

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah hal yang penting bagi manusia. Karena dengan bekerja artinya manusia bisa bertahan untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari. Sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”. Kemudian dalam pasal 28A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”.<sup>1</sup> Tercantum juga dalam pasal berikutnya pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>2</sup> Dalam penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 alinea pertama “Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang 1945, di laksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materill maupun spiritual.”

Pekerjaan sendiri dapat di kategorikan ke dalam 2 golongan, yaitu bekerja sendiri atau bekerja pada orang lain.

---

<sup>1</sup> Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 A

<sup>2</sup> *Ibid.* Pasal 28 D ayat 2

Pekerjaan yang di lakukan sendiri artinya bekerja dengan usaha serta tanggung jawab pada diri sendiri. Sedangkan bekerja dengan orang lain artinya kita harus tunduk serta bergantung kepada pihak yang memberikan pekerjaan<sup>3</sup>. Bagi pihak yang memberikan pekerjaan dapat disebut sebagai pengusaha, sedangkan orang yang bekerja pada orang lain disebut pekerja/buruh. Menurut pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat sebagai UUK) yang menyebutkan bahwa :“pemberi kerja adalah orang perorangan,pengusaha,badan hukum,atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan memberi imbalan baik dalam bentuk upah maupun dalam bentuk lainnya”<sup>4</sup>.

Adapun penjelasan dalam UUK mengenai hubungan kerja yang dituliskan dalam pasal 1 angka 15 yang menyatakan bahwa : “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan pemerintah”<sup>5</sup>. Apabila terjadi hubungan kerja maka, akan terjadi suatu kesepakatan atau perjanjian antara kedua belah pihak dan menghasilkan suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau badan hukum yang mana akhirnya terjadilah suatu hubungan kerja. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat di katakan bahwa perjanjian kerja merupakan syarat adanya hubungan kerja <sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> H. Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hal 1

<sup>4</sup> Indonesia, Undang-Undang ketenagakerjaan, UU No 13, LN No 39 tahun 2003, pasal 1 angka 4

<sup>5</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op cit*, pasal 1 angka 15.

<sup>6</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi (Depok : Rajawali Pers 2003), Hal 63

Hubungan kerja yang di buat dalam perjanjian kerja dapat berupa tulisan maupun lisan. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 51 UUK ayat (1) “perjanjian kerja dibuat secara tulisan atau lisan”. Hubungan kerja yang berdasarkan atas perjanjian, maka akan tercipta suatu hak dan kewajiban pekerja, perusahaan atau badan hukum. Contoh hak pekerja adalah hak memperoleh upah, hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, hak mendapatkan pelatihan kerja, hak penempatan tenaga kerja, hak memiliki waktu kerja yang sesuai, hak mendapatkan kesejahteraan, hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh, hak untuk cuti, hak khusus karyawan perempuan. Dan hak pengusaha seperti berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja, berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi, berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja, berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha<sup>7</sup>.

Dalam perjanjian kerja tersebut diatur secara jelas seperti jam dan waktu kerja, besarnya upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Permasalahan yang paling sering terjadi ketika pemutusan hubungan kerja tersebut berlangsung tidak hanya menyangkut upah atau masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja saja.

Dalam ketenagakerjaan, hubungan kerja dapat berakhir apabila batas waktu yang di tetapkan sudah habis dalam perjanjian. Sebagaimana tercantum dalam UUK pasal 1 angka 25 : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja

---

<sup>7</sup> Indra Lover Reynaldo Manalu, Roida Nababan, Ojak Nainggolan, Tinjauan Hukum Terhadap Status Pekerja Yang Belum Mengikat Kontrak kerja Tapi Sudah Bekerja Ditinjau Dari UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen : volume 9, Nomor 01 April 2020 Page 20-28)

karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”<sup>8</sup>. keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor usia. Saat memasuki usia lebih lanjut maka beberapa hal seperti melakukan tugas atau memproses sebuah informasi pun semakin melambat. Artinya seorang pekerja usia lanjut harus di berhentikan untuk pensiun dan di berikan jaminan sesuai yang tertulis pada perjanjian kerja bersama. Dalam faktor produksi faktor tenaga kerja mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut.<sup>9</sup>

