

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SURABAYA NOMOR 139/G/2012/PHI.Sby JUNCTO PUTUSAN KASASI NOMOR 469K/PDT.SUS-PHI/2013 TENTANG PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA YANG MASUK USIA Pensiun

Denny Yanuar Setyo Laksono

Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Jurusan PMP-KN, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya,
avatar.1993@yahoo.com

Abstrak

Dalam sebuah hubungan kerja sering terjadi perselisihan yang kemudian sampai dibawa ke tingkat pengadilan. Salah satunya adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 139/G/2012/PHI.Sby jo. Putusan Kasasi Nomor 469K/PDT.SUS-PHI/2013. Permasalahan timbul disebabkan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pihak Tergugat yang dalam hal ini adalah Setyo Budi, S.E, pekerja PT. Karyayudha Tiaratama merasa pengakhiran hubungan kerjanya dengan Penggugat adalah karena faktor Tergugat memasuki usia pensiun. Sedangkan menurut Penggugat yang dalam hal ini adalah PT. Karyayudha Tiaratama, Tergugat tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas atau mangkir, karena telah dipanggil dengan surat panggilan kerja kembali dan tetap tidak masuk. Hakim akhirnya memutuskan bahwa mewajibkan Penggugat untuk membayar hak yang diterima Tergugat pada saat pekerja pensiun. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pekerja yang telah menerima surat keputusan pensiun dapat dipekerjakan kembali tanpa persetujuan pekerja tersebut, dan untuk mengetahui apakah kewajiban yang belum tuntas pada masa kerja pihak pekerja, dapat membatalkan surat keputusan pensiun dan digantikan dengan surat keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mangkir dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby jo. Putusan Kasasi No. 469K/PDT.SUS-PHI/2013. Penelitian ini merupakan penelitian hukum Normatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini didapatkan dari peraturan perundang-undangan, literatur dan juga didapatkan dari internet, maupun media lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian hukum. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Pekerja yang telah menerima surat keputusan pensiun tidak dapat bekerja kembali tanpa persetujuan pekerja tersebut. Dalam hal kewajiban kerja yang belum tuntas tidak dapat membuat pekerja yang telah menerima surat keterangan pensiun dapat memperpanjang masa kerjanya.

Kata Kunci : Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Masuk Usia Pensiun

Abstract

In a working relations, there are some conflicts which are taken to the court. One of them is Surabaya Industrial Relation Court Verdict Number 139/G/2012/PHI Surabaya jo. Supreme Court Verdict Number 469K/PDT.SUS-PHI/2013. The conflict is caused by lack of suitability of opinions about the termination of working relations which is conducted by one of the parties. Setyo Budi who is defendant party, a labor in PT. Karyayudha Tiaratama believed that termination of his working relations is because retirement age factors. In other hand, according to PT. Karyayudha Tiaratama, Setyo Budi has a lot of absence, and has been called to work but he still didn't come. Judge finally decides plaintiff must fulfill defendant's pension rights. It is aimed to find out if manpower who gotten their retirement letter could back to work without their permission, and to find out if obligation that not finished yet on working period of manpowers could decline retirement letter and could be replaced by work termination of letter with reason absence in Surabaya Industrial Relation Court Verdict Number 139/G/2012/PHI Surabaya jo. Supreme Court Verdict Number 469K/PDT.SUS-PHI/2013. This research is a normative legal search. Approach used in this research is the statute, case, and conceptual approaches. The legal collection technique in this research is literature study on legal regulation, literature and also from internet as well as other media that can be related with legal research objects. The writer concluded that a labor who has received a letter of retirement, unable to work again without the agreement letters. In case of unfinished working obligations, a labor who has received a retirement letter could not extend his working period.

Keywords : Industrial Relations Dispute, Work Termination, Pension

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk perlindungan hak asasi manusia yaitu asas prinsip kebebasan dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan tersebut mengandung pengertian bahwa setiap warga negara Indonesia tidak memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Guna mewujudkan konsep kebebasan setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, maka dibuatlah aturan perlindungan yang layak disepakati oleh para pihaknya yaitu pekerja dengan pengusaha. Fakta akan terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali para pihak yang berselisih¹. Dalam bidang hukum ketenagakerjaan timbulnya sebuah perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja biasanya timbul karena adanya persepsi yang berbeda diantara mereka.

Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja, namun kenyataan selanjutnya para pekerja yang bersangkutan mempunyai pandangan dan pertimbangan yang berbeda. Akibat kebijakan yang ditetapkan pengusaha menjadi tidak sama dan pekerja yang merasa tidak puas akan berdampak pada efektivitas kerja yang menurun. Dari hal-hal di atas muncul sebuah perselisihan-perselisihan yang sering terjadi pada kehidupan bermasyarakat.

Pengertian mengenai Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa “sebuah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan”. Pengusaha maupun pekerja tidak menghendaki terjadinya perselisihan antar kedua belah pihak, karena dengan adanya perselisihan tersebut yang menderita kerugian bukan hanya

kedua belah pihak, tetapi juga masyarakat bangsa dan negara². Untuk mengatasi masalah tersebut pemerintah ikut serta dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan beserta peraturan pelaksanaan lainnya. Bukti nyata campur tangan negara dalam hal ini adalah dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam kepustakaan Perselisihan Hubungan Industrial dibedakan menjadi empat, yaitu:

1. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan, yakni perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja, ialah perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja yang lain namun masih dalam satu perusahaan. Karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Era keterbukaan informasi dan demokrasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan bagi pekerja untuk menuntut haknya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dengan pengusaha. Sehingga penting artinya bagi negara untuk mengatasi perselisihan tenaga kerja dalam lapangan ketenagakerjaan, agar tidak menyebabkan perselisihan tersebut meluas kepada jalannya roda perekonomian dalam Negeri yang bersifat vital³. Permasalahan mengenai kebebasan pekerja dalam menyampaikan hak-haknya kepada pengusaha dapat menyebabkan roda perekonomian di negara tidak berjalan secara maksimal.

Proses keluh kesah antara pihak yang berselisih sebelum menjadi Perselisihan Hubungan Industrial diselesaikan melalui bipartit sebagai

¹ Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm 155.

² Zainal Asikin dkk, 2006, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm 202.

³ F.X Djumaldji dan Widodo Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Angkasa, hlm 36.

solusi awal, dengan prinsip musyawarah mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya atau melalui serikat pekerja dengan perusahaan⁴. Selain itu dengan cara musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Dalam hal ini secara teori antara pengusaha maupun pekerja wajib mengupayakan agar kepentingan antar pihak berselisih tidak menjadi konflik yang dapat berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja. Apabila pada perundingan bipartit kedua belah pihak tidak tercapai kesepakatan, maka perselisihan tersebut dapat dilanjutkan melalui tahap selanjutnya yaitu melalui penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atau melalui pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial merupakan fasilitas yang disediakan oleh pemerintah dalam menyelesaikan masalah antara pekerja dengan pengusaha. Para pihak yang berselisih tersebut dapat memilih 3 (tiga) lembaga penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase hubungan industrial. Sedangkan Pengadilan Hubungan Industrial menurut pasal 55 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”.

Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial dalam susunan badan peradilan berada pada lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang, memeriksa, mengadili, dan memutus terhadap Perselisihan Hubungan Industrial. Mengenai tugas dan wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial pada pasal 56 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

- a.Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b.Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c.Di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- d.Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penjelasan dari pasal tersebut adalah jika disebut tingkat pertama, artinya mengenai putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial masih bisa dilakukan upaya hukum lanjutan yaitu kasasi ke Mahkamah Agung (MA). Sedangkan apabila disebut sebagai tingkat pertama dan terakhir, maka putusan pengadilan Hubungan Industrial bersifat final dan tidak dapat melanjutkan upaya hukum yang lain.

Contoh nyata dari perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia salah satunya adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 139/G/2012/PHI.Sby antara PT. Karyayudha Tiaratama (selanjutnya disebut Penggugat atau Pemohon Kasasi dahulu Penggugat) melawan Setyo Budi, S.E (selanjutnya disebut Tergugat atau Termohon Kasasi dahulu Tergugat) yang tidak lain adalah pekerjanya sendiri berdasarkan surat gugatan tertanggal 26 Desember 2012 dan telah mendapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 20 Maret 2013.

Kronologi perkara yang terjadi berawal Tergugat telah bekerja di perusahaan Penggugat selama kurang lebih 16 tahun pada bagian Accounting dengan gaji Rp. 2.070.000,00. Suatu ketika Tergugat mengajukan Surat Pengunduran Diri dengan maksud mengajukan pensiun karena usia dari Tergugat telah memasuki masa pensiun dan tidak bekerja lagi pada perusahaan Penggugat. Surat tersebut disampaikan Tergugat kepada direktur perusahaan Penggugat dan direktur menyatakan akan dipikirkan kembali dan akan dipanggil untuk berunding.

Tergugat merasa belum dipanggil oleh direktur perusahaan Penggugat, sehingga Tergugat akhirnya menyampaikan surat permohonan bipartit pertama. Berdasar hasil perundingan bipartit tersebut tidak ada titik temu dari kedua belah pihak. Beberapa hari kemudian, Tergugat dipanggil oleh pihak personalia Penggugat mengenai rencana jumlah pesangon dan diberitahukan kepada Tergugat untuk tetap masuk kerja sampai tanggal 7 Januari 2012 dengan maksud agar menggenapkan waktu pengajuan permohonan mengundurkan diri. Selain itu juga untuk sambil mencari pengganti posisi jabatan Tergugat di dalam perusahaan Penggugat.

Tanggal 7 Januari 2012 pihak personalia Penggugat mengeluarkan surat keterangan perusahaan dengan nomor 001/KYT/SK/I/12 yang menyatakan bahwa Tergugat berhenti bekerja terhitung tanggal 1 Januari 2012 karena telah memasuki usia pensiun. Dengan dikeluarkan surat keterangan tersebut, maka Tergugat melakukan serah terima tugas dan tanggungjawab kepada penggantinya yaitu Pandu Adityasa dengan disaksikan oleh Direktur dan Personalia perusahaan Penggugat.

Tergugat menyampaikan surat permohonan bipartit kedua kepada Penggugat namun tetap tidak ada titik temu diantara kedua belah pihak dengan tujuan untuk membahas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pada tanggal 25 Januari 2012 Tergugat dipanggil oleh Penggugat dengan maksud untuk membantu menyelesaikan membuat laporan keuangan tahun 2011 berdasarkan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 dengan perihal

⁴Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan* 2003, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm 158.

panggilan masuk kerja sekaligus menolak permohonan pensiun Tergugat pada tanggal 8 Desember 2011. Namun Tergugat menolaknya dengan alasan bahwa hal ini bukan tanggungjawabnya lagi karena telah pensiun.

Berdasarkan hal tersebut Tergugat menyampaikan permasalahan tersebut kepada pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan nomor registrasi 11/KEP/02/2012. Tergugat berpikir bahwa permasalahan tersebut tidak menemui solusi diantara kedua belah pihak. Disisi lain, Sejak tanggal terhitung mulai 25 Januari 2012 sampai tanggal 7 Februari 2012 Penggugat membuat surat panggilan masuk kerja kepada Tergugat dengan alasan bahwa Penggugat masih menganggap Tergugat belum pensiun karena harus membantu menyelesaikan laporan keuangan tahun 2011 dan pihak Tergugat menolak karena ia merasa bukan lagi sebagai pekerja di perusahaan Penggugat. Dengan demikian setelah surat panggilan terakhir tidak digrubris oleh Tergugat, maka Penggugat menyatakan bahwa Tergugat mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan mangkir dan bukan karena pensiun.

Proses beberapa waktu setelah itu terdapat keputusan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang menyangkut tentang anjuran kepada Penggugat untuk membayar kepada Tergugat yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kenyataannya pihak Penggugat tidak menjalankan anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

Penggugat sebaliknya melanjutkan upaya hukumnya ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melayangkan surat gugatannya kepada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 26 Desember 2012 dengan register perkara Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby. Pada tanggal 28 Maret 2013 keluar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby. yang menyatakan: mengabulkan gugatan Penggugat rekopensi untuk sebagian; hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sesuai ketentuan pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 7 Januari 2012; menghukum Penggugat untuk membayar untuk membayar hak Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; menolak gugatan Penggugat rekopensi untuk selain dan selebihnya.

Penggugat kembali tidak sepakat dengan hasil putusan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya

tersebut. Tanggal 21 Maret 2013 Penggugat melayangkan surat pengajuan Kasasi ke Mahkamah Agung untuk melakukan upaya hukum terakhir dengan nomor registrasi 469K/PDT.SUS-PHI/2013. Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 469K/PDT.SUS-PHI/2013 telah keluar pada tanggal 10 Oktober 2013, yang pokok isinya menguatkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. Artinya putusan Mahkamah Agung tersebut menolak isi gugatan dari Penggugat.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dapat diambil kesimpulan bahwa dasar permasalahannya adalah unsur perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena permasalahan yang timbul disebabkan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pihak Tergugat merasa pengakhiran hubungan kerjanya dengan Penggugat adalah karena faktor Tergugat memasuki usia pensiun menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Menurut Penggugat dengan alasan bahwa selama masa penyelesaian penyelesaian Tergugat tidak masuk kerja dengan tanpa alasan yang jelas atau mangkir, sehingga menganggap bahwa Tergugat dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat.

