

BAB II

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

A. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁴⁴

Perjanjian kerja sendiri berisi tentang perjanjian mengenai kerja, dengan adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu.⁴⁵

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian kerja bersama (PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari hubungan kerja, artinya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana di uraikan pada bagian hubungan kerja harus di tuangkan kedalam pkb dan perjanjian kerja⁴⁶.

⁴⁴ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan ke-9, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2019), hlm.52.

⁴⁵ *Ibid* hal 53.

⁴⁶ Lalu Husni, Op.Cit, hlm 113.

Hubungan kerja juga di atur dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya di singkat sebagai UUK) yang menyebutkan bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁴⁷. Menurut pasal 61 ayat 1 UUK, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di kenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah yang di lakukan namun tidak membawa hasil yang di harapkan. Undnag-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁴⁷ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N. No.4279, Pasal 1 angka 15.

memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.⁴⁸

Menurut Zaeni Asyhadie pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah di sepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya⁴⁹.

Sedangkan menurut Imam Soepomo pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.⁵⁰

Dari penjabaran di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pemutusan kerja artinya pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang

⁴⁸ Lalu Husni, opcit ,hal 175

⁴⁹ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma Hukum Ketenagakerjaan dalam teori&praktik di Indonesia (Jakrta : Penerbit Prenadamedia Group,2019) hlm 252

⁵⁰ H. Zainal Asikin et al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT RajaGrafind Persada, 2016), hlm 174

berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain⁵¹.

2. Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan pemutusan hubungan kerja sudah di atur dalam pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pada pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membahas tentang pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat seperti ⁵²:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan ketenagakerjaan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukan memakain dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

⁵¹ Samun Ismaya, Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018) hlm 123.

⁵² Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 158.

- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam perubahan Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang cluster cipta kerja di atur dalam pasal 154 A ayat (1) pemutusan hubungan kerja terjadi karena ⁵³:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh

⁵³ Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja, UU No.11 LN. No. 11 Tahun 2020, T.L.N No. 6573 Pasal 154 A ayat (1).

- b. Pekerja melakukan efisiensi diikuti dengan diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.

d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)

e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.

f. Perusahaan pailit

g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh

2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.

4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh

5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di perjanjikan

6) Memberi pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum pada perjanjian kerja.

h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha yang memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja

i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri

2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi

dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis

- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
 - l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
 - m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan
 - n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Selain alasan pemutusan hubungan kerja yang telah disebutkan diatas tersebut, dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Terhadap Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja alasan tersebut telah dihapus.

3. Larangan-Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dan batal demi hukum sesuai Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:⁵⁴

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buruh menikah

⁵⁴ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 153 ayat (1).

- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang janga waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara yuridis dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

a Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha. Ada dua hal yang

memungkinkan terjafi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yaitu :

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga memerlukan rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja
- 2) Pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).⁵⁵

Rasionalisasi atau pengurangan pekerja ini dapat terjadi karena jumlah yang sedemikian kemungkinan perusahaan tidak mampu untuk menjalankan kewajibannya contohnya yaitu membayar upah sesuai dengan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja./buruh dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan

⁵⁵ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma , *Op.Cit* hlm 254

pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”⁵⁶

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari maka pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial⁵⁷. Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum⁵⁸.

b Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial melainkan pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat⁵⁹.

Pekerja atau buruh yang di putus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak. Dalam hal pekerja atau buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan atas

⁵⁶ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 151 ayat (1).

⁵⁷ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma , Op.Cit., hlm 254

⁵⁸ *Ibid* hlm 255

⁵⁹ *Ibid* hlm 260

pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja atau buruh yang menjadi tanggungannya. Bantuan tersebut hanya diberikan paling lama 6 bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Namun apabila pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh Kembali⁶⁰.

c Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum dapat terjadi karena:

1. Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan dengan alasan atas kemauan diri sendiri, dan dilakukan tanpa mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pemutusan hubungan kerja ini pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung menerima uang penggantian hak dan juga uang pisah.⁶¹

2. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia

⁶⁰ *Ibid* hlm 262

⁶¹ *Ibid* hlm 262

melanjutkan hubungan kerja. Dalam hal ini pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali⁶².