Memasuki usia pensiun merupakan suatu proses berakhirnya masa kerja dan mulai memasuki masa istirahat<sup>10</sup>. Dengan demikian seorang pekerja yang sudah memasuki usia pensiun dan telah di berhentikan harus di berikan pesangon atau jaminan hari tua. Namun, saat pemberhentian masa kerja sering terjadi perselisihan antara pekerja dengan badan hukum. Perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan badan hukum disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Perselisihan Hubungan Industrial ini di atur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Menurut ketentuan pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat

---

<sup>8</sup> Indonesia, Undang-Undang ketenagakerjaan, UU No 13, LN No 39 tahun 2003, pasal 1 angka 25.

<sup>9</sup> Shanty Tias S., Masidin, Tinjauan Yuridis PHK Terhadap Pekerja Yang Melakukan Pelanggaran Hukum, (Universitas Nasional: Fakultas Hukum, Vol 3, No. 2, 2020), hal.276.

<sup>10</sup> Muh. Kadarisman, Menghadapi Pensiun Dan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Negri Sipil (Dosen Kopertis Wilayah III Jakarta dpk Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5, No.2, November 2011)

sebagai UUPHI) mengenai perselisihan hak adalah suatu perselisihan yang timbul dikarenakan tidak di penuhi hak, akibat adanya perbedaan, pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang- undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama<sup>11</sup>. Adapun perselisihan kepentingan yang mana dalam perselisihan ini timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat kerja yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di atur dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 2 tahun 2004<sup>12</sup>.

Sering ditemukan kesulitan dalam membedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak sendiri terjadi karena hak yang sudah diatur dalam ketentuan UUK,UUPHI perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak terpenuhi karena terjadi perbedaan dalam menterjemahkan oleh salah satu pihak. Sedangkan dalam hal perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat dalam hal pembuatan dan perubahan syarat kerja yang sudah di tetapkan ke dalam perjanjian kerja bersama sehingga pada akhirnya tidak mencapai titik temu dan terjadi perselisihan hubungan industrial. Kedua perselisihan ini biasanya sering terjadi dalam syarat perubahan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. dimana pihak yang satu menyetujui, sedangkan pihak yang lain tidak menyetujuinya<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 2, L.N. No 2 Tahun 2004

<sup>12</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi (Depok : Rajawali Pers 2003), Hal 121

<sup>13</sup> *Ibid*,hal. 122

Dengan demikian maka perlu sebuah pertanggung jawaban dari pihak perusahaan kepada pekerja agar merasa kewajiban serta hak pekerja dapat di penuhi dengan baik. Dengan terbentuknya UUK di harapkan dapat memperjelas hak yang di peroleh oleh pekerja selama bekerja atau saat sudah memasuki masa pemberhentian kerja.

Pada tahun 2020 terjadi perselisihan antara seorang pekerja bernama Mahadi dengan salah satu Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyediakan layanan jasa angkutan penumpang dan barang kereta api yaitu PT Kereta Api Indonesia. Perselisihan yang terjadi antara Mahadi dengan PT Kereta Api Indonesia adalah perselisihan kepentingan. Mahadi sudah bekerja pada PT Kereta Api Indonesia kurang lebih 17 tahun. Sejak tanggal 12 Oktober 1998 sampai dengan 01 Oktober 2015. Awal mula perselisihan ini terjadi di karenakan pada saat memasuki batas usia pensiun masa kerja Mahadi hanya di akui sejak bekerja tahun 2010, ketika berubah status dari pegawai karya perusahaan dengan gaji UMR tanpa pangkat golongan dan ruang menjadi pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan golongan pangkat dan ruang. Dimana pada tahun 2010 tersebut PT Kereta Api Indonesia menghapus program pegawai karya perusahaan dengan gaji UMR tanpa pangkat dan golongan ruang sehingga seluruh pekerja kereta api mempunyai status yang sama yaitu mempunyai pangkat dan ruang atau di sebut pegawai magang. Dengan seleksi khusus yang mana nantinya pegawai karya perusahaan yang lulus berubah menjadi pekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang memiliki pangkat dan golongan ruang dan pekerja karya perusahaan yang tidak

lulus diberikan pesangon oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) sesuai masa kerja saat masuk bekerja di Perusahaan.

