberatan (inspraak). Di Indonesia sendiri belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

3. Sarana perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Sedangkan prinsip yang kedua mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dari tujuan negara hukum

Menurut R. La Porta dalam Jurnal of Financial Economics, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (sanction).¹¹ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata atau jelas yaitu adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-litigasi) lainnya hukum orang

¹¹ Rafael La Porta, 1999, *Investor Protection And Corporate Governance*, Journal Of Financial Economics, No. 58, Oktober, hlm. 9

pribadi atau natuurli kepersoon adalah orang atau manusia yang telah dianggap cakap menurut hukum. orang sebagai subjek hukum merupakan pendukung atau pembawa hak sejak dia dilahirkan hidup hingga dia mati. Walaupun ada pengecualian bahwa bayi yang masih ada di dalam kandungan ibunya dianggap telah menjadi sebagai subjek hukum sepanjang kepentingannya mendukung untuk itu.¹²

Selanjutnya, subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau rechtspersoon. Badan hukum merupakan kumpulan manusia pribadi atau dapat pula merupakan kumpulan dari badan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya secara terukur. Kepentingan merupakan sasaran dari hak karena hak mengandung unsur perlindungan dan pengakuan.¹³

2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum, hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada

subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak

¹² H.R. Sardjono & Frieda Husni Hasbullah, 2003. *Bunga Rampai Perbandingan Hukum Perdata*, Jakarta: Indhill, hlm. 143

¹³ Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Cetakan VI, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 54.

tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.¹⁴ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹⁵

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁶

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum bertujuan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum

2.1.4 Hak Dan Kewajiban Perlindungan Hukum.

Hak adalah sesuatu yang harus kita dapatkan sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita kerjakan. Lahirnya suatu kontrak menimbulkan suatu hubungan hukum perikatan yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban.

¹⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 69

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 54

Pemenuhan hak dan kewajiban itulah yang menjadi akibat hukum dari suatu kontrak. Dengan kata lain, akibat hukum kontrak sebenarnya adalah pelaksanaan dari isi kontrak itu sendiri. Pasal 1339 KUHPdata menyatakan bahwa suatu kontrak tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan dalam kontrak tersebut, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifat kontrak diharuskan atau diwajibkan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Tentang hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak tertuang dalam isi perjanjian yang disepakati kedua belah pihak.¹⁷

2.2 Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

2.2.1 Pengertian pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "Bule Callar". Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "Karyawan/pegawai" (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.¹⁸

¹⁷ Ibid, hal. 77.

¹⁸ Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2008) hlm. 33

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (pasal 1 ayat 1a).

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif. Namun pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan

istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang¹⁹.

2.2.2 Perjanjian Kerja

Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada seorang atau lebih. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst* memiliki beberapa arti. Menurut Pasal 1601 KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja) mengikatkan dirinya atas perintah pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Jika dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Wibowo Soedjono

¹⁹ Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, hlm 33-35

menyatakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu persetujuan antara seseorang di satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan imbalan bayaran. Perjanjian kerja merupakan sarana hubungan kerja yang bersifat mendahului, oleh karena itu dalam suatu perjanjian kerja harus ada keadilan antara pekerja dan pengusaha. David.P.Twomey menyatakan bahwa kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan kerja sangat menentukan, jika terjadi pelanggaran salah satu pihak (antara pekerja dan pengusaha) dalam hubungan kerja perjanjian yang dibuat menjadi bukti bagi memperoleh ganti rugi bagi pihak yang dirugikan. Artinya dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh seorang pengusaha dengan pekerjaannya menunjukkan adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja berarti adanya hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun jika dilihat dari kondisi masyarakat yang beragam, tidak menutup kemungkinan adanya perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja, disarankan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis.²⁰

2.2.3 Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya

²⁰ Saiful Anwar, Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha, Kelompok Study Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007, hlm 44

dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPdata Pasal 1603 yang berbunyi "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizing majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya".

b. Adanya Unsur Perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan kerja antara dokter dengan pasien, hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter tidak tunduk pada perintah pasien

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (Perjanjian Kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.

d. Dalam Waktu Tertentu

Bahwa Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya si pekerja. Pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.²¹

²¹ Lalu Husni, op.cit, hlm 55-57

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian yang sah menurut hukum hendaknya dijalankan dengan baik oleh pihak pengusaha dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Perjanjian yang dibuat hendaknya mencerminkan rasa keadilan. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, ada 4 (empat) syarat - syarat sahnya perjanjian, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal²²

Ketentuan ini juga terdapat dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak yang satu maka dikehendaki pihak yang lain.

- b. Kemampuan atau kecakapan

²² R. Subekti, *op.cit.*, blm 371

melakukan perbuatan hukum Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun, (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertihan umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan tersebut maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.²³

Pekerja Pekerja / buruh dengan perusahaan berada dalam hubungan kemitraan di bidang produksi sehingga keduanya dituntut untuk berbagi tanggung jawab. 19 Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Sedangkan kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja / buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja / buruh merupakan hak pengusaha.

3.2 Tinjauan Umum Tentang Pensiun

²³ Astri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinur Grafika, Jakarta, 2015, hlm 42

3.2.1 Pengertian Pensiun

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan pensiun adalah tidak bekerja lagi karena habis masa jabatannya.²⁴ Pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja beberapa tahun dan telah memasuki usia pensiun atau ada hal lain yang menyebabkan pensiun sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Pensiun adalah bagian dari pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan atau organisasi karena telah mencapai usia yang ditentukan dalam suatu peraturan atau perjanjian. Oleh karena itu, pensiun pegawai atau pegawai merupakan bagian dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus dikelola oleh setiap organisasi dengan baik. Pensiun dilakukan dengan alasan prestasi kerja seseorang pada usia tertentu akan mencapai batas produktivitasnya sehingga hubungan kerja akan mengurangi efisiensi, akibat berkurangnya daya kerja. Oleh karena itu, pensiun dikaitkan dengan usia tua seseorang.²⁵ Pensiun adalah penghasilan setelah berakhirnya masa kerja seseorang dan pada saat itu orang masih menganggap bahwa usia sebelum pensiun merupakan masa yang tidak produktif lagi.²⁶ Dalam UU Ketenagakerjaan, pengertian usia pensiun adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha atau perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam UU Ketenagakerjaan, tidak ada perbedaan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib, dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam undang-undang dana pensiun.²⁷ Pada prinsipnya, dana pensiun

²⁴ <https://kbbi.web.id/pensiun50%5>, diakses pada tanggal 14 November 2020, pk1 21.02

²⁵ Hadi Poerwono, *Tata Personalia*, Djambatan, Bandung, 1982, hlm 141-147

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 157

²⁷ Adrian Sutedi, *op.cit*, hlm 79

merupakan salah satu alternatif untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Adanya asuransi kesejahteraan memungkinkan karyawan untuk meminimalkan masalah yang timbul dari risiko yang akan dihadapi dalam perjalanan hidup mereka, seperti risiko kehilangan pekerjaan, hari tua, dan kecelakaan yang mengakibatkan cacat atau bahkan kematian. Untuk mengatasi kemungkinan terjadinya situasi tersebut, beberapa upaya pencegahan dilakukan, antara lain dengan menyelenggarakan program pensiun, baik yang dikelola oleh perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja ternama. Kesejahteraan sebagaimana dimaksud di atas adalah segala bentuk tunjangan yang akan diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja agar ia dan keluarganya tidak mengalami kesulitan keuangan, jika sewaktu-waktu pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja karena ketidakmampuan atau meninggal dunia.

3.2.2 Batas Usia Pensiun

Dalam dunia kerja, masa pensiun adalah ketika seorang karyawan tidak mendapatkan upah atau gaji secara penuh karena telah memasuki usia pensiun. Batasan penentuan usia pensiun biasanya mengacu pada kebiasaan yang berlaku di perusahaan atau undang-undang yang mengatur tentang hak-hak yang berkaitan dengan pensiun, seperti UU SJSN (55 tahun), UU dana pensiun (55 tahun) atau UU ketenagakerjaan, dan undang-undang tentang profesi tertentu.²⁸ Menteri Tenaga Kerja mengatur tentang batas usia pensiun normal yaitu 55 tahun, dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 02/MEN/1995 tentang usia pensiun normal dan batas

²⁸ Zulaini Wahab, *Dana Pensiun Dan Jaminan Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hlm 23

maksimal usia pensiun. bagi peserta dalam peraturan dana pensiun.²⁹Selain itu, usia pensiun juga terdapat dalam ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tidak disebutkan secara pasti berapa usia seorang pekerja agar dapat dikatakan telah mencapai batas usia pensiun. Ketentuan yang mengatur tentang usia pensiun dapat usia seorang pekerja agar dapat dikatakan telah mencapai batas usia pensiun. Ketentuan yang mengatur tentang usia pensiun dapat ditemukan dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) nomor 45 tahun 2015 yang menyatakan bahwa:

- A. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- B. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- C. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- D. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun

3.3 Tinjauan Umum Tentang Uang pesangon

3.3.1 Pengertian Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan

²⁹ Adrian Sutedi, loc.cit

dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan.⁴⁵ Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah,
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- d. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- e. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- f. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- g. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, (sepuluh) bulan upah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan setelah dilakukan seminar proposal dan perbaikan outline.