Berbagai pertanyaan muncul sebagai respon dan menjadi isu hukum terhadap permasalahan tersebut. Berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby bahwa pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men//1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja menyebutkan bahwa “dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun” menimbulkan makna ganda atau pengkaburan norma hukum, yang berakibat timbulnya persepsi yang berbeda dalam mengartikan maksud dari pasal tersebut.

Penggugat merasa Tergugat telah wanprestasi karena tidak menyelesaikan kewajibannya untuk membuat laporan keuangan perusahaan. Sebaliknya majelis hakim berpendapat bahwa Tergugat tidak dapat dipekerjakan kembali oleh Penggugat sebab telah dikeluarkan surat keputusan pensiun kepada pihak Tergugat. Perbedaan pandangan tersebut dapat berpotensi membuat celah terhadap pelanggaran hak pekerja yang masuk usia pensiun disebabkan antara teori maupun kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak menemui solusi atau jalan keluar yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka Peneliti akan melakukan penelitian dalam rangka penelitian hukum dengan judul **“ANALISIS YURIDIS PUTUSAN**

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SURABAYA NOMOR 139/G/2012/PHI.Sby JO. PUTUSAN KASASI NOOMOR. 469K/PDT.SUS-PHI/2013 TENTANG PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA YANG MASUK USIA PENSIUN”.

METODE PENELITIAN

Permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Penelitian hukum normatif (*yuridis normatif*)⁵ adalah “proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan metode, dengan logika deduksi”⁶, dimana dengan menggunakan metode ini, dapat mengidentifikasi aturan hukum serta langkah penerapan hukumnya.

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah “pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi”⁷. Pendekatan kasus (*case approach*) adalah pendekatan yang mempelajari norma-norma atau kaidah hukum dengan cara melakukan penelitian terhadap kasus yang telah diputus oleh pengadilan dan mempunyai kekuatan hukum tetap⁸. Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan dengan menggunakan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum untuk membangun sebuah konsep yang dijadikan acuan di dalam penelitian.⁹

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku teks (*text books*) tentang ketenagakerjaan yang ditulis oleh para ahli hukum yang berpengaruh, berita website dan kasus-kasus hukum yang berkaitan dengan PHK.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu kamus hukum.

penelitian hukum ini menggunakan langkah-langkah antara lain mengumpulkan bahan-bahan hukum baik primer, sekunder, maupun tersier. Bahan hukum tersebut dapat didapatkan dari peraturan perundang-undangan, literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian hukum ini. Pengumpulan bahan hukum ini juga didapatkan dari tinjauan kepustakaan, internet, maupun media lainnya. Bahan-bahan hukum yang di uraikan sebelumnya akan dianalisis secara preskriptif, meliputi :

a. *Stating the legal rules with it's main tenets;*

b. *Listing the common arguments againts these aspect;*

c. *Putting forward counter-argument; dan*

d. *Illustrating the consequences of particular points being accepted or danied*.¹⁰

Teknik analisa bahan hukum diawali dengan menentukan fokus utama dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-02/Men/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun. Peraturan perundang-undangan tersebut kemudian dikaji aspeknya tentang Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja yang pensiun merujuk pendapat umum atau pendapat para ahli dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Setelah mengkaji melalui pendapat para ahli, kemudian menganalisisnya dengan memberikan kontra argumen tentang pendapat tersebut yang dikaitkan dengan rumusan masalah penelitian ini. Hasil analisa tersebut kemudian diilustrasikan berdasarkan argumentasi yang tepat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Para Pihak dalam Kasus

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang mengadili dalam permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial

⁵Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Group, hlm 35.

⁶Metode yakni jalan atau cara untuk memikirkan dan memeriksa sesuatu menurut rencana tertentu, menyangkut cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. M. Marwan & Jimmy P, *Kamus Hukum: Dictionary Of Law Complete Edition*, (Surabaya: Reality Publisher, 2009), hlm. 434. Logika yakni pengetahuan mengenai dalil-dalil yang dipergunakan dalam berpikir. Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm 5. Deduksi yaitu langkah penerapan hukum. Deduksi dalam hukum awal dengan identifikasi aturan hukum. Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, hlm 18.

⁷Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2009, *Dualisme Penelitian Hukum normatif &Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm 185.

⁸*Ibid*, hlm 190.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Group, hlm 137.

¹⁰ Deni SB. Yuherawan, 2003, “*Penelitian Hukum*”, makalah disampaikan pada Workshop Metodologi Penelitian Hukum, yang diselenggarakan oleh Prodi Ilmu Hukum, Jurusan PMP-KN, Unesa, Surabaya, pada hari Kamis 05 Juni 2014.

atas perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor 139/G/2012/PHI.Sby jo. Putusan Kasasi No. 469K/PDT.SUS-PHI/2013 antara:

- PT. Karyayudha Tiaratama yang beralamat di jalan Tambak Sawah Nomor 8B Waru-Sidoarjo, yang diwakili oleh kuasanya Sumarso, S.H., M.H., Teguh budi Cahyono, S.H., M.H., Hery Prasetyo, S.H dan Alfian Ardiansyah, S.H., para Advokat pada kantor hukum Sumarso & Partners yang beralamat di jalan Joyoboyo Nomor 27i Surabaya yang bertindak sebagai Penggugat melawan;

- Setyo Budi, S.E yang beralamat di jalan Kerinci Nomor 54 RT 05 RW 03, Pepelegi Indah Waru-Sidoarjo yang bertindak sebagai Tergugat dan sekaligus pekerja dari PT. Karyayudha Tiaratama.

Berdasarkan surat gugatan tertanggal 26 Desember 2012 dan telah mendapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 20 Maret 2013. Serta gugatan kasasi tertanggal 21 Maret 2013 dan telah mendapat putusan dari Mahkamah Agung pada tanggal 10 Oktober 2013.

2. Kasus Posisi

Kronologi perkara yang terjadi berawal Tergugat telah bekerja di perusahaan Penggugat selama kurang lebih 16 tahun pada bagian Accounting dengan gaji Rp. 2.070.000,00. Suatu ketika Tergugat mengajukan Surat Pengunduran Diri dengan maksud mengajukan pensiun karena usia dari Tergugat telah memasuki masa pensiun dan tidak bekerja lagi pada perusahaan Penggugat. Surat tersebut disampaikan Tergugat kepada direktur perusahaan Penggugat dan direktur menyatakan akan dipikirkan kembali dan akan dipanggil untuk berunding. Setelah sekian lama Tergugat merasa belum dipanggil oleh direktur perusahaan Penggugat, sehingga Tergugat akhirnya menyampaikan surat permohonan bipartit pertama. Berdasar hasil perundingan bipartit tersebut tidak ada titik temu dari kedua belah pihak. Beberapa hari kemudian, Tergugat dipanggil oleh pihak personalia Penggugat mengenai rencana jumlah pesangon dan diberitahukan kepada Tergugat untuk tetap masuk kerja sampai tanggal 7 Januari 2012 dengan maksud agar menggenapkan waktu pengajuan permohonan mengundurkan diri. Selain itu juga untuk sambil mencari pengganti posisi jabatan Tergugat di dalam perusahaan Penggugat.