Adapun gugatan yang diberikan oleh Mahadi karena merasa tidak mendapatkan haknya sepenuhnya dari PT Kereta Api Indonesia pada saat pemutusan hubungan kerja di karenakan memasuki usia pensiun. Namun hal tersebut tidak di benarkan oleh PT Kereta Api Indonesia karena hubungan kerja antara PT Kereta Api Indonesia dengan Mahadi sudah sesuai sebagaimana ketentuan peraturan perundang- undangan dan perjanjian kerja bersama yang berlaku antara PT Kereta Api Indonesia dengan Mahadi. Bahwa dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”<sup>14</sup>. Lebih lanjut apabila dikaitkan dengan Pasal 16 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2009-2011 antara PT Kereta Api Indonesia dengan Serikat Pekerja Kereta Api telah diatur bahwa : “Pegawai Magang yang telah selesai menjalani masa kontraknya dan memenuhi kriteria dan persyaratan yang diperlukan Perusahaan, maka Pegawai Magang yang bersangkutan harus diangkat menjadi Pegawai yang ditetapkan dengan Surat Keputusan (SK) Direksi, dan masa kerjanya terhitung dari tanggal kontrak sebagai Pegawai magang di mulai”.

Mahadi memiliki hubungan kerja dengan PT Kereta Api Indonesia di mulai sejak di tanda tangannya perjanjian kontrak magang tanggal 01 Juli 2010 dengan

---

<sup>14</sup> Indonesia, Undang-Undang ketenagakerjaan, UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 50

status pegawai kontrak magang. Maka masa pensiun Mahadi adalah 5 tahun. sehingga perhitungan hak-hak yang diperoleh oleh Mahadi telah sesuai dengan ketentuan Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156 yang menyatakan bahwa : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”<sup>15</sup>. Dan sudah sepatutnya demi hukum berlaku ketentuan dalam Pasal 16 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2009-2011 antara PT Kereta Api Indonesia dengan Serikat Pekerja Kereta Api.

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan kepentingan tersebut, dapat di selesaikan dengan 2 cara yaitu : para pihak dapat menempuh penyelesaian di luar pengadilan di antaranya bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi. Dan juga dapat menyelesaikan melalu jalur pengadilan industrial <sup>16</sup>. Apabila penyelesaian di luar jalu pengadilan tidak dapat di selesaikan maka, para pihak dapat mengajukan gugatan tersebut ke pengadilan hubungan industrial.

Kemudian dalam perselisihan antara Mahadi dan PT Kereta Api Indonesia tidak menemukan titik temu dalam penyelesaian di luar pengadilan, maka Mahadi mengajukan permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus dengan putusan Nomor :

---

<sup>15</sup> *Ibid*, pasal 156

<sup>16</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cetakan ke-5 Edisi Revisi (Bandung : PT Citra Aditya Bakti 2020) hal 303



149/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. yang dimana Mahadi selaku penggugat dan PT Kereta Api Indonesia sebagai tergugat, yang dimana putusan tersebut telah di putus pada tanggal 18 November 2020 dengan pokok putusan majelis hakim mengabulkan sebagian tuntutan pada gugatan penggugat.