Tabel Penelitian

Kegiatan	BULAN																							
	Okt				Apr -Mei				Feb				Feb-Apr				Agust				Sept			
	2023				2024				2025				2025				2025				2025			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
Pengajuan judul																								
Penulisan Proposal dan Bimbingan proposal																								
Seminar Proposal																								
Perbaikan Proposal																								
Penulisan dan Bimbingan Skripsi																								
Seminar hasil																								
Pengajuan Berkas																								
Meja Hijau																								
Meja Hijau																								

3.1.2 Tempat Penelitian

Yang dipilih untuk keperluan pengumpulan data di lapangan untuk mencari data dilapangan untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang diteliti dikenal dengan nama lokasi penelitian. Lokasi penelitian adalah Pengadilan Negeri Medan Jalan Pengadilan Kelurahan Nomor 8, Tengah Petisah, Kecamatan Medan Petisah terletak di Kota Medan Sumatera Utara.

3.2 Metodologi Penelitian

Penelitian adalah dua kata yang membentuk istilah “metode penelitian”, yang keduanya mempunyai arti yang saling berhubungan satu sama lain. Metode dapat diartikan sebagai suatu prosedur atau cara untuk menentukan atau melaksanakan suatu prosedur dalam langkah-langkah sistematis. Pendekatan metodis untuk melakukan penelitian dikenal sebagai metode penelitian.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian hukum normatif (normative law research). Karena obyek dari penelitian adalah Putusan Pengadilan Negeri Medan Studi Putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHU/2023/PN.Mdn Penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan, adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.

3.2.2 Sumber Data Dan Bahan Baku

Sumber data utama dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahanbahan kepustakaan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa bahan-bahan hukum. Bahan hukum adalah segala sesuatu yang dapat dipakai atau diperlukan untuk tujuan menganalisis hukum yang berlaku. Bahan hukum yang dikaji dan dianalisis dalam penelitian hukum normatif terdiri dari:³⁰

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-

³⁰ Ibid., h. 181-184

undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.

Dalam penelitian ini bahan hukum primernya adalah Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 246/Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum. Di samping itu juga, kamuskamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan hakim. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini berupa bacaan yang relevan dengan materi yang diteliti.
- c. Bahan Hukum Tersier dimaksudkan untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti. Bahan Hukum Tersier dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian nonhukum dan jurnal-jurnal nonhukum sepanjang relevan dengan topik penelitian.

3.2.3 Jenis Data

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif yang mengarah penelitian hukum yuridis normatif yaitu berdasarkan Putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/PN.Mdn

dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara yuridis untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data Dalam proposal skripsi ini, penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Tujuan dari tinjauan pustaka ini adalah untuk menemukan gagasan, hipotesis, temuan, atau sudut pandang yang berkaitan erat dengan topik yang sedang dibahas. Perundang-undangan, penelitian ilmiah, dan bentuk-bentuk literatur lainnya merupakan contoh dari literature, dll.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Studi lapangan menyediakan data primer. Dalam hal ini, tanya jawab (wawancara) akan dilakukan dengan hakim dan orang biasa lainnya yang terlibat dalam proses peradilan pidana sebagai tersangka atau terdakwa untuk mengumpulkan informasi. Studi lapangan yang dilakukan terlihat seperti:
 1. Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh informasi dengan menanyakan langsung kepada yang diwawancarai. Dalam hal ini hakim memutuskan perkara. Penulis melakukan penelitian langsung melalui wawancara dan tanya jawab dengan aparat penegak hukum.
 2. Observasi (Observasi) Observasi adalah pengamatan langsung terhadap suatu objek atau lokasi penelitian oleh calon peneliti, sehingga menghasilkan data yang dapat digunakan untuk menyelidiki masalah yang menarik.

3.2.5 Analisis Data

Untuk mempertegas gejala yang ada, data disimpulkan selengkap dan seakurat mungkin, kemudian dilakukan pengolahan data. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menyimpulkan berdasarkan data yang terkumpul. Analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis Data untuk tugas akhir ini. Metode dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi yang terbatas pada sejumlah kecil responden wawancara dan sejumlah kecil lokasi dikenal sebagai analisis kualitatif. Data yang didasarkan pada kualitas, kualitas, dan karakteristik aktual yang berlaku untuk masyarakat adalah fokus dari analisis kualitatif ini.



tenaga kerja, maka pemerintah melakukan peringatan tertulis sampai pada pemberhentian produksi/jasa perusahaan tersebut sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

- b. Berdasarkan Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn. Atas Hak Pesangon Pada Pekerja Pensiun sebagaimana diuraikan diatas , maka adanya perbedaan penghitungan hak pensiun pada UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan PP Nomor 35 Tahun 2021, menimbulkan ketidakadilan bagi pegawai yang akan pensiun, karena jumlah hak pensiun yang diterima menjadi lebih kecil jumlahnya, berdasarkan perbedaan 0,25 kali penghitungan uang pesangon sebagai dasar penghitungan hak pensiun pegawai, yang semula jumlah pengali sebesar 2 kali uang pesangon, kemudian diubah menjadi 1,75 kali dari uang pensiun. Untuk itu, penulis menyarankan perlu dilakukan pengkajian norma hukum pada ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 tersebut, seperti perspektif Gustav Radbruch yang menyatakan bahwa Tujuan Hukum itu ada 3 nilai, yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum, dengan prioritas pertama adalah keadilan hukum, baru kemudian kepastian hukum, dan terakhir kemanfaatan hukum

B. Saran

1. Seharusnya pemerintah memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja ketika pekerja / buruh mengalami permasalahan hukum perdata dengan perusahaan atau pengusaha. Perlindungan hukum ini untuk memenuhi hak hak tenaga kerja untuk memperoleh haknya.

2. Terhadap pekerja untuk dapat menaati peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bekerja sehingga tidak ada kejadian yang dapat merugikan pihak pekerja maupun perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Rachmad Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.

Broto Suwiry, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Laksbang Pressindo,

CST. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

H.R. Sardjono & Frieda Husni Hasbullah, 2003, *Bunga Rampai Perbandingan Hukum Perdata*, Jakarta: Indhill.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13*

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Ghalia Indonesia, Bogor 2011.

Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja grafindo persada, Jakarta.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2008)

Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, (As Publishing, Makassar, 2009).

Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Pertama, (Kencana, Jakarta, 2020).

Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, cet V, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Philipus M. Hardjo, 1988, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.

Rafael La Porta, 1999, *Investor Protection And Cororate Governance*, *Journal Of Financial Economics*, No. 58, Oktober.

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Study Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007

Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000).

Satijipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Cetakan VI, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Setiono, 2004, *Supremasi Hukum*, Surakarta: UNS.

Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

- Soedjono Dirdjosisworo, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Zulaini Wahab, *Dana Pensiun Dan Jaminan Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001

B. Jurnal

- Abdul Azis, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan", *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol. 10, No. 1, Maret 2019.
- Ari Yulastuti dan Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading", *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16 No.2, Juli-Desember 2021.
- Ari Yulastuti dan Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading", *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16 No.2, Juli-Desember 2021.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol 10, No 1, 2019
- Chika Agishintya, 2021, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum*, *Jurnal Selisik*, Vol. 7, No. 2, Desember 2021.
- Fathammubina, Rohendra dan Apriani, Rani, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang*, Vol. 3, No. 1, Mei 2018
- Fathammubina, Rohendra dan Apriani, Rani, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang*, Vol. 3, No. 1, Mei 2018.
- Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia" *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* Vol. 17 No. 2 (April 2010)): 295
- Muhammad Ridwan dan Lukman Iman, "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, (Januari-Juni 2020): 87
- Rafael La Porta, 1999, *Investor Protection And Corporate Governance*, *Journal Of Financial Economics*, No. 58, Oktober.
- Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui combined process (MED-Arbitrase)", *Jurnal Bina Mulia Hukum* Vol.6, No. 1, (September 2021), diakses 6 November 2022
- Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

William Mulyadanika dan Rasji, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Mendapatkan Kompensasi Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003* (Analisis Kasus: Putusan Pengadilan Perselisihan hubungan Industrial Nomor 2/PDT.SUS-PHI/2019/PN SMR), *Jurnal Hukum Adigama*, Vol.4, No.1 (Juni 2021): 467, diakses pada 5 November 2022

D. Wawancara

Wawancara dengan Bapak DHARMA,S.H.M.H (Hakim ketua dalam putusan Nomor: 246/Pdt.sus/Phi/2023/Pn.Mdn) di Pengadilan Negeri Medan pada hari Rabu,19 Februari 2025 pukul 10.00 Wib.