Pada tanggal 7 Januari 2012 pihak personalia Penggugat mengeluarkan surat keterangan perusahaan dengan nomor 001/KYT/SK/I/12 yang menyatakan bahwa Tergugat berhenti bekerja terhitung tanggal 1 Januari 2012 karena telah memasuki usia pensiun. Dengan dikeluarkan surat keterangan tersebut, maka Tergugat melakukan serah terima tugas dan tanggungjawab kepada penggantinya yaitu Pandu

Adityasa dengan disaksikan oleh Direktur dan Personalia perusahaan Penggugat. Kemudian Tergugat menyampaikan surat permohonan bipartit kedua kepada Penggugat namun tetap tidak ada titik temu diantara kedua belah pihak dengan tujuan untuk membahas pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pada tanggal 25 Januari 2012 Tergugat dipanggil oleh Penggugat dengan maksud untuk membantu menyelesaikan membuat laporan keuangan tahun 2011 berdasarkan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 dengan perihal panggilan masuk kerja sekaligus menolak permohonan pensiun Tergugat pada tanggal 8 Desember 2011. Pihak Tergugat menolak dengan alasan bahwa hal ini bukan tanggungjawabnya lagi karena telah pensiun.

Berdasarkan hal tersebut Tergugat menyampaikan permasalahan tersebut kepada pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan nomor registrasi 11/KEP/02/2012 untuk melakukan mediasi. Tergugat berpikir bahwa permasalahan tersebut tidak menemui solusi diantara kedua belah pihak. Disisi lain, Sejak tanggal terhitung mulai 25 Januari 2012 sampai tanggal 7 Februari 2012 Penggugat membuat surat panggilan masuk kerja kepada Tergugat dengan alasan bahwa Penggugat masih menganggap Tergugat belum pensiun karena harus membantu menyelesaikan laporan keuangan tahun 2011 dan pihak Tergugat menolak karena ia merasa bukan lagi sebagai pekerja di perusahaan Penggugat. Dengan demikian setelah surat panggilan terakhir tidak digrubris oleh Tergugat, maka Penggugat menyatakan bahwa Tergugat mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan mangkir dan bukan karena pensiun.

Setelah di proses beberapa waktu, pada tanggal 13 Februari 2012 keputusan majelis mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, yakni Abdul Kholis, SH serta Sekti Hadiyanto, SE dalam perkara kasus antara Penggugat dengan Tergugat yang menyatakan dalam surat keputusan nomor 560/458/404.3/2012 bahwa:

1. Penggugat membayar hak-hak kepada Tergugat yang telah memasuki usia pensiun tertanggal 1 Januari 2012 berupa:

a. Uang pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.070.000 = \text{Rp } 37.262.000,00$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja: $6 \times \text{Rp } 2.070.000 = \text{Rp } 12.420.000,00$

c. Uang Penggantian Hak: $15\% \times \text{Rp } 49.680.000 = \text{Rp } 7.452.000,00$

2. Penggugat agar memberikan jawaban atas anjuran dari mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tembusan dengan pihak lainnya.

3. Apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran tertulis, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari

sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak menghadap mediator untuk dibuat perjanjian bersama.

4. Apabila para pihak tidak memberikan jawaban dalam batas waktu tersebut diatas, dianggap menolak anjuran, dan para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Surabaya.¹¹

Anjuran mediator kepada kedua pihak adalah kepada Penggugat untuk membayar kepada Tergugat yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kenyataannya pihak Penggugat tidak menjalankan anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dengan kata lain Penggugat tidak sepakat dengan anjuran yang diberikan mediator.

Berdasarkan poin 4 dari isi anjuran mediator dalam menyelesaikan perselisihan tersebut, Penggugat melanjutkan upaya hukumnya ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melayangkan surat gugatannya kepada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 26 Desember 2012 dengan register perkara Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby. Selama jalannya proses menyelesaikan perkara, majelis hakim yang terdiri dari ketua majelis H.Eko Sugianto, S.H., M.H., beserta hakim anggota Bekawan, S.H., dan Ilasiani, S.H., M.H., telah melakukan 8 (delapan) kali persidangan selama 50 (lima puluh) hari sejak hari pertama persidangan yang meliputi sidang pertama dengan agenda pembacaan gugatan, sidang kedua dengan agenda jawaban tergugat, sidang ketiga dengan agenda replik, sidang keempat dengan agenda duplik, sidang kelima dengan agenda pembuktian dari pihak Penggugat, sidang keenam dengan agenda pembuktian dari pihak Tergugat, sidang ketujuh dengan agenda kesimpulan, dan sidang kedelapan dengan agenda putusan hakim sekaligus sidang yang terakhir. Seluruh jalannya proses persidangan dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial wajib untuk dipenuhi agar tidak menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Tanggal 28 Maret 2013 keluar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby. yang menyatakan: mengabulkan gugatan Penggugat rekopensi untuk sebagian; hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sesuai ketentuan pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; hubungan kerja antara Penggugat

dengan Tergugat putus sejak tanggal 7 Januari 2012; menghukum Penggugat untuk membayar untuk membayar hak Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; menolak gugatan Penggugat rekopensi untuk selain dan selebihnya.

Penggugat kembali tidak sepakat dengan hasil putusan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut. Tanggal 21 Maret 2013 Penggugat melayangkan surat pengajuan Kasasi ke Mahkamah Agung untuk melakukan upaya hukum terakhir dengan nomor registrasi 469K/PDT.SUS-PHI/2013. Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 469K/PDT.SUS-PHI/2013 telah keluar pada tanggal 10 Oktober 2013, yang pokok isinya menguatkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. Artinya putusan Mahkamah Agung tersebut menolak isi gugatan dari Penggugat.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dapat diambil kesimpulan bahwa dasar permasalahannya adalah unsur perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena permasalahan yang timbul disebabkan tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pihak Tergugat merasa pengakhiran hubungan kerjanya dengan Penggugat adalah karena faktor Tergugat memasuki usia pensiun menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Menurut Penggugat dengan alasan bahwa selama masa penyelesaian penyelesaian Tergugat tidak masuk kerja dengan tanpa alasan yang jelas atau mangkir, sehingga menganggap bahwa Tergugat dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat.

Berbagai pertanyaan muncul sebagai respon dan menjadi isu hukum terhadap permasalahan tersebut. Berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby bahwa pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja menyebutkan bahwa "dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun" menimbulkan makna ganda atau pengkaburan norma hukum, yang berakibat timbulnya persepsi yang berbeda dalam mengartikan maksud dari pasal tersebut.