3. Perusahaan tutup Perusahaan yang mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun dan terpaksa harus ditutup, maka pengusaha dapat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dari pemutusan hubungan kerja ini, pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali⁶³.
4. Perusahaan pailit Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan tersebut mengalami kepailitan, dengan ketentuan pekerja tersebut mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali⁶⁴
5. Pekerja/buruh meninggal dunia. Hubungan kerja dapat berakhir karena pekerja meninggal dunia. Kemudian, kepada ahli warisnya diberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali.⁶⁵
6. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah memasuki usia pensiun dan jika pengusaha telah mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang dimana iuran tersebut telah dibayar penuh oleh pengusaha,

⁶² *Ibid* hlm 263

⁶³ *Ibid*

⁶⁴ *Ibid*

⁶⁵ *Ibid*

maka pekerja/buruh tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program pesniun tersebut, maka pengusaha wajib untuk memberikan pekerja uang pesangon 2 (dua) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali uang penggantian hak.

7. Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja). Apabila pekerja mangkir atau tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri⁶⁶.

5. Hak- Hak Pekerja Setelah di PHK

Hak – hak yang di terima oleh pekerja pasca PHK di atur dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa ⁶⁷:

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

⁶⁶ *Ibid* hlm 264

⁶⁷ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 156

2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- e masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah

- b masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- c masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
- d masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- e masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- f masa kerja 18 (delapanbelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21(dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- g masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24(dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- h masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan

4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b biayaatauongkospulang untukpekerja/buruhdankeluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat

d hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- 5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan

Peraturan Pemerintah.



B. Pertanggung Jawaban Hukum PT Kereta Api Indonesia Dalam Menghadapi Karyawan Di Usia Pensiun

1. Pengertian PertanggungJawaban Hukum

Pertanggung jawaban berasal dari kata tanggung jawab, yang berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya apabila ada sesuatu hal yang boleh di tuntutan, di persalahkan di perkarakan dan sebagainya⁶⁸. Menurut Hans Kelsen yang dikutip dalam buku Teori Hukum Tata Negara, konsep yang berhubungan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggungjawaban) hukum.

Seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau memikul tanggung jawab hukum berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi yang di tujukan kepada pelaku langsung, artinya seseorang bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri.⁶⁹ Di dalam teori tradisional di bedakan 2 (dua) jenis tanggung jawab atau pertanggung jawaban huku yaitu tanggung jawab yang di dasarkan dengan kesalahan, dan tanggung jawab atau pertanggungjawaban mutlak⁷⁰.

⁶⁸ Ridwan HR Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi Cetakan ke-13 (Jakarta : Penerbit PT RajaGrafindo Persada,2017) hlm 318

⁶⁹ Hans Kelsen Teori Tentang Hukum Tata Negara, (Bandung : Penerbit Nusa Media, 2018) hlm 95

⁷⁰ *Ibid*

Jika sanksi yang diberikan hanya kepada delik yang diberi syarat psikologis, maka orang menyebut tanggung jawab berdasarkan kesalahan yang bertolak belakang dengan tanggung jawab mutlak atau absolut⁷¹. Tanggung jawab absolut dalam hukum primitif tidak mewajibkan para individu untuk melakukan tindakan yang di perlakukan guna menghindari akibat dari tindakannya yang membahayakan individu lain dan hukum masyarakat primitive tidak membatasi sanksi pada kasus dimana akibat yang membahayakan telah diantisipasi dan dikehendaki oleh si penjahat atau dimana kewajiban untuk melakukan kehati-hatian yang di perlukan tidak dipenuhi⁷².

Pendapat lain menyatakan bahwa tanggung jawab mutlak adalah suatu tanggung jawab hukum yang dibenakan kepada pelaku