E. Peraturan Perundang- undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan

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



P U T U S A N
Nomor 246/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn
DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG
MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

1. HAFIS IBRAHIM SIREGAR, S.H., Warga Negara Indonesia, NIK 1271092803670001, Lahir di Medan tanggal 28 Maret 1967, Jenis Kelamin Laki-laki, Beralamat di Jalan STM-Damai Nomor 27, Kelurahan Siti Rejo II, Kecamatan Medan Amplas, Provinsi Sumatera Utara, sebagai Penggugat I;

2. BASIRUDIN, Warga Negara Indonesia, NIK 1271100303660003, Lahir di Medan tanggal 05 Desember 1966, Jenis Kelamin : Laki-laki, Beralamat di Jalan Denai No. 61, Kelurahan Tegal Sari I, Kecamatan Medan Area, Provinsi Sumatera Utara, sebagai Penggugat II;
Dalam hal ini Penggugat I dan Penggugat II, memberikan kuasa kepada Edy Sunaryo, S.H., dkk Advokat/Penasehat Hukum pada Law Office ZEA & Partners Advocates and Counsellor at Law, beralamat di Jalan Jambi Gang Jambi 2, Kelurahan Rambung Barat, Kecamatan Binjai Selatan, Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Oktober 2023;

lawan

PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR MEDAN, berkedudukan di Jalan Razak Baru Nomor: 1-A Pasar Petisah Lt. III, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Suwarno, S.E., sebagai Direktur Utama Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang

memberikan kuasa kepada Murad Daeng P. S.H., M.H., dkk Advocate/Legal Consultant pada kantor "Law Office Murad Daeng & Partners", beralamat di Jalan Tuasan No. 7a, Kelurahan Sidorjo Hilir, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 05 Desember 2023, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 23 Oktober 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 24 Oktober 2023 dalam Nomor Register 246/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. KEDUDUKAN HUKUM PARA PENGGUGAT

1. Bahwa Penggugat I (*ic. HAFIS IBRAHIM SIREGAR, SH*), adalah Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Golongan C4 Jabatan Kepala Bagian Hukum /Humasy berdasarkan Surat Keputusan No. 820/1176/PDPKM/2020, tertanggal 30 Maret 2020, telah bekerja sejak 1993 dengan masa kerja 30 Tahun;
2. Bahwa Penggugat II (*ic. BASIRUDIN*), adalah Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dengan Golongan B4 Jabatan Kaur Pendapatan Cabang III, berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 820/2709/PUDPKM/2022. Tertanggal 17 Juni 2022, telah bekerja sejak 1989 dengan masa kerja 34 Tahun;
3. Bahwa terhitung sejak diterbitkannya Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/1315/PUDPKM/2023, tanggal 29 Maret 2023, Penggugat I (Hafis Ibrahim Siregar, S.H) Diberhentikan Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD. Pasar Kota Medan

Karena Memasuki Masa Pensiun dan berdasarkan Keputusan Direksi Perusahaan Umum daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/5713/PUDPKM/2022, tanggal 05 Desember 2022 Penggugat II (*ic.BASIRUDIN*) telah Diberhentikan Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD. Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun;

4. Bahwa berdasarkan ketentuan yang terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No.35/2021 tentang PHK") dalam Pasal 36 huruf n disebutkan bahwa " *Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun*";
5. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 36 huruf n PP No.35/2021 tentang PHK sebagaimana tersebut di atas, maka telah tepat dan benar jika gugatan ini disebut sebagai Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bahwa Gugatan Pemutusan Hubungan kerja ini diajukan berdasarkan atas Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Nomor : 500.15.14/6240, Perihal Anjuran, tanggal 26 Sptember 2023;

B. ALASAN-ALASAN GUGATAN

7. Bahwa Para Penggugat (*ic.HAFIS IBRAHIM SIREGAR, SH*) , yang telah bekerja selama 30 Tahun dan (*ic.BASIRUDIN*) yang telah bekerja selama 34 Tahun dan selama bekerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan menjalankan tugas pekerjaan dengan baik tanpa melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan dan Para Penggugat pada Perusahaan Umum Daerah Pasar telah memiliki jabatan, yaitu untuk Penggugat I (*ic.HAFIS IBRAHIM SIREGAR, SH*) menduduki jabatan sebagai Kepala Bagian Hukum/Humasy dan untuk Penggugat II (*ic.BASIRUDIN*) menduduki jabatan sebagai Kaur Pendapatan Cabang III;
8. Bahwa oleh karena Para Penggugat telah memasuki masa Pensiun selanjutnya Penggugat I (*ic.HAFIS IBRAHIM SIREGAR, SH*) berdasarkan Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/1315/PUDPKM/2023, tanggal 29 Maret 2023 telah Diberhentikan Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD. Pasar Kota Medan Karena

Memasuki Masa Pensiun dan Penggugat II (*ic.BASIRUDIN*) berdasarkan Keputusan Direksi Perusahaan Umum daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/5713/PUDPKM/2022, tanggal 05 Desember 2022 telah Diberhentikan Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD, Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun;

9. Bahwa oleh karena sudah memasuki masa pensiun Para Penggugat selama bekerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan menjalankan tugas pekerjaan dengan baik tanpa melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan dan sudah seharusnya mendapat hak Pesangon sesuai dengan ketentuan Undang_Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("UU Cipta Kerja") sebagaimana ketentuan Pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja: "*Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*";
10. Bahwa namun faktanya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Pensiun tersebut pihak Tergugat tidak memberikan Hak-Hak Para Penggugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, melainkan pemberian Hak-Hak Para Penggugat berdasarkan atas Peraturan Perusahaan, yang jelas-jelas tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja yang mulai dinyatakan berlaku pada tanggal 2 November 2020, sehingga sampai saat ini Para Penggugat belum ada menerima hak-hak sebagaimana yang telah diatur oleh peraturan perundang-undang yang berlaku;
11. Bahwa atas tindakan Tergugat (*ic.Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan*) yang tidak menyelesaikan hak-hak dari Para Penggugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku selanjutnya Para Penggugat telah mencoba untuk mohon Penjelasan, yaitu dengan mengajukan Mohon Penjelasan dan Somasi, namun usaha-usaha Para Penggugat untuk mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 tidak tercapai, bahkan pihak Tergugat (*ic.Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan*) tetap dengan

- keputusannya memberikan hak-hak Para Penggugat sesuai peraturan perusahaan;
12. Bahwa atas permohonan Penjelasan, dan Somasi antara para Penggugat (*ic. Hafis Ibrahim Siregar, SH dan Basirudin*) dengan pihak Tergugat (*ic. Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan*) telah melakukan mediasi secara Bipartit sebanyak 4 (empat) pertemuan, pada tanggal 22 Juni 2023, 29 Juni 2023, 6 Juli 2023 dan 12 Juli 2023, namun tidak ada kesepakatan begitu juga mediasi yang difasilitasi oleh pihak Dinas tenaga Kerja Kota Medan (Tripartit) juga tidak ada kesepakatan;
 13. Bahwa sesuai Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "*Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku*", maka oleh karenanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus dijadikan landasan perusahaan dalam mengambil setiap kebijakan yang berkaitan dengan buruh/pekerja dan tidak berdasarkan atas Peraturan Perusahaan semata;
 14. Bahwa disamping itu juga ketentuan-ketentuan Pesangon bagi Pegawai PUD Pasar Medan Tergugat (*ic. Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan*) telah melakukan kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yaitu sebagaimana tertuang dalam Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 560/DISNAKER/0464 Tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama PUD, Pasar Kota Medan, tanggal 22 November 2022, sebagaimana tertuang dalam Pasal 66 Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 560/DISNAKER/ 0464 Tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama PUD, Pasar Kota Medan;
 15. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang PHK dan sebagaimana Anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Medan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun, maka kepada :
 - ii. Hafis Ibrahim Siregar, SH mendapatkan hak-haknya sebagai berikut :
 - Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 7.175.396 = \text{Rp. } 113.012.487,-$

- Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp. } 7.175.396.- = \text{Rp. } 71.753.960.-$
Jumlah Rp. 184.766.447.- (*Seratus delapan puluh empat juta tujuh ratus enam puluh enam ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah*);
- iii. Basirudin mendapatkan hak-haknya sebagai berikut :
 - Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 4.833.465 = \text{Rp. } 76.127.073.-$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp. } 4.833.465.- = \text{Rp. } 48.334.650.-$
Jumlah Rp. 124.461.723.- (*Seratus dua puluh empat juta empat ratus enam puluh satu ribu tujuh ratus dua puluh tiga rupiah*);
- 16. Bahwa dengan demikian tindakan Tergugat yang tidak memberikan hak-hak dari Para Penggugat sesuai UUCipta Kerja dan PP No. 35/2021 Tentang PHK adalah merupakan bertentangan dengan undang-undang;
- 17. Bahwa tindakan Tergugat yang dengan sengaja mengulur-ngulur waktu untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat sebagaimana diuraikan di atas adalah jelas tidak memiliki itikad baik yang sangat merugikan diri Para Penggugat, padahal uang pensiun tersebut sangat diharapkan oleh Para Penggugat untuk biaya kebutuhan sehari-hari Para Penggugat dan untuk biaya pendidikan anak-anak Para Penggugat.
- 18. Bahwa untuk memberikan kepastian hukum bagi Penggugat dan menjamin adanya itikad baik dari Tergugat terhadap pelaksanaan isi putusan dalam perkara ini apabila kelak dikabulkan, maka pembebanan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000.- (*lima ratus ribu rupiah*) setiap hari keterlambatannya terhitung sejak putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), adalah penting dan beralasan hukum;
- 19. Bahwa mengingat gugatan Penggugat ini didasarkan atas bukti-bukti otentik yang mempunyai nilai pembuktian sempurna dan tidak dapat disangkal lagi akan kebenarannya, maka oleh karena itu cukup alasan menurut hukum apabila putusan dalam perkara ini dinyatakan dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun ada bantahan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