Adapun tuntutan yang di kabulkan oleh majelis hakim berdasarkan pertimbangan melalui bukti dari pihak penggugat maupun tergugat yaitu: Menyatakan SK Pensiun Nomor : KEP.DIR/KP.605/V/16/KA-2015 tanggal 28 Mei 2015 diktum pertama huruf A angka 8 masa kerja 5 Tahun 3 Bulan, adalah tidak sah dan batal demi hukum, Menyatakan SK Pensiun Nomor : KEP.DIR/KP.605/V/16/KA-2015 tanggal 28 Mei 2015 diktum pertama huruf A angka 8 masa kerja adalah 17 Tahun, Menghukum Tergugat membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat kekurangan pembayaran pesangon karena memasuki batas usia pensiun sebesar Rp.33.128.004,-(tiga puluh tiga juta seratus dua puluh delapan ribu empat rupiah).

Terhadap putusan tersebut oleh tergugat di mohonkan upaya hukum pemeriksaan pada tingkat kasasi. Dan pada tingkat kasasi kemudian menjatuhkan putusan Nomor : 428K/ Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 21 April 2021 yang pada pokoknya mengabulkan permohonan kasasi dari PT Kereta Api Indonesia selaku pemohon kasasi semula tergugat. Hal ini di karenakan di temukannya bukti dan fakta hukum yang terungkap dalam persidangan tersebut, dalam pasal 16 ayat 1 perjanjian kerja bersama 2009-2011 “Masa Kerja pegawai magang terhitung dari tanggal kontrak sebagai pegawai magang dimulai” kemudian bahwa masa kerja termohon kasasi semula penggugat bekerja pada pemohon kasasi semula tergugat

selama 5 (lima) tahun 3 (tiga) bulan dan atas pengakhiran hubungan kerja karena memasuki usia pensiun sehingga pemohon kasasi semula Tergugat telah membayar uang pensiun sebagaimana dimaksud dalam ketentuan UUK Pasal 167 bahwa termohon kasasi semula penggugat telah menandatangani perjanjian kontrak magang tanggal 1 Juli 2010 dengan demikian masa kerja sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB) 2009-2011 adalah sejak 1 Juli 2010, dan membatalkan putusan Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus dengan putusan Nomor : 149/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.

Dalam hal ini terjadi perbedaan prinsip majelis hakim Pengadilan Negeri dengan Pengadilan Tingkat Kasasi dalam memutuskan perselisihan hubungan industrial tersebut. Prinsip hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangatlah penting, karena prinsip hakim harus berdasarkan pertimbangan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan serta kepastian hukum. Karena penyelesaian hubungan industrial dapat di katakan tercapai apabila para pihak mendapatkan keadilan dalam proses penyelesaian tersebut.<sup>17</sup>

Menurut Penulis, perjanjian kerja bersama di buat pengusaha dengan serikat pekerja dengan cara bermusyawarah sehingga kedua pihak bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Perjanjian kerja bersama yang di keluarkan oleh PT Kereta Api Indonesia pada periode tahun 2009-2011 telah di tanda tangani oleh PT Kereta Api Indonesia dengan serikat pekerja PT Kereta Api Indonesia artinya pada saat

---

<sup>17</sup> Rita Herlina, dkk Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Jakarta : Kencana 2021) hal 93

menandatangani kontrak program magang itu Mahadi setuju dengan segala ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Sebagaimana dalam UUK pasal 124 ayat 1 yang menyatakan bahwa : “perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat: (a) hak dan kewajiban pengusaha,(b) hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh,(c) jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama dan (d) tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. gugatan yang di berikan oleh Mahadi karena merasa perjanjian kerja bersama PT Kereta Api Indonesia tidak sesuai dengan UUK pasal 156 ayat 2e yang menyatakan bahwa : “masa kerja 15 belas tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.” Berdasarkan keterangan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 428K/ Pdt.Sus-PHI/2021. Adapun yang menjadi ketertarikan penulis terhadap kasus ini di karenakan adanya perselisihan kepentingan, dimana ada perbedaan pendapat dalam hal pembuatan dan perubahan syarat kerja yang sudah di tetapkan ke dalam perjanjian kerja bersama sehingga timbulah perselisihan hubungan industrial tersebut. Oleh sebab itu penelitian ini di tuangkan ke dalam skripsi yang berjudul **”TINJAUAN YURIDIS PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM PT KERETA API INDONESIA TERHADAP KARYAWAN DI USIA PENSIUN (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Agung No 428/K.pdt.sus-PHI/2021)”** .