Pihak Penggugat merasa Tergugat telah wanprestasi karena tidak menyelesaikan kewajibannya untuk membuat laporan keuangan perusahaan. Sebaliknya majelis hakim berpendapat bahwa Tergugat tidak dapat dipekerjakan kembali oleh Penggugat sebab telah dikeluarkan surat keputusan pensiun kepada pihak Tergugat.

¹¹ surat keputusan Mediator Disnaker Sidoarjo nomor 560/458/404.3/2012, Hlm 6.

Perbedaan pandangan tersebut dapat berpotensi membuat celah terhadap pelanggaran hak pekerja yang masuk usia pensiun disebabkan antara teori maupun kesepakatan antara pengusaha dan pekerjanya tidak menemui solusi atau jalan keluar yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pekerja Yang Telah Menerima Surat Keputusan Pensiun Tidak Dapat Bekerja Kembali Tanpa Persetujuan Pekerja Tersebut.

Perselisihan yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari keluarnya surat keputusan yang dibuat oleh Penggugat. Surat yang pertama yaitu surat keterangan perusahaan dengan nomor 001/KYT/SK/I/12 tertanggal 7 Januari 2012 yang menyatakan bahwa Tergugat telah berhenti bekerja terhitung tanggal 1 Januari 2012 karena telah memasuki usia pensiun. Surat yang kedua adalah surat keterangan perusahaan dengan nomor 002/SKY/I/2012 tertanggal 25 Januari 2012 dengan perihal panggilan masuk kerja, karena sehubungan dengan pengajuan pensiun Tergugat pada tanggal 8 Desember 2011 dan 18 Januari 2012 pihak Penggugat menolak pengajuan pensiun dengan alasan ada kewajiban pekerjaan Tergugat yang belum selesai. Sehingga dengan adanya surat keputusan yang berbeda keputusan tersebut menjadi potensi masalah antara Penggugat dan Tergugat.

Pihak Tergugat merasa bahwa sudah bukan sebagai pekerja Penggugat karena berdasarkan surat keterangan perusahaan dengan nomor 001/KYT/SK/I/12 yang menyatakan bahwa Tergugat telah berhenti bekerja terhitung tanggal 1 Januari 2012 karena telah memasuki usia pensiun, maka sejak saat itu Tergugat sudah merasa apabila yang terjadi di perusahaan tersebut sudah bukan tanggungjawabnya. Sedangkan Penggugat merasa Tergugat memiliki kewajiban pekerjaan yang harus diselesaikan, karena pada saat Tergugat pensiun ternyata ada laporan keuangan perusahaan tahun 2011 yang belum diselesaikan oleh Tergugat. Maka dengan demikian Penggugat berniat memanggil Tergugat yang telah pensiun untuk bekerja kembali dengan cara mengeluarkan surat keterangan perusahaan dengan nomor 002/SKY/I/2012 dengan perihal panggilan masuk kerja sekaligus menolak pengajuan pensiun Tergugat pada tanggal 8 Desember 2011.

Analisis terkait alasan Penggugat dapat dibenarkan bahwa hal itu adalah kewajiban yang harus diselesaikan oleh Tergugat untuk membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011. Mengingat pada saat Tergugat pensiun mulai tertanggal 1 Januari 2012 yang artinya pembuatan laporan keuangan perusahaan tahun 2011 masih menjadi tanggung jawab Tergugat yang berstatus sebagai pekerja yang masih aktif di perusahaan Penggugat pada saat itu. Dalam hal tergugat

menolak membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 menimbulkan masalah yang berujung menjadi Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini ditegaskan oleh Joni Emirzon dalam Salam yaitu “adanya ketidaksesuaian antara pekerja dan pengusaha yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama”¹². Maksud dari pernyataan ini adalah pengusaha menghendaki sesuatu yang dikehendaki, tetapi pekerja menolak keinginan dari pengusahanya dengan alasan yang jelas seperti salah satunya karena memasuki usia pensiun.

Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja menyebutkan bahwa “dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun”. Prinsipnya adalah usia pensiun pada pekerja dapat diperpanjang masa kerjanya, tetapi harus dengan persetujuan pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja memiliki hak apakah yang bersangkutan menerima atau menolak tawaran pengusaha untuk memperpanjang masa kerjanya walau pekerja tersebut telah memasuki usia untuk pensiun.

Setiap orang yang akan bekerja maupun yang bekerja kembali harus membuat perjanjian kerja yang dilakukan kedua belah pihak untuk mendapatkan kesepakatan agar mencapai hubungan kerja yang baik diantara pihak. Syarat sah dalam sebuah perjanjian kerja harus memenuhi syarat perjanjian yang diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan unsur-unsur dalam perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus dipenuhi seluruhnya agar perjanjian kerja dapat dikatakan sah menurut hukum. Pada kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby saat Penggugat memanggil Tergugat untuk bekerja kembali, ternyata yang bersangkutan menolak untuk masuk kerja. Artinya tidak ada kesepakatan yang terjadi diantara kedua belah pihak. Apabila demikian maka seharusnya perjanjian kerja untuk kerja kembali tersebut dianggap tidak ada atau batal demi hukum.

¹² Mochammad Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung, Mandar Maju, Hlm 156.

Hak pada pekerja terdapat beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitannya dengan hak atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja¹³. Salah satu dari hak tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerja bebas memilih dan menerima pekerjaan dengan resiko yang sudah diketahuinya. Dalam hal ini pekerja mempunyai hak secara bebas tanpa ada intervensi dari siapapun untuk menentukan pilihan apakah pekerja tersebut menerima atau menolak pekerjaan yang akan diterimanya berserta dengan segala resiko yang akan dialami jika melakukan pekerjaan tersebut. Kenyataan yang terjadi Tergugat menolak untuk bekerja kembali walaupun Penggugat telah mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat dan menggantinya dengan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 tentang penolakan pensiun Tergugat.

Keputusan Penggugat dengan cara membatalkan pensiun Tergugat dan memerintahkan Tergugat untuk bekerja kembali, dari sisi pekerja merupakan tindakan yang melanggar ketentuan dari pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 tentang penolakan pensiun Tergugat seolah-olah bahwa Penggugat terlalu memaksakan kehendaknya untuk mempekerjakan Tergugat kembali. Masalahnya adalah Penggugat lupa bahwa Tergugat mempunyai hak untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut.