C. PERMOHONAN

Berdasarkan uraian dan alasan-alasan tersebut diatas, dimohonkan kepada Bapak Ketua Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Medan Cq. Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk menetapkan suatu hari persidangan dengan memanggil pihak-pihak yang berperkara seraya memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

Primair:

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/1315/PUDPKM/2023, tanggal 29 Maret 2023, Penggugat I (Hafis Ibrahim Siregar, S.H) Diberhentikan Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD. Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun dan Keputusan Direksi Perusahaan Umum daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/5713/PUDPKM/2022, tanggal 05 Desember 2022 Penggugat II (ic.BASIRUDIN) telah Diberhentikan Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD. Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun;
3. Menetapkan hak-hak Pesangon karena Pensiun Para Penggugat sesuai Pasal 56 ayat (1) Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan sebagaimana Anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Medan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun kepada :
 - I. Hafis Ibrahim Siregar, SH mendapatkan hak-haknya sebagai berikut :
 - Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 7.175.396 = \text{Rp. } 113.012.487,-$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp. } 7.175.396,- = \text{Rp. } 71.753.960,-$
Jumlah Rp. 184.766.447.- (*Seratus delapan puluh empat juta tujuh ratus enam puluh enam ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah*);
 - II. Basirudin mendapatkan hak-haknya sebagai berikut :
 - Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 4.833.465,- = \text{Rp. } 76.127.073,-$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp. } 4.833.465,- = \text{Rp. } 48.334.650,-$

Jumlah Rp. 124.461.723,- (*Seratus dua puluh empat juta empat ratus enam puluh satu ribu tujuh ratus dua puluh tiga rupiah*);

4. Menghukum Tergugat untuk segera membayar hak-hak Para Penggugat sesuai Pasal 56 ayat (1) Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan sebagaimana Anjuran Dinas Tenaga kerja Kota Medan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun kepada :

I. Hafis Ibrahim Siregar, SH mendapatkan hak-haknya sebagai berikut :

- Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 7.175.396 = \text{Rp. } 113.012.487,-$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp. } 7.175.396,- = \text{Rp. } 71.753.960,-$
- Jumlah Rp. 184.766.447,- (*Seratus delapan puluh empat juta tujuh ratus enam puluh enam ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah*);

II. Basirudin mendapatkan hak-haknya sebagai berikut :

- Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp. } 4.833.465 = \text{Rp. } 76.127.073,-$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp. } 4.833.465,- = \text{Rp. } 48.334.650,-$
- Jumlah Rp. 124.461.723,- (*Seratus dua puluh empat juta empat ratus enam puluh satu ribu tujuh ratus dua puluh tiga rupiah*);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*) setiap hari keterlambatannya terhitung sejak putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
6. Menyatakan putusan dalam perkara ini dilakukan secara serta merta (*Uitvoerbaar bij voorrad*);
7. Menghukum kepada TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsidiar:

Apabila Ketua Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Medan Cq. Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Para Penggugat dan Tergugat menghadap kuasanya;

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

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

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

DALAM EKSEPSI:

I. GUGATAN PENGGUGAT CACAT FORMIL (PREMATURE).

1. Bahwa bila dicermati secara seksama dalam gugatan Penggugat dalam perkara *aquo* Penggugat sama sekali belum memenuhi persyaratan untuk mengajukan gugatan dikarenakan dalam perkara *aquo* belum dilaksanakan penyelesaian secara Bipartit antara Pengusaha dan Pekerja ataupun dengan Serikat Pekerja seperti yang diatur oleh undang-undang;

Pasal 3 Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 :

"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";

Pasal 6 Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 :

Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;

2. Bahwa didalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut:

(1) Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan

perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan;

(2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

3. Bahwa hal ini jelas merupakan sebuah kesalahan dimana sudah sepatutnya surat pencatatan Para Penggugat kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dikembalikan karena belum dilengkapi dengan bukti adanya mediasi Bipartit yang gagal;
4. Bahwa hal ini jelas merupakan pelanggaran aturan hukum yang dalam hal ini adalah Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Bahwa dengan tidak adanya perundingan secara Bipartit sehingga sangat beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* menyatakan Gugatan Penggugat dalam perkara *aquo* tidak dapat diterima (*Niet onvankelijk verlaard*);
6. Bahwa sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Putusan MA-RI No. 565.K/SIP/1975, tertanggal 21 Agustus 1974 "*isi surat gugatan, gugatan harus dinyatakan tidak diterima karena dasar gugatan tidak sempurna*", sehingga sangat beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *Aquo* menyatakan Gugatan Penggugat dalam perkara *Aquo* tidak dapat diterima (*Niet onvankelijk verlaard*);

II. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS/KABUR (*OBSCUUR LIBEL*).

7. Bahwa dalam gugatannya Para Penggugat menyebutkan perihal gugatan adalah: Pemutusan Hubungan Industrial jika dilihat dalam aturan ketenagakerjaan tidak ada diatur tentang perihal yang dimaksud Para Penggugat, sehingga menimbulkan gugatan kabur;

Undang-undang No 2 Tahun 2004 Pasal 2

"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi : a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan";

8. Bahwa oleh karena objek perkara dalam perkara *aquo* tidak jelas, sehingga perkara *aquo* menjadi tidak jelas dan membingungkan dengan demikian gugatan Para Penggugat secara terang benderang merupakan Gugatan yang kabur (*obscur libel*), sebagaimana yang dijelaskan dalam Yurisprudensi Putusan MA-RI No. 492.K/Sip/1973, tertanggal 18 Desember 1975 *"karena Petitum Gugatan adalah tidak jelas, Gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima"*;

DALAM POKOK PERKARA:

9. Bahwa apa yang disampaikan Tergugat merupakan satu kesatuan dengan apa yang disampaikan dalam Eksepsi secara mutatis mutandis yang tidak terpisahkan;
10. Bahwa Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas dalil-dalil Para Penggugat kecuali hal-hal yang nyata dengan tegas diakui dengan benar oleh Tergugat;
12. Bahwa PUD Pasar Kota Medan adalah salah satu Perusahaan Daerah Dimana Peraturan Direksi yang merujuk pada Peraturan Daerah yang ada di Kota Medan yang merupakan suatu kearifan lokal yang wajib di junjung tinggi seluruh karyawan, demi untuk menjaga ketertiban dan keselarasan seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah maka harus memberlakukan satu aturan tanpa ada diskriminasi sehingga dianggap perlu membuat peraturan internal yang melibatkan Serikat Pekerja sebagai perwakilan pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama demi kemajuan Perusahaan;
13. Bahwa mengingat Perjanjian Kerja Bersama telah di jalankan oleh Perusahaan secara terus menerus selama 24 tahun dan hingga kini semua bentuk Peraturan yang ada di Perusahaan dijalankan dengan baik dan teratur oleh seluruh pekerja sehingga apabila ada pengecualian terhadap pekerja

justru akan menimbulkan konflik internal di Perusahaan yang seolah-olah terjadi diskriminasi;

14. Bahwa seluruh Pegawai yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan menjadi anggota Serikat Pegawai Perusahaan PUD Pasar Kota Medan (SP3M) sehingga keberadaan serikat mewakili aspirasi pegawai maka Perusahaan bersama Serikat telah membuat Perjanjian Kerja Bersama yang kemudian disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai instansi yang berwenang dalam hal Ketenagakerjaan pada tanggal 20 Januari 2023;
15. Bahwa dengan Perjanjian Kerja Bersama dengan masa berlaku mulai 19 Januari 2023 sampai dengan 19 Januari 2025 tersebut yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 20 Januari 2023 sehingga menjadi pengikatan kepada Pekerja sebagaimana *Pasal 1338 KUHPerdara* *"semua perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, persetujuan itu tidak dapat ditarik Kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang, persetujuan harus dilakukan dengan itikad baik";*
16. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Bersama pasal 63 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja Karena Pensiun menyatakan (1) Direksi wajib memberikan hak-hak pegawai sebagaimana diatur dalam PKB kepada pegawai yang hubungan kerjanya berakhir masa kerja di Perusahaan. (2) Pegawai akan pensiun setelah yang bersangkutan mencapai usia pensiun dengan mendapatkan hak-hak sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku, melihat kondisi keuangan Perusahaan;
17. Bahwa Pengugat II menyatakan dalam angka 8 telah menerima Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor: 882/S713/PUDPKM/2022 tanggal 05 Desember 2022 tentang pemberhentian dengan hormat, namun sikap dari Tergugat II yang saat ini mengajukan gugatan cukup dipertanyakan mengingat Tergugat II terhutang pensiun sejak tanggal 05 Desember 2022 namun baru mengajukan gugatan saat ini sehingga sangat membingungkan (*confiuse*);