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pertanggung jawaban hukum PT Kereta Api Indonesia terhadap karyawan Usia Pensiun ?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung No 428/K.Pdt.sus-PHI/2021?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pertanggung jawaban hukum PT Kereta Api Indonesia terhadap karyawan Usia Pensiun
- b. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung No 428/K.Pdt.sus-PHI/2021

### 2. Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat yang di harapkan apabila penelitian ini tercapai, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktik.adapun manfaat tersebut adalah :

#### a. Manfaat Teoritis :

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis agar lebih mengetahui dan memahami mengenai hukum ketenagakerjaan.

- 2) Memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai pertanggung jawaban hukum sebuah badan usaha kepada pekerja saat memasuki usia pensiun.

**b. Manfaat Praktis :**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan kepada tenaga kerja agar lebih memperhatikan perjanjian kerja bersama dalam hubungan industrial.

**D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual**

**1. Kerangka Teori**

**a. Teori Keadilan Hukum**

Aristoteles menyatakan bahwa keadilan merupakan kebajikan yang berkaitan dengan hubungan antar manusia. Aristoteles juga menyatakan bahwa adil artinya menurut dengan hukum dan apa yang sebanding dan semestinya. Dan segala sesuatu yang di tetapkan oleh undang-undang adalah adil<sup>18</sup>. Suatu tata hukum dan peradilan tidak bisa di bentuk begitu saja tanpa adanya keadilan. Karena keadilan itu sendiri sangat erat hubungannya dengan hukum. Bahkan ada pendapat bahwa huku itu harus di gabungkan dengan keadilan supaya benar benar berarti sebagai hukum,

---

<sup>18</sup> Muhammad Erwin, Filsafat Hukum refleksi kritis terhadap hukum dan hukum Indonesia Edisi Revisi (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2016) Hal, 297

karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat.<sup>19</sup>

### **b. Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum dapat terbagi menjadi 2 unsur yaitu hukumnya atau undang-undang itu sendiri. Artinya hukum itu harus bersifat tegas dan tidak boleh multitafsir. Kemudian yang kedua, kekuasaan itu sendiri yang memberlakukan undang-undang. Artinya kekuasaan tidak boleh semenana dalam memberlakukan serta menerapkan hukum yang retroaktif dan tetap menerapkan prinsip legalitas<sup>20</sup>

### **c. Teori Tanggung Jawab Hukum**

Hans Kelsen berpendapat bahwa pertanggung jawaban hukum artinya suatu perbuatan tertentu yang dapat dikenakan sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Individu secara hukum bertanggung jawab tidak hanya secara obyektif di lakukan secara terlarang, tetapi juga jika perbuatan terlarang tersebut telah di maksudkan walaupun tanpa adanya niat yang salah, atau tanpa di rencanakan oleh individu pelaku. Tetapi sanksinya dapat berbeda dalam kasus yang berbeda beda<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Agus santoso Hukum, Moral dan keadilan sebuah kajian filsafat Edisi Pertama (Jakarta : Kharisma Putra Utama 2012) hal 91.

<sup>20</sup> E Fernando M. Manullang Legalisme Legalitas dan Kepastian Hukum Edisi Kedua (Jakarta : Prenamedia Group 2016 ) hal.178

<sup>21</sup>Jimly Asshidique ,Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen Tentang Teori Hukum (Jakarta : Konstitusi Press 2021) hal,56

## 2. Kerangka Konseptual

### a. Pekerja

Pekerja/ buruh menurut UU No13 tahun 2003 pasal 1 angka (3) tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya<sup>22</sup>.

### b. Pemberi Kerja

Pemberi kerja disebutkan dalam pasal 1 angka 4 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>23</sup>.