Dalam hal usia, Tergugat memang selayaknya untuk tidak dapat bekerja secara maksimal karena telah memasuki usia pensiun yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan dalam pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men//1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja yang menyebutkan bahwa “usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun”. Artinya bagi setiap pekerja yang telah memasuki usia 55 (lima puluh lima) tahun sudah selayaknya untuk melakukan pensiun dari pekerjaan demi keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan baik pihak pekerja sendiri maupun pengusaha. Pada saat perselisihan tersebut terjadi usia Tergugat saat itu 57 (lima puluh tujuh) tahun. Sudah tepat keputusan awal Penggugat dengan mengeluarkan surat keputusan pensiun nomor 001/KYT/SK/I/12 bagi terduga karena telah memasuki usia pensiun.

Keputusan Penggugat mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat dan menggantinya dengan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 tentang penolakan pensiun

Tergugat memiliki dasar hukum yang dikemukakan Penggugat dengan tindakannya. Penggugat berdasar pada pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men//1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja menyebutkan bahwa “dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun”. Berdasarkan pasal tersebut Penggugat jadikan sebagai alasan untuk membatalkan pensiun Tergugat dan bekerja kembali untuk membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 karena pada saat itu Tergugat masih menginjak usia 57 (lima puluh tujuh) tahun.

Analisis yang selanjutnya terkait alasan penggugat yang kedua bahwa dalam hal perpanjangan usia masa kerja bagi seorang pekerja dapat dilakukan berdasarkan ketentuan yang sesuai dengan pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men//1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja menyebutkan bahwa “dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun”. Mekanisme mengenai perpanjangan usia pekerja yang pensiun perlu dilakukan sesuai dengan asas keseimbangan. Hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh timpang sebelah, harus seimbang diantara keduanya. Jika kepentingan hak dan kewajiban para pihak tidak dijalankan dengan ketidakeimbangan, maka berpotensi terjadi suatu konflik atau Perselisihan Hubungan Industrial yang menimbulkan perbuatan wanprestasi atau perbuatan melanggar hukum. Perbuatan wanprestasi atau ingkar janji, dapat diketahui menurut R. Setiawan yang mengemukakan 3 (tiga) macam bentuk wanprestasi yaitu:

- a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b. Terlambat memenuhi prestasi.
- c. Memenuhi prestasi secara tidak baik.¹⁴

Kesepakatan yang menjadi dasar perjanjian harus ada kepastian hukum. Jika tidak melaksanakan akan dikenakan tuntutan dan membayar ganti rugi. Asas keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Pekerja mempunyai kekuatan untuk menuntut hak dan kewajibannya, namun pengusaha seharusnya memikul pula kewajiban dan hak untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik dengan cara yang sesuai dengan yang diperjanjikan.

Perpanjangan masa usia kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat terhalang dengan telah dikeluarkannya surat keterangan perusahaan

¹³ Ashur Harmadi, “Hak Pekerja”, di akses dari <http://ashur.staff.gunadarma.ac.id/download/hak+pekerja+-+bab+VI.ppt>, pada tanggal 16 Februari 2015 pukul 13.03 WIB, Hlm 3.

¹⁴ Setiawan, 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta, Putra Abardin, hlm 26.

nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat. Keberadaan surat tersebut membuat status dari Tergugat bukan menjadi pekerja pada perusahaan Penggugat, serta hak dan kewajiban yang dimiliki oleh Tergugat sudah berakhir terhadap Penggugat berdasarkan surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12. Dalam hal saat Penggugat baru menyadari bahwa Tergugat belum membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 pasca Tergugat telah dinyatakan pensiun oleh Penggugat, hal itu merupakan kelalaian Penggugat yang tidak disadari.

Apabila Penggugat menyadari bahwa Tergugat belum membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 pada saat belum dinyatakan pensiun hal itu dapat dilakukan Penggugat untuk memperpanjang masa usia kerja dari Tergugat sampai menyelesaikan laporan keuangan perusahaan tahun 2011, sesuai dengan pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men//1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja menyebutkan bahwa “dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun”. Faktanya Penggugat baru menyadari hal tersebut setelah Tergugat dinyatakan pensiun dari perusahaan berdasarkan surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 yang membuat Tergugat bukan sebagai pekerja di perusahaan Penggugat.

Upaya yang dilakukan Penggugat dengan cara mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat dan menggantikan dengan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 tentang penolakan pensiun Tergugat tidak dapat dibenarkan. Maksud penggugat dengan melakukan hal tersebut agar Tergugat bekerja kembali di perusahaan Penggugat dengan alasan untuk membuat laporan keuangan perusahaan 2011 adalah sebuah tindakan yang dapat merugikan Tergugat. Kerugian yang dialami oleh Tergugat yang pertama bahwa status pensiun dari Tergugat menjadi tidak jelas, dan kedua hak Tergugat yang seharusnya menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi terhambat karena Penggugat mewajibkan Tergugat untuk bekerja kembali dan menyelesaikan membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011. Maka hal tersebut yang membuat majelis Hakim pada poin ketiga dari isi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby jo. Putusan Kasasi No. 469K/PDT.SUS-PHI/2013 menyatakan bahwa “Hubungan kerja antara Penggugat Rekopensi dan Tergugat Rekopensi putus sejak tanggal 7 Januari 2012”.

Dengan demikian tindakan yang dilakukan Penggugat dengan cara mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat dan menggantikan dengan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 tentang penolakan pensiun Tergugat yang berdasar pada pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja tidak dapat dibenarkan. Hal tersebut dikarenakan tidak sesuai dengan penafsiran yang terdapat pada pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men//1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja menyebutkan bahwa “dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun” yang dimaksud dalam pasal tersebut berlaku hanya pada pekerja yang menyatakan kesediannya untuk memperpanjang masa kerja diperusahaan, walaupun seharusnya dari segi usia telah memasuki usia pensiun.

2. Kewajiban yang Belum Tuntas Tidak Dapat Membuat Pekerja Memperpanjang Masa Kerjanya.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby jo. Putusan Kasasi No. 469K/PDT.SUS-PHI/2013 pada poin keempat yang menyatakan bahwa:

Menghukum Tergugat Rekopensi untuk membayar hak pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat Rekopensi yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan rincian sebagai berikut:

Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}2.070.00 = 37.260.000$

Uang penghargaan masa kerja $6 \times 2.070.000 = 12.420.000$

Uang penggantian hak $15\% \times 49.680.000 = 7.452.000 +$

Jumlah = Rp. 57.132.000,00

Berdasarkan putusan hakim tersebut, membuat hak Penggugat atas tindakan yang dilakukan Tergugat yang tidak menyelesaikan laporan keuangan perusahaan tahun 2011 merasa dirugikan. Poin ketiga dari isi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 139/G/2012/PHI.Sby. yang menyatakan bahwa “Hubungan kerja antara Penggugat Rekopensi dan Tergugat Rekopensi putus sejak tanggal 7 Januari 2012”. Maksud majelis Hakim memutus pada tanggal tersebut membuat Tergugat seharusnya tetap melakukan kewajibannya untuk menyelesaikan laporan keuangan perusahaan tahun 2011.