18. Bahwa pada saat Penggugat I masih bekerja dan menjabat sebagai Kepala Bagian Hukum/Humasy pada saat ini juga ada beberapa pegawai yang masuk pada masa pensiun dimana pegawai tersebut paham dan mengetahui kondisi Perusahaan yang sedang dalam penurunan pendapatan yang pada akhirnya pegawai tersebut bersedia menerima pesangon sesuai kemampuan Perusahaan sebesar 10 kali upah;
19. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 17 dalam surat gugatannya yang menyatakan bahwa “tindakan Tergugat yang dengan sengaja mengulur-ulur waktu untuk membayar hak-hak Para Penggugat adalah jelas tidak memiliki etika baik” faktanya Tergugat hadir dalam Penyelesaian secara Tripartit di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berhadapan dengan Tergugat I dan Mediator demi mencari solusi terbaik dalam penyelesaian perkara *aquo* bahkan pada saat hari terakhir Tergugat I bekerja, Perusahaan juga memberikan bingkisan dan penghargaan atas jasa-jasa dari Tergugat I selama masa bekerja;
20. Bahwa dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku tanpa ada diskriminasi kepada pekerja dan juga dengan melihat pertimbangan kemampuan Perusahaan saat ini Tergugat berupaya untuk bertindak sebijak dan semaksimal mungkin dengan menghindari timbulnya konflik di Perusahaan dengan cara membicarakan keputusan-keputusan atau pun jalan terbaik bagi kedua belah pihak namun sangat disayangkan Para Tergugat tahu kondisi tersebut namun tidak mau mengerti kondisi yang dialami Perusahaan dan tetap tidak setuju dengan yang disanggupi Perusahaan sebesar 10 x upah;
21. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat sebagaimana angka 18 tentang pembebanan uang paksa (*dwangsom*), sebab dalil Penggugat tersebut tidak didukung dengan alasan-alasan yang secara *in concreto* menjelaskan dengan pretensi apa dan secara bagaimana Tergugat yang didalilkan akan “lalai melaksanakan isi putusan”, selain itu seluruh Petitum Penggugat adalah tuntutan pembayaran berupa uang, sehingga sangatlah mengada-ada dan bertentangan dengan hukum acara dan/atau Yurisprudensi apabila Penggugat tetap menuntut uang paksa (*dwangsom*);

Berdasarkan Yurisprudensi tetap berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI No.791 K/Sip/1972. Tanggal 26 Februari 1973 yang pada salah satu pertimbangan hukumnya, pada pokoknya disebutkan sebagai berikut:

"Lembaga hukum "uang paksa" atau dwangsom (ex Pasal 606 RV) tidak dapat diterapkan terhadap perkara perdata yang dictum putusan Hakim berupa pembayaran sejumlah uang kepada Penggugat";

22. Sehingga atas dasar Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tersebut, maka formulasi gugatan Para Penggugat sejatinya mengandung cacat substansi khususnya mengenai tuntutan pembayaran sejumlah uang yang di kumulasikan dengan tuntutan uang paksa (*dwangsom*), sehingga atas kesalahan elementer didalam memformulasikan gugatan *aquo* terkait lembaga uang paksa tersebut sudah sepatutnya dan selayaknya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* untuk menolak Petitum Para Penggugat;

Bahwa berdasarkan hal-hal dan fakta-fakta hukum yang telah diuraikan dalam Eksepsi dan Jawaban Pokok Perkara diatas, maka dengan segala hikmat dan kebijaksanaan berdasarkan kewenangan mengadili yang dimiliki oleh Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan kelas 1A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo*, maka Tergugat mohon agar kiranya dijatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

PRIMAIR

DALAM EKSEPSI:

1. Mengabulkan atau menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDIAIR

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Para Penggugat mengajukan replik demikian juga Tergugat mengajukan duplik;

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

1. Fotokopi Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Nomor : 500.15.14/6240, Perihal Anjuran, tanggal 26 September 2023, diberi tanda bukti P.II-1;
2. Fotokopi Surat Keputusan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Kota Madya Medan Nomor : 814/0919/PDPKM/93, tanggal Juli 1993, diberi tanda bukti P.II-2;
3. Fotokopi Petikan Keputusan Direksi Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 820/1176/PDPKM/2020, tanggal 30 Maret 2020, diberi tanda bukti P.II-3;
4. Fotokopi Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/1315/PUDPKM/2023, tentang Pemberhentian Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun, tanggal 29 Maret 2023, diberi tanda bukti P.II-4;
5. Fotokopi Surat Pemerintah Kota Madya Daerah Tingkat II Medan Dinas Pasar : 814/2367, tanggal 19 Mei 1989, Ikhwal Permohonan Menjadi PHL Dinas Pasar, diberi tanda bukti P.II-5;
6. Fotokopi Surat Keputusan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Kotamadya Medan Nomor : 814/0010, tanggal 07 Juni 1993 berikut lampirannya, diberi tanda bukti P.II-6;
7. Fotokopi Petikan Keputusan Direksi Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 820/ 2709/PUDPKM/2022, tanggal 17 Juni 2022, diberi tanda bukti P.II-7;
8. Fotokopi Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/5713/PUDPKM/2022, tentang Pemberhentian Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun, tanggal 05 Desember 2022, diberi tanda bukti P.II-8;

9. Fotokopi Keterangan Perincian Gaji Karyawan /TI Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bulan Februari 2023, atas nama Hafis Ibrahim Siregar, SH, diberi tanda bukti P.II-9;
10. Fotokopi Keterangan Perincian Gaji Karyawan /TI Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bulan Juni 2022, atas nama Basarudin Nasution, diberi tanda bukti P.II-10;
11. Fotokopi Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 885/0587/PUDPKM/2023, tentang Uang Pisah Direksi Dan Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, tanggal 10 Februari 2023, diberi tanda bukti P.II-11;
12. Fotokopi Surat Dewan Pengawas Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Sekretariat Badan Pengawas Nomor : 236/BP/VII/2022, Hal Penjelasan Dugaan penerimaan Pegawai Honor, tanggal 22 Juli 2022, diberi tanda bukti P.II-12;
13. Fotokopi Surat Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 800/3624/PUDKM/2022, Perihal Penjelasan Dugaan Penerimaan Pegawai Honor, tanggal 04 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda dengan P.II-13;
Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah atau janji, yaitu saksi Edi Sofyan, S.H., dan Sastra Maulud, SS., yang keterangannya sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;
Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya Tergugat mengajukan bukti surat berupa:
 1. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama PUD Pasar Kota Medan dengan Serikat Pegawai Perusahaan Pasar Medan (SP3M) tanggal 22 November 2022, diberi tanda bukti T-1;
 2. Fotokopi Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor: 885/0587/PUDPKM/2023 tertanggal 10 Februari 2023, diberi tanda bukti T-2;
 3. Fotokopi Keterangan Perincian Gaji Karyawan/Karyawati Perusahaan Daerah Kota Medan Nomor: 04 atas nama Hafis Ibrahim, S.H., tertanggal 18 April 2023, diberi tanda bukti T-3;

4. Fotokopi Keterangan Perincian Gaji Karyawan/Karyawati Perusahaan Daerah Kota Medan Nomor: 57 atas nama Basiruddin Nasution tertanggal 23 Desember 2022, diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi Laporan Perputaran Uang Bulan Desember Tahun 2021, diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi Laporan Perputaran Uang Bulan Desember Tahun 2022, diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi Laporan Perputaran Uang Bulan Desember Tahun 2023, diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Andri Yulian, S.H. sebesar Rp.46.976.700,- (empat puluh enam juta sembilan ratus tujuh puluh enam ribu tujuh ratus rupiah) , tanggal 21 Agustus 2023, diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Natanael Silalahi sebesar Rp.31.595.340,- (tiga puluh satu juta lima ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus empat puluh rupiah), tanggal 12 Januari 2023, diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama T Fahcliza, S.H., sebesar Rp.47.313.210,- (empat puluh tujuh juta tiga ratus tiga belas ribu dua ratus sepuluh rupiah) tanggal 18 Desember 2023, diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Daulat Harahap sebesar Rp.37.192.640,- (tiga puluh tujuh juta seratus sembilan puluh dua ribu enam ratus empat puluh rupiah) tanggal 31 Mei 2023, diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mulia Sianipar sebesar Rp.43.914.410,- (empat puluh tiga

juta sembilan ratus empat belas ribu empat ratus sepuluh rupiah) tanggal 6 Oktober 2023, diberi tanda bukti T-12;

13. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama M. Arifin Nasution sebesar Rp.42.166.910,- (empat puluh dua juta seratus enam puluh enam ribu sembilan ratus sepuluh rupiah) tanggal 13 November 2023, diberi tanda bukti T-13;

14. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Sahibat sebesar Rp. 41.108.130,- (empat puluh satu juta seratus delapan ribu seratus tiga puluh rupiah) tanggal 11 Mei 2023, diberi tanda bukti T-14;

15. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mintauli Haloho sebesar Rp.28.616.870,- (dua puluh delapan juta enam ratus enam belas ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah) tanggal 24 Januari 2023, diberi tanda bukti T-15;

16. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Sortalina Purba sebesar Rp.40.754.870,- (empat puluh juta tujuh ratus lima puluh empat ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah) tanggal 11 Desember 2023, diberi tanda bukti T-16;

17. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Edi Sempurna, ST., sebesar Rp.43.870.690,- (empat puluh tiga juta delapan ratus tujuh puluh ribu enam ratus sembilan puluh rupiah) tanggal 10 April 2023, diberi tanda bukti T-17;

18. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Syamsul Bahri Matondang sebesar Rp.52.442.150,- (lima puluh dua juta empat ratus empat puluh dua ribu seratus lima puluh rupiah) tanggal 13 November 2023, diberi tanda bukti T-18;

19. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Lely Yustina Lubis sebesar Rp.42.825.460,- (empat puluh dua juta delapan ratus dua puluh lima ribu empat ratus enam puluh rupiah) tanggal 4 September 2023, diberi tanda bukti T-19;
20. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mawar Cinta Murni Hsb, S.Psi., sebesar Rp.45.079.480,- (empat puluh lima juta tujuh puluh sembilan ribu empat ratus delapan puluh rupiah), tanggal 13 Oktober 2023, diberi tanda bukti T-20;
21. Fotokopi Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mhd Yusuf Lubis, S.E., sebesar Rp.64.632.160,- (enam puluh empat juta enam ratus tiga puluh dua ribu seratus enam puluh rupiah) tanggal 29 Agustus 2023, diberi tanda bukti T-21;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu M. Yusuf Lubis, S.E., dan Saiful Bahri, S.E., yang keterangannya sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang bahwa selanjutnya Para Pihak telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 07 Maret 2024;

Menimbang bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa atas gugatan Para Pengugat, Tergugat di dalam jawabannya mengajukan eksepsinya pada pokoknya menyatakan gugatan Para

Penggugat cacat formil (*premature*) dan gugatan Para Penggugat tidak jelas/ kabur (*obscur libel*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi yang diajukan oleh Tergugat bukan mengenai kewenangan mengadili baik secara absolut maupun relatif. Hal-hal yang dikemukakan oleh Tergugat sudah menyangkut materi atau pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian, sehingga berdasarkan Pasal 162 Rbg, hal tersebut akan dipertimbangkan bersama pokok perkara. Oleh karena itu eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat pada pokoknya adalah tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana diuraikan Para Penggugat dalam surat gugatannya;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian gugatan Para Penggugat tersebut, Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang diuraikan Para Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang bahwa Tergugat telah membantah gugatan Para Penggugat dengan alasan sebagaimana diuraikan Tergugat dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian jawaban Tergugat tersebut diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang uraikan dalam jawaban Tergugat;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dan Para Penggugat adalah benar Pekerja yang bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa Para Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah diberi tanda P.II-1 sampai dengan P.II-13 dan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi yang bernama Edi Sofyan, S.H., dan saksi yang bernama Sastra Maulud, SS., saksi-saksi dibawah sumpah/janji pada

pokoknya menerangkan bahwa Para Penggugat benar bekerja pada Tergugat dan telah diputus hubungan kerjanya karena pensiun;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat juga telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda T-1 sampai dengan T-21, dan 2 (dua) orang saksi, yaitu saksi yang bernama M. Yusuf Lubis, S.E., dan saksi yang bernama Saiful Bahri, S.E., saksi-saksi dibawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan Para Penggugat pernah bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti baik yang diajukan Para Penggugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Para Penggugat dan dalil-dalil jawaban Tergugat, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat pada pokoknya adalah bahwa Para Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena dengan alasan pensiun, tanpa diberikan pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana diuraikan Penggugat dalam gugatannya, sedangkan Tergugat menyatakan benar Para Penggugat diputus hubungan kerna karena usia pensiun, namun karena permasalahan keuangan Tergugat maka Tergugat hanya menawarkan uang pisah kepada Para Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim meneliti dan mencermati persengketaan antara kedua belah pihak, sebagai berikut :

1. Bagaimana menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat?
2. Apa hak-hak normatif Para Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat?

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan pokok Para Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 283 R.Bg Jo. Pasal 1865 K.U.H.Perdata, kepada Para Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa tentang pokok permasalahan yang pertama, bagaimana menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Para Tergugat terhadap Para Penggugat?.

Menimbang, bahwa Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan peristiwa perkaranya berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan, sebagai berikut;

Menimbang bahwa Penggugat I *in casu* HAFIS IBRAHIM SIREGAR, SH. adalah Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Golongan C4 Jabatan Kepala Bagian Hukum/Humas berdasarkan Surat Keputusan No. 820/1176/PDPKM/2020, tertanggal 30 Maret 2020 (vide: bukti P.II-3), Penggugat I telah bekerja pada Tergugat sejak bulan Juli 1993 (vide: bukti P.II-2);

Menimbang bahwa Penggugat II *incasu* BASIRUDIN adalah Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dengan Golongan B4 Jabatan Kaur Pendapatan Cabang III, berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 820/2709/PUDPKM/2022, Tertanggal 17 Juni 2022 (vide: bukti P.II-7), Penggugat II telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 19 Mei 1989 (vide: bukti P.II-5);

Menimbang bahwa Tergugat adalah PUD Pasar Kota Medan yang merupakan salah satu Perusahaan Daerah yang melibatkan Serikat Pekerja sebagai perwakilan pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama demi kemajuan Perusahaan;

Menimbang bahwa Tergugat menerbitkan surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/1315/PUDPKM/ 2023, tanggal 29 Maret 2023 tentang Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai PUD Pasar Kota Medan karena memasuki usia pensiun (vide: bukti P.II-4), bukti tersebut menerangkan Penggugat I diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai PUD. Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa masa kerja Penggugat I sejak bulan Juli 1993 sampai tanggal 29 Maret 2023 adalah 29 tahun 8 bulan;

Menimbang bahwa Tergugat menerbitkan surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum daerah Pasar Kota Medan Nomor : 882/5713/PUDPKM/ 2022, tanggal 05 Desember 2022 tentang Pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai PUD Pasar Kota Medan karena memasuki usia pensiun (vide: bukti P.II-8), bukti

tersebut menerangkan Penggugat II telah Diberhentikan Dengan Hormat sebagai Pegawai PUD. Pasar Kota Medan Karena Memasuki Masa Pensiun, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa masa kerja Penggugat II sejak tanggal 19 Mei 1989 sampai tanggal 05 Desember 2022 adalah 33 tahun 6 bulan;

Menimbang bahwa mengenai upah Penggugat I berdasarkan bukti P.II-9, yaitu Keterangan Perincian Gaji Karyawan /TI Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bulan Februari 2023, atas nama Hafis Ibrahim Siregar, SH, upah Penggugat I adalah Gaji pokok Rp.3.552.680,- + Tunjangan Istri Rp.355.268,- + Tunjangan anak Rp.355.268,- + Tunjangan Jabatan Rp.1600.000,- + Tunjangan Kerajinan Rp.600.000,- + BBM Operasional Rp.612.000,- = Rp.7.075.216, namun Tergugat mengajukan bukti T-3 yaitu Keterangan Perincian Gaji Karyawan /TI Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bulan April 2023, atas nama Hafis Ibrahim Siregar, SH, upah Penggugat I adalah Gaji pokok Rp.3.552.680,- + Tunjangan Istri Rp.355.268,- + Tunjangan anak Rp.355.268,- + Tunjangan Jabatan Rp.1.600.000,- + Tunjangan Kerajinan Rp.600.000,- + BBM Operasional Rp.0,- = Rp.6.463.216,-, selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan bukti P.II-1 yaitu Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Nomor : 500.15.14/6240, Perihal Anjuran, tanggal 26 September 2023 bukti tersebut menerangkan bahwa Upah Penggugat I sebesar Rp.7.175.396,- Berdasarkan bukti-bukti tersebut Majelis Hakim menyatakan upah Penggugat I dalam perkara aquo adalah sebesar Rp.7.075.216,- (tujuh juta tujuh puluh lima ribu dua ratus enam belas rupiah), sesuai slip gaji yang diajukan oleh Penggugat I;

Menimbang bahwa mengenai upah Penggugat II in casu Basirudin, berdasarkan bukti P.II-10,, yaitu Keterangan Perincian Gaji Karyawan /TI Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bulan Juni 2022, atas nama Basirudin Nasution upah Penggugat II adalah Gaji pokok Rp.3.159.534,- + Tunjangan Istri Rp.315.953,- + Tunjangan anak Rp.157.977,- + Tunjangan Jabatan Rp.0,- + Tunjangan Kerajinan Rp.600.000,- = Rp.4.233.464,- namun Tergugat mengajukan bukti T-4 yaitu Keterangan Perincian Gaji Karyawan /TI Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bulan Desember 2022, atas nama Basirudin, upah Penggugat II adalah Gaji pokok Rp.3.159.534,- + Tunjangan Istri Rp.315.953,- + Tunjangan anak Rp.157.977,- + Tunjangan Jabatan Rp.600.000,- + Tunjangan Kerajinan Rp.400.000,- = Rp.4.633.464,- selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan

bukti P.II-1 yaitu Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Nomor : 500.15.14/6240, Perihal Anjuran, tanggal 26 September 2023 bukti tersebut menerangkan bahwa Upah Penggugat II sebesar Rp.4.833.465,- Berdasarkan bukti-bukti tersebut Majelis Hakim menyatakan upah Penggugat II dalam perkara aquo adalah sebesar Rp.4.233.464,- (empat juta dua ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus enam puluh empat rupiah), sesuai slip gaji yang diajukan oleh Penggugat II;