### c. Pengusaha

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 5 pengusaha adalah<sup>24</sup> :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

### d. Pemagangan

---

<sup>22</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3

<sup>23</sup> *Ibid* pasal 1 angka 4

<sup>24</sup> *Ibid* pasal 1 angka 5

Pemagangan Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 1 angka 11 adalah bagian dari system pelatihan kerja yang di selenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.<sup>25</sup>

#### e. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>26</sup> Adapun perjanjian kerja menurut pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>27</sup>

#### f. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah suatu perjanjian kerja/buruh dan pengusaha yang di dalamnya dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu

<sup>25</sup> *Ibid* pasal 1 angka 11

<sup>26</sup> *Ibid* pasal 1 angka 14

<sup>27</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Terjemahan R. Subekti dan R Tjitrosudibio, cet 37 (Jakarta : Pradnya Paramita,2006) Pasal 1601a.



yang mana jenis dan sifat atau kegiataannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>28</sup>

#### **g. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu**

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam jangka waktu tentunya tidak di tentukan di dalam perjanjian, undang-undang atau karena melakukan pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan undang-undang yang berlaku.<sup>29</sup>

#### **h. Upah**

Upah sebagaimana di atur dalam peraturan pemerintahan No. 78 Tahun 2015 pasal 1 ayat (1) tentang pengupahan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan di lakukan.<sup>30</sup>

#### **i. PT Kereta Api Indonesia**

PT Kereta Api Indonesia (persero) merupakan salah satu Bdan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dimiliki Indonesia yang

<sup>28</sup> Sayid Muhammad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Citra Keadilan dalam system ketenagakerjaan ( Bandung : PT Refika Aditama 2017) hal 122

<sup>29</sup> *Ibid* hal 122

<sup>30</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintahan Pengupahan, PP No.78, L.N No. 78 Tahun 2015, T.L.N. No 5747, Pasal 1 angka (1).

menyelenggarakan jasa angkutan kereta api terutama angkutan penumpang dan barang.<sup>31</sup>

**j. Perselisihan hubungan industrial**

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam pasal 1 angka 22 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat.<sup>32</sup>

Lebih lanjut dapat di jelaskan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak di penuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang di tetapkan dalam perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan dapat terjadi saat pembuatan atau adanya perubahan perjanjian yang di lakukan dalam hubungan kerja. Artinya perselisihan kepentingan hanya mengenai

---

<sup>31</sup> Dhevi Nayasari Sastrinata, Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Kereta Api Menjadi Perusahaan Perseroan PT Kereta Api Indonesia (Persero), Fakultas Hukum Universitas Islam Lamongan Jurnal Independen Fakultas Hukum.

<sup>32</sup> Indonesia, Undang- Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 2, L.N.. No 2 tahun 2004, pasal 1 angka 1.

pembuatan atau perubahan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama selama dalam hubungan kerja.<sup>33</sup>

#### **k. Pemutusan Hubungan Kerja**

PHK dalam hukum ketenagakerjaan adalah upaya terakhir setelah berbagai Langkah yang dilakukan dalam penyelesaian hubungan industrial namun tidak membawa hasil seperti apa yang di harapkan. Undang- undang no 13 tahun 2003 pasal 1 angka 25 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.<sup>34</sup>

#### **l. Pensiun**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pensiun adalah tidak bekerja lagi karna masa kerjanya sudah selesai. Disebutkan dalam UUK pasal 167 ayat 1 : ” pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK, (Tanggerang : Visi Media,2007) Hal 13

<sup>34</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi (Depok : Rajawali Pers 2003), Hal 175

<sup>35</sup> Indonesia, Undang- Undang ketenagakerjaan, UU No 13, L.N.. No 13 tahun 2013, pasal 167 angka 1 .

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian hukum ini dilakukan dengan menggunakan penelitian normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian yang mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, yaitu penelitian terhadap unsur-unsur hukum baik unsur ideal yang menghasilkan kaidah-kaidah hukum melalui filsafat hukum yang menghasilkan tata hukum tertentu<sup>36</sup>.