Sudah kewajiban bagi pekerja apabila dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya menimbulkan kerugian,

kerusakan, atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan pengusaha. Maka atas kejadian tersebut, resiko yang timbul menjadi tanggung jawab pekerja, dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian yang berasal dari pekerja itu sendiri. “ada suatu asas yang biasa disebut *Dennum In Iura Datum* yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi”¹⁵. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan pekerja atau karena di luar batas kemampuannya, maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab pekerja tersebut.

Pengusaha juga memiliki hak-hak yang harus dilindungi agar keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha tidak berpihak pada satu pihak semata. Salah satu hak yang dimiliki pengusaha adalah hak atas hasil kerja pekerja yang didapatkan karena pekerja menjalankan kewajibannya¹⁶. Pengusaha berhak untuk dimana pengusaha dapat mengatur posisi yang diperlukan untuk pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Agar roda produksi perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Kewajiban yang dilakukan Tergugat ketika saat bekerja di perusahaan Penggugat sudah pasti melakukan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diperintah oleh Penggugat sebagai majikan. Termasuk pada saat hendak pensiun, seharusnya tergugat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sebagai bentuk profesionalitasnya dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar saat pensiun Tergugat tidak memiliki tanggungan kewajiban yang harus dipenuhi kepada Penggugat, selain itu juga penerus pekerjaan Tergugat dapat melanjutkan pekerjaan Tergugat sebagai Accounting dengan baik dan tidak terjadi masalah. Dengan demikian tidak menyebabkan permasalahan dalam roda perekonomian yang berjalan di perusahaan Penggugat.

Permasalahan yang terjadi ketika Penggugat baru menyadari bahwa Tergugat ternyata belum membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011. Hal itulah yang membuat Penggugat merasa rugi karena laporan keuangan perusahaan tahun 2011 yang seharusnya menjadi tanggung jawab tergugat belum selesai, namun Tergugat telah berstatus bukan pekerja di perusahaan Penggugat. Imbas dari belum dibuatnya laporan keuangan perusahaan tahun 2011 menyebabkan penerus pekerjaan Tergugat mengalami kesulitan dalam membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2012 dan berakibat adanya permasalahan pada roda perekonomian di perusahaan Penggugat.

Solusi yang digunakan dalam mengatasi perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan

Tergugat bukan dengan cara mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat dan menggantikan dengan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 tentang penolakan pensiun Tergugat. Hal tersebut dikarenakan hanya memaksakan kehendak Penggugat agar Tergugat bekerja kembali di perusahaan Penggugat untuk membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 sebagai kewajibannya bekerja. Sedangkan Penggugat tidak melihat maksud pihak Tergugat yang menolak untuk bekerja kembali dengan alasan faktor usia yang memasuki usia pensiun serta kewajiban membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 bukan kewajibannya lagi karena sudah tidak berstatus sebagai pekerja di perusahaan Penggugat.

Apabila Penggugat bermaksud agar Tergugat menyelesaikan kewajibannya dengan membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011, bukan dengan cara memperpanjang masa kerja Tergugat yang telah menerima surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun. Cara yang seharusnya dilakukan Penggugat adalah mewajibkan Tergugat untuk membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011, namun tidak memperpanjang masa kerja Tergugat. Hal ini disebabkan Tergugat yang karena kelalaiannya menimbulkan suatu kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan Penggugat. Maka atas kejadian tersebut, pembuatan laporan keuangan perusahaan tahun 2011 menjadi tanggung jawab Tergugat.

Mekanisme yang dilakukan oleh Penggugat agar Tergugat bersedia membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 meski statusnya sudah bukan sebagai pekerja di perusahaan Penggugat, yaitu dengan cara Penggugat mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat dan menggantikan dengan surat keterangan perusahaan yang berisikan tentang penundaan pembayaran hak pensiun Tergugat. Penundaan hak pensiun yang dilakukan ini bertujuan agar Tergugat mau melakukan perintah Penggugat sekaligus agar Tergugat beritikad baik untuk membuat laporan perusahaan tahun 2011 sekaligus bagian dari Penggugat yang masih memiliki hak retensi. Batas penundaan hak pensiun Tergugat adalah sampai Tergugat dapat menyelesaikan laporan keuangan perusahaan 2011 kepada Penggugat. Tujuannya agar tidak mengganggu status pensiun dari pihak Tergugat, selain itu Penggugat tidak menerima kerugian yang timbul dari belum selesainya laporan keuangan perusahaan tahun 2011.

Perlu dipertimbangkan akan adanya sebuah antisipasi sebagai akibat dari resiko yang terjadi jika salah satu pihak antara Penggugat dengan Tergugat melakukan wanprestasi. Salah satunya apabila Tergugat ternyata tidak memiliki itikad baik

¹⁵ Djumadi, 2006, *Perjanjian kerja*, Jakarta, Grafindo Persada, Hlm 49.

¹⁶ Wihono Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Yogyakarta, Rineka Cipta, Hlm 15.

dalam kewajibannya untuk membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 kepada Penggugat. Hal ini bertujuan agar tidak mengganggu antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehingga baik Penggugat maupun Tergugat sama-sama dalam posisi yang tidak dirugikan satu sama lainnya.

Mekanisme upaya yang dilakukan sebagai solusi apabila hal itu terjadi, pertama para pihak membuat sebuah perjanjian tertulis antara Penggugat dengan Tergugat. Isi dari perjanjian tertulis yang dibuat harus sesuai dengan yang ada dalam pasal 1320 BW yang menyatakan:

Untuk sahnyanya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Selain bentuk perjanjian tertulis yang harus sesuai dengan pasal 1320 BW, perlu mencantumkan adanya klausul yang menyatakan kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan sebuah perjanjian, selanjutnya klausul tentang adanya sebuah pekerjaan yang diperjanjikan yaitu menyelesaikan laporan keuangan perusahaan tahun 2011, klausul mengenai batas waktu yang diberikan kepada Tergugat untuk menyelesaikan laporan keuangan perusahaan tahun 2011 agar tidak memakan waktu yang lama, serta adanya klausul yang berisi sanksi apabila salah satu dari kedua belah pihak melakukan sebuah wanprestasi.

Ketentuan sanksi yang diberikan apabila Penggugat melakukan wanprestasi yaitu Tergugat dapat menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ada dua jalur yang dapat ditempuh, pertama yaitu jalur non litigasi melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase. Kedua yaitu melalui jalur litigasi dengan melapor kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

Sedangkan jika pihak Tergugat melakukan wanprestasi, maka Penggugat dapat menunda pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penundaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar Tergugat melakukan kewajibannya untuk membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011 sebelum Tergugat benar-benar dapat dinyatakan

pensiun oleh Penggugat dengan diberikan hak-haknya sebagai pekerja yang pensiun.