Menimbang bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Pensiun tersebut pihak Tergugat tidak memberikan hak-hak Para Penggugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, melainkan Tergugat menawarkan berupa pemberian Hak-Hak Para Penggugat berdasarkan atas Peraturan Perusahaan sebagaimana bukti P.II-11 = bukti T-2 yaitu Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Nomor : 885/0587/PUDPKM/2023, tentang Uang Pisah Direksi Dan Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, tanggal 10 Februari 2023 dan , yang jelas-jelas tidak sesuai dengan ketentuan Undang Undang Cipta Kerja, hingga sampai saat ini Para Penggugat belum menerima hak-hak sebagaimana yang telah diatur oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PUD Pasar Kota Medan dengan Serikat Pegawai Perusahaan Pasar Medan (SP3M) (vide: bukti T-1) dan peraturan perundang-undang yang berlaku;

Menimbang bahwa atas tindakan Tergugat yang tidak menyelesaikan hak-hak pesangon pensiun Para Penggugat, selanjutnya Para Penggugat mengajukan Penjelasan dan Somasi, namun usaha Para Penggugat untuk mendapatkan hak-haknya tidak tercapai, bahkan pihak Tergugat (ic.Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan) tetap dengan keputusannya memberikan hak-hak Para Penggugat sesuai peraturan perusahaan yaitu 10 kali upah;

Menimbang bahwa Tergugat menyatakan, pada saat ini juga ada beberapa pegawai yang masuk pada masa pensiun dimana pegawai tersebut paham dan mengetahui kondisi Perusahaan yang sedang dalam penurunan pendapatan sebagaimana bukti T-5 yaitu Laporan Perputaran Uang Bulan Desember Tahun 2021, bukti T-6 Laporan Perputaran Uang Bulan Desember Tahun 2022, dan bukti T-7 yaitu Laporan Perputaran Uang Bulan Desember Tahun 2023, yang pada akhirnya pegawai tersebut bersedia menerima pesangon sesuai kemampuan

Perusahaan sebesar 10 kali upah, sebagaimana bukti T-8 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Andri Yulian, S.H. sebesar Rp.46.976.700,- (empat puluh enam juta sembilan ratus tujuh puluh enam ribu tujuh ratus rupiah) , tanggal 21 Agustus 2023, bukti T-9 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Natanael Silalahi sebesar Rp.31.595.340,- (tiga puluh satu juta lima ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus empat puluh rupiah), bukti T-10 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama T Fahcliza, S.H., sebesar Rp.47.313.210,- (empat puluh tujuh juta tiga ratus tiga belas ribu dua ratus sepuluh rupiah) tanggal 18 Desember 2023, bukti T-11 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Daulat Harahap sebesar Rp.37.192.640,- (tiga puluh tujuh juta seratus sembilan puluh dua ribu enam ratus empat puluh rupiah) tanggal 31 Mei 2023, bukti T-12 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mulia Sianipar sebesar Rp.43.914.410,- (empat puluh tiga juta sembilan ratus empat belas ribu empat ratus sepuluh rupiah) tanggal 6 Oktober 2023, bukti T-13 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama M. Arifin Nasution sebesar Rp.42.166.910,- (empat puluh dua juta seratus enam puluh enam ribu sembilan ratus sepuluh rupiah) tanggal 13 November 2023, bukti T-14 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Sahibat sebesar Rp. 41.108.130,- (empat puluh satu juta seratus delapan ribu seratus tiga puluh rupiah) tanggal 11 Mei 2023, bukti T-15 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mintauli Haloho sebesar Rp.28.616.870,- (dua puluh delapan juta enam ratus enam belas ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah) tanggal 24 Januari 2023, bukti T-16 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan

Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Sortalina Purba sebesar Rp.40.754.870,- (empat puluh juta tujuh ratus lima puluh empat ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah) tanggal 11 Desember 2023, bukti T-17 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Edi Sempurna, ST., sebesar Rp.43.870.690,- (empat puluh tiga juta delapan ratus tujuh puluh ribu enam ratus sembilan puluh rupiah) tanggal 10 April 2023, bukti T-18 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Syamsul Bahri Matondang sebesar Rp.52.442.150,- (lima puluh dua juta empat ratus empat puluh dua ribu seratus lima puluh rupiah) tanggal 13 November 2023, bukti T-18 yaituselanjutnya diberi tanda dengan T-19 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Lely Yustina Lubis sebesar Rp.42.825.460,- (empat puluh dua juta delapan ratus dua puluh lima ribu empat ratus enam puluh rupiah) tanggal 4 September 2023, bukti T-20 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mawar Cinta Murni Hsb. S.Psi., sebesar Rp.45.079.480,- (empat puluh lima juta tujuh puluh sembilan ribu empat ratus delapan puluh rupiah), tanggal 13 Oktober 2023, bukti T-21 yaitu Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan Tanda Bukti Pembayaran atas Pembayaran uang pisah pegawai yang memasuki masa pensiun atas nama Mhd Yusuf Lubis, S.E., sebesar Rp.64.632.160,- (enam puluh empat juta enam ratus tiga puluh dua ribu seratus enam puluh rupiah) tanggal 29 Agustus 2023;

Menimbang bahwa Tergugat juga menyatakan menolak dengan tegas dalil Penggugat pada angka 17 dalam surat gugatannya yang menyatakan bahwa "tindakan Tergugat yang dengan sengaja mengulur-ulur waktu untuk membayar hak-hak Para Penggugat adalah jelas tidak memiliki etikad baik" faktanya Tergugat hadir dalam Penyelesaian secara Tripartit di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, berhadapan dengan Mediator demi mencari solusi terbaik dalam penyelesaian perkara *aquo*, bahkan Tergugat pada saat hari terakhir Penggugat I

bekerja, Perusahaan juga memberikan bingkisan dan penghargaan atas jasa-jasa selama masa bekerja;

Menimbang bahwa antara Para Penggugat (ic. Hafis Ibrahim Siregar, SH dan Basirudin) dengan pihak Tergugat (ic.Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan) telah dilakukan mediasi sebanyak 4 (empat) kali pertemuan, pada tanggal 22 Juni 2023, 29 Juni 2023, 6 Juli 2023 dan 12 Juli 2023, yang difasilitasi oleh pihak Dinas tenaga Kerja Kota Medan, namun tidak ada kesepakatan;

Menimbang bahwa mengenai ketentuan-ketentuan Pesangon bagi Pegawai PUD Pasar Medan, telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PUD. Pasar Kota Medan, tanggal 22 November 2022, yang mana PKB tersebut telah didaftarkan melalui surat Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Nomor : 560/DISNAKER/0464, tanggal 20 Januari 2023;

Menimbang bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Medan mengeluarkan Anjuran Nomor : 500.15.14/6240, tanggal 26 September 2023 (vide: bukti P.II.1), pada pokoknya menganjurkan agar pihak PUD Pasar Kota Medan memberikan Hak-hak pekerja incasu Para Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa sberdasarkan bukti-bukti serta pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Para Penggugat telah mencapai usia Pensiun;

Menimbang, bahwa tentang pokok permasalahan yang kedua, apa hak-hak normatif Para Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat?

Menimbang bahwa Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang(Perpu) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, telah diterbitkan dan diberlakukan pada tanggal 31 Maret 2023, dengan berlakunya Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, maka Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;

Menimbang bahwa peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang;

Menimbang bahwa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diterbitkan pada tanggal 2 Februari 2021, masih tetap berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 5 tahun 2021, gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, berlaku ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perkara *aquo* gugatan perselisihan hubungan industrial ini diajukan dan didaftarkan pada tanggal 24 Oktober 2023, sehingga dalam perkara *aquo* menggunakan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junto* Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang;

Menimbang, bahwa Pasal 156 Ayat (1) Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *junto* Pasal 80 Angka 47 Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang *junto* Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

Menimbang bahwa Pasal 36 huruf n Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja

Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam disebutkan bahwa” Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun”;

Menimbang bahwa oleh karena Para Penggugat sudah memasuki masa pensiun dan Para Penggugat selama bekerja pada Tergugat telah menjalankan tugas pekerjaan dengan baik tanpa melakukan pelanggaran atau tanpa adanya surat peringatan, maka Para Penggugat berhak atas Uang Pesangon Pensiun;

Menimbang bahwa Pasal 56 Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, berbunyi : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka pekerja/buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena karena Para Penggugat telah mencapai usia Pensiun, sehingga dalam perkara Aquo Para Penggugat berhak uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut Majelis Hakim berepndapat bahwa Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut:

- A. Penggugat I, masa kerja 29 tahun 8 bulan, upah Rp7.075.216,00;
- Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp}7.075.216,- = \text{Rp}111.434.652,00$;
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp}7.075.216,- = \text{Rp}70.752.160,00$;