Penelitian hukum normatif sendiri dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan maka dapat di katakana pasti karena secara logika hukum, penelitian hukum normatif di dasarkan pada penelitian yang di lakukan terhadap hukum yang ada. Norma hukum tersebut telah memiliki kekuatan yang mengikat yang telah ada dalam perundang-undangan<sup>37</sup>.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statue Approach) dan pendekatan kasus (Case Approach). Pendekatan perundang-undangan di lakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang di tangani.<sup>38</sup> sedangkan pendekatan kasus adalah pendekatan yang di lakukan dengan cara menelaah kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang di hadapi dan telah menjadi

---

<sup>36</sup> Mieke Yustia Ayu Ratna Sari , dkk Metedologi Penelitian Hukum ( Yogyakarta : Nuta Media 2021) hal 71

<sup>37</sup> *Ibid* hal 72

<sup>38</sup> Amiruddin, Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum Edisi Revisi ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2016) hal 164

putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Yang menjadi kajian di dalam pendekatan kasus adalah pertimbangan pengadilan sampai kepada putusan.<sup>39</sup>

### 3. Jenis Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang di gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum sekunder. Dimana jenis bahan hukum sekunder tersebut di dapatkan dari studi kepustakaan dan juga dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang bersumber dari bahan kepustakaan atau bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis yang terdiri dari : norma dasar, peraturan perundang-undangan, hukum yang tidak di kodifikasi seperti hukum adat, hukum islam, dan traktat.<sup>40</sup> Dalam hal ini penulis berpacu pada Undang-Undang Dasar nomor : 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Perautran Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, dan Undang-Undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja.

#### b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer seperti : rancangan undang-undang perundang-undangan yang

<sup>39</sup> *Ibid* hal 165

<sup>40</sup> Suteki, Galang Taufani Metode Penelitian Hukum (Depok : PT RajaGrafindo Persada 2017) hal 216

tidak berlaku, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil penelitian, jurnal dan lain sebagainya.<sup>41</sup>

**c. Bahan hukum tersier**

Bahan hukum tersier dapat berupa komplementer untuk bahan hukum sekunder dan tersier contohnya seperti kamus hukum.<sup>42</sup>

**4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal makalah, kamus hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.

**5. Analisis Data**

Analisis data merupakan tahap yang paling penting dalam suatu proses penelitian. Analisis data bertujuan untuk menjawab masalah penelitian dan membuktikan asumsi dasar penelitian, Menyusun dan menginterpretasikan data yang di peroleh, Menyusun data dengan cara yang lebih bermakna sehingga dapat di pahami dalam memahami hasil penelitian.<sup>43</sup>

**F. Sistematika Penulisan**

Produk dari penelitian ini berupa laporan penelitian dalam bentuk skripsi. Skripsi ditulis dalam 5 (lima) bab. Oleh karena itu, dalam penulisan laporan

<sup>41</sup> *Ibid* hal 216 bagian b

<sup>42</sup> *Ibid* hal 216 bagian c

<sup>43</sup> Bachtiar , Mendesain Penelitian Hukum (Ciputat : DEEPUBLISH 2021) hal 162

penelitian ini akan tertulis sistematika penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan yang dimaksud akan diuraikan dibawah ini

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM PADA USIA PENSIUN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, serta pertanggung jawaban hukum

## **BAB III**

### **FAKTA HUKUM MENGENAI PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM PT KERETA API INDONESIA DALAM MENGHADAPI KARYAWAN DI SUIA PENSIUN**

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai awal kasus perselisihan kepentingan yang terjadi antara Mahadi dengan PT Kereta Api Indonesia.

#### **BAB IV**

#### **TINJAUAN YURIDIS PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM PT KERETA API INDONESIA (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor.428 K/Pdt.Sus-PHI/2021)**

Bab ini akan menganalisis tentang tinjauan yuridis pertanggung jawaban hukum PT Kereta Api Indonesia terhadap karyawan yang memasuki masa pensiun. Serta penulis menganalisis pertanggung jawaban hukum PT Kereta Api Indonesia terhadap karyawan di usia pensiun serta pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung No 428/K.Pdt.sus-PHI/2021.

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab terakhir, yaitu sebagai bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran mengenai permasalahan yang dibahas