Demikian menjadi sebuah keharusan bagi pihak Tergugat untuk menyelesaikan laporan keuangan perusahaan tahun 2011 jika Tergugat ingin mendapatkan haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hakekat dari seorang pekerja melakukan pekerjaan sebagai kewajibannya, maka haknya setelah melakukan pekerjaan yaitu dengan memberikan upah.

Sikap Tergugat apabila tidak bersedia menyelesaikan membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011, maka Tergugat tidak akan menerima upah sebagai haknya karena tidak menjalankan kewajiban sebagaimana yang telah disepakati. Dalam hal Tergugat tetap memiliki itikad baik kepada penggugat, maka Penggugat dapat menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ada dua jalur yang dapat ditempuh, pertama yaitu jalur non litigasi melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase. Kedua yaitu melalui jalur litigasi dengan melapor kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

Beruntung bagi Tergugat karena Putusan Mahkamah Agung No. 469K/PDT.SUS-PHI/2013 yang isinya menolak gugatan Pemohon serta tetap memutuskan sesuai isi dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. Berdasarkan hal tersebut mewajibkan pemohon untuk memberikan besaran hak pensiun yang diterima Termohon tetap berdasarkan pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Catatan dan evaluasi pada saat melakukan proses kasasi pada tingkat Mahkamah agung, seharusnya Termohon membuat gugatan perlawanan sebagaimana yang terantum dalam pasal 132b Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (HIR) terhadap isi gugatan yang dibuat oleh Pemohon. Tujuan membuat kontra rekopensi agar Termohon dapat memberikan pernyataan untuk menjawab serta sebagai bentuk pembelaan diri terhadap isi gugatan Pemohon.

Berdasarkan analisa di atas, Penggugat tetap tidak bisa memperpanjang masa kerja Tergugat yang telah menerima surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun, tetapi penggugat memilik hak retensi untuk menunda hak pensiun Tergugat agar dapat menyelesaikan membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011. Dari sisi Tergugat, dengan belum selesainya membuat laporan keuangan perusahaan 2011 tidak membuat statusnya yang sudah pensiun berubah. Hanya sifatnya menunda hak pensiunnya sampai

kewajiban untuk menyelesaikan membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011.

Seandainya Tergugat telah menyelesaikan kewajibannya, maka Penggugat dapat memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atas haknya yang berstatus sebagai pekerja yang memasuki usia pensiun.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 139/G/2012/PHI.Sby jo. Putusan Kasasi Nomor 469K/PDT.SUS-PHI/2013, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tindakan yang dilakukan Penggugat dengan cara mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tertanggal 7 Januari 2012 tentang pensiun Tergugat dan menggantinya dengan surat keterangan perusahaan nomor 002/SKY/I/2012 tertanggal 25 Januari 2012 tentang penolakan pensiun Tergugat yang berdasar pada pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1995 mengenai Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Pekerja tidak dapat dibenarkan. Hal tersebut dikarenakan penggugat tidak memberikan pernyataan kepada Tergugat apakah bersedia untuk memperpanjang masa kerjanya, meski telah memasuki usia pensiun.

Dalam hal kewajiban kerja yang belum tuntas, maka hal ini tidak dapat membuat pekerja yang telah menerima surat keterangan pensiun dapat memperpanjang masa kerjanya. Permasalahan yang terjadi ketika Penggugat baru menyadari bahwa Tergugat ternyata belum membuat laporan keuangan perusahaan tahun 2011. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu Penggugat mempunyai hak retensi dengan cara mencabut surat keterangan perusahaan nomor 001/KYT/SK/I/12 tentang pensiun Tergugat dan menggantinya dengan surat keterangan perusahaan yang berisikan tentang penundaan pembayaran hak pensiun Tergugat. Batas penundaan pensiun Tergugat adalah sampai Tergugat dapat menyelesaikan laporan keuangan perusahaan 2011 kepada Penggugat. Apabila Tergugat telah menyelesaikan kewajibannya, maka Penggugat dapat memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atas haknya yang berstatus sebagai pekerja yang memasuki usia pensiun.

Saran

Peneliti memberikan saran kepada pembaca melalui tulisan ini bahwa diharapkan :

1. Bagi pengusaha diharapkan untuk lebih jeli dan sesuai dalam pembuatan perjanjian kerja mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja karena demi hukum khususnya dalam hal pekerja yang memasuki usia pensiun sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kebijakan yang ada dalam perusahaan bertujuan agar tercipta kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis dan adil.
2. Bagi pekerja diharapkan dapat lebih memahami mengenai mekanisme dalam hal pekerja memasuki usia pensiun sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar tidak terjadi perselisihan hubungan industrial.
3. Bagi pemerintah melalui dinas tenaga kerja diharapkan dapat lebih mengintensifkan sosialisasi kepada pekerja serta pengawasan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja karena demi hukum khususnya dalam hal pekerja yang memasuki usia pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- A Graner, Bryan. 2009. *Black's Law Dictionary*. USA: Thomson Reuters
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Jakarta: Ghalia.
- Budiono, Abdul Rachmad. 1995. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djumaedi. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djumaldji, F.X. 2006. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Faisal Salam, Mochammad. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. 2009. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halim, Ridwan dan Subiandini Gultom, Sri. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: Pradita Paramita.
- Halim, Ridwan. 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Johnny. 2005. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Surabaya: Bayumedia.
- Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. 2010. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Antara Peraturan dan Pelaksanaan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mahmud Marzuki, Peter. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Marwan dan Jimmy. 2009. *Kamus Hukum: Dictionary Of Law Complete Edition*. Surabaya: Reality Publisher.
- Rahayu, Devi 2011. *Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Almatara.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia.
- Soedjono, Wihono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Soepomo, Iman. 1975. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Cetakan Kedua*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. 1994. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sunindhia, Y.W dan Wijayanti, Nanik. 1998. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ugo dan Pujiyo. 2010. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zainal Asikin. Dkk. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

KN, Unesa, Surabaya, pada hari Kamis 05 Juni 2014.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4379).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-02/Men/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2912).

Jurnal Ilmiah, Makalah, Tesis

- Ashur Harmadi. "Hak Pekerja", di akses dari [http:// ashur.staff.gunadarma.ac.id / download/ hak + pekerja + - + bab + VI. ppt](http://ashur.staff.gunadarma.ac.id/download/hak+pekerja+-+bab+VI.ppt) , pada tanggal 16 Februari 2015 pukul 13.03 WIB.
- Deni SB. Yuherawan. 2003. "Penelitian Hukum". makalah disampaikan pada Workshop Metodologi Penelitian Hukum. yang diselenggarakan oleh Prodi Ilmu Hukum, Jurusan PMP-