- Jumlah Rp182.186.812,00 (seratus delapan puluh dua juta seratus delapan puluh enam ribu delapan ratus dua belas rupiah);

B. Penggugat II, masa kerja 33 tahun 6 bulan, upah Rp4.233.464,00;

- Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp}4.233.464,- = \text{Rp}66.677.058,00$;
- Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp}4.233.464,- = \text{Rp}42.334.640,00$;
- Jumlah Rp109.011.698,00 (seratus sembilan juta sebelas ribu enam ratus sembilan puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) tentang uang paksa (*dwangsom*) Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan Para Penggugat adalah mengenai sejumlah uang, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv, 611 Rv, maka petitum tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 (enam) tentang serta merta (*Uitvoerbaar bij vooraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa hal tersebut tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam Pasal 191 Rbg *junto* Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 *junto* Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001, sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas maka gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Para Penggugat diatas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *junto* Pasal 192 Rbg, Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara;

Mengingat dan memperhatikan R.Bg, K.U.H.Perdata, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang No.6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta SEMA Nomor 5 tahun 2021 dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena Para Penggugat memasuki usia pensiun, sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut:
 - A. Penggugat I, masa kerja 29 tahun 8 bulan, upah Rp7.075.216,00;
 - Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp}7.075.216,- = \text{Rp}111.434.652,00$;
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp}7.075.216,- = \text{Rp}70.752.160,00$;
 - Jumlah Rp182.186.812,00 (seratus delapan puluh dua juta seratus delapan puluh enam ribu delapan ratus dua belas rupiah);
 - B. Penggugat II, masa kerja 33 tahun 6 bulan, upah Rp4.233.464,00;
 - Uang Pesangon : $1,75 \times 9 \times \text{Rp}4.233.464,- = \text{Rp}66.677.058,00$;
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $10 \times \text{Rp}4.233.464,- = \text{Rp}42.334.640,00$;
 - Jumlah Rp109.011.698,00 (seratus sembilan juta sebelas ribu enam ratus sembilan puluh delapan rupiah);
4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp228.500,00 (dua ratus dua puluh delapan ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 11 Juli 2024 oleh kami, Martua Sagala, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Surya Dharma, S.E., S.H., M.H., dan Meilinus Gulo, S.Kom., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut pada hari itu juga diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Abdul Rahman Rangkuti, S.E., S.H.,

M.H., selaku Panitia Pengganti dan telah dikirimkan secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Surya Dharma, S.E., S.H., M.H.

Martua Sagala, S.H., M.H.

Meilinus Gulo, S.Kom., S.H., M.H.

Panitia Pengganti,

Abdul Rahman Rangkuti, S.E., S.H., M.H.

Perincian biaya:

- | | |
|--|------------------------|
| 1. Biaya Pendaftaran | : Rp. 30.000,00 |
| 2. Biaya Proses | : Rp. 150.000,00 |
| 3. Biaya Panggilan | : Rp. 28.000,00 |
| 4. Materi | : Rp. 10.000,00 |
| 5. Redaksi | : <u>Rp. 10.000,00</u> |
| Jumlah | : Rp. 228.000,00 |
| (Dua ratus dua puluh delapan ribu rupiah); | |

Pertanyaan Buat Hakim Pengadilan Negeri Medan Terkait Permasalahan Kasus dalam Putusan Pekara Nomor 246 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja pensiun untuk menerima hak pesangon (Studi Putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn.)

Jawabannya : Perlindungan hukum bagi pekerja adalah suatu kepastian yang harus ada setiap perusahaan, tanpa adanya perlindungan hukum yang dibuat, maka kesejahteraan pekerja cenderung terabaikan. Sehingga pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja harus dipahami oleh setiap individu dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja pensiun diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Dalam Pasal 56 mengatur bahwa pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 1,75 kali.
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali
- c. Uang penggantian hak

2. Bagaimana analisis hukum terhadap putusan Nomor : 246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn. atas hak pesangon pada pekerja pensiun

Jawabannya : Analisis putusan hakim adalah suatu pernyataan yang resmi dari hakim yang dikeluarkan setelah mempertimbangkan semua fakta dan bukti dari yang diajukan dalam persidangan. Putusan hakim menjadi keputusan akhir dalam suatu perkara dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang

berperkara. Analisis putusan hukum terhadap putusan ini menunjukkan bahwa hakim telah menerapkan upaya-upaya hukum yang relevan untuk mencapai keadilan bagi pihak yang dirugikan pada putusan No.246/Pdt.sus/PHI/2023/Pn.Mdn yang dimana awal permasalahan putusan bahwa Para Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena dengan alasan pensiun, tanpa diberikan pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana diuraikan Penggugat dalam gugatannya, sedangkan Tergugat menyatakan benar Para Penggugat diputus hubungan kerjanya karena usia pensiun, namun karena permasalahan keuangan Tergugat maka Tergugat hanya menawarkan uang pisah kepada Para Penggugat.

Analisis hukum terhadap putusan ini menunjukkan bahwa hakim telah menerapkan upaya-upaya hukum yang relevan untuk mencapai keadilan bagi pihak yang dirugikan. Adapun poin penting dalam analisis hukum ini meliputi: Penerapan Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan dapat ditempuh dengan 4 (empat) cara yaitu:

a. Penyelesaian Melalui Bipartit, b. Penyelesaian Melalui Mediasi, d. Penyelesaian Melalui Arbitrase.

3. Bagaimana Prosedur menuntut hak pesangon pada perusahaan secara hukum ?

Jawabannya: Dengan melakukan perundingan bipartit. Jika perundingan gagal, perselisihan dapat dicatatkan ke instansi ketenagakerjaan untuk mediasi. Jika mediasi juga gagal, maka perselisihan dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Perundingan Bipartit:

Lakukan perundingan antara pekerja dengan perusahaan untuk mencapai kesepakatan mengenai besaran pesangon dan hak-hak lain yang terkait.

Perundingan ini harus diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja sejak dimulainya.

2. Pencatatan Perselisihan:

Jika perundingan bipartit gagal atau perusahaan menolak untuk berunding, pekerja dapat mencatatkan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan setempat (misalnya Dinas Tenaga Kerja).

Lampirkan bukti-bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.

3. Mediasi:

Instansi ketenagakerjaan akan melakukan mediasi antara pekerja dan perusahaan untuk mencari solusi.

Mediasi ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang bisa diterima oleh kedua belah pihak.

4. Pengadilan Hubungan Industrial:

Jika mediasi juga gagal, maka pekerja dapat mengajukan kasus ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan PHI akan memutuskan sengketa berdasarkan hukum yang berlaku

4. Bagaimana aturan perhitungan pesangon bagi tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003?

Jawabannya : Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2) adalah perhitungan pesangon: masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah, masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: 2 bulan upah. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: 3 bulan upah.

LAMPIRAN I
SURAT IZIN PENELITIAN

806



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360156, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sekeloa Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 79 A (061) 8225862 (061) 8228331 Medan 20123
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umr_medan@uma.ac.id

Nomor	: 303/FH/01.10/II/2025	11 Februari 2025
Lampiran	---	
Hal	: Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara	

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan

di-
Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Lili Karlina Hutagaol
N I M : 208400009
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
Jarak : 081246 031411

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul **"ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PENSUN YANG TIDAK MENERIMA HAK PESANGON (STUDI PUTUSAN NOMOR : 246/Pdt.suu/PH/2023/PH.Mdn)"**.

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH

SURAT BALASAN RISET

**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA**
PENGADILAN TINGGI MEDAN
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN NEGERI MEDAN
Jalan Pengadilan No. 1-19 Medan 20135
Telp/Fax : (061) 4111647, Mediana 1111, 20135 Medan
Email : medan@pkpu.mahkamahagung.go.id / medan@pkpu.mahkamahagung.go.id / medan@pkpu.mahkamahagung.go.id

Proses : WJ-211/2025 / PENGADILAN TINGGI MEDAN
Tersangka : T (Nama) Lirisbety
Hal : Pertimbangan Pengembalian Data/Wawancara Wawancara

Medan, 19 Januari 2025

Kepada Yth.
Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum
Jalan Kualanaram 1 Medan Estate
ID :
Medan

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat nomor Nomor 3031/41/D1.16/1/2025, tertanggal 11 Februari 2025 perihal permohonan izin pelepasan surat dari Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum, bahwa penelitian yang bermateri :

Nama : Lilis Karlina Hutagaol
N P M : 208400009
Program Studi : Ilmu Hukum

Bersama ini kami memberi Keterangan Telah Selesai melakukan Pengambilan Data / Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus, pada pembahasan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul :

"Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pensiun yang tidak menerima Hak Pensiun (Studi Putusan Nomor 246/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)"

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagai bukti penelitian.


Prokura Medis Hukum
Suryo Faturrahman

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/6/26

 Dipindai dengan CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id) 3/6/26

LAMPIRAN II

Wawancara Bersama Hakim Pengadilan Negeri Medan, Bapak SURYA

DHARMA,S.H.M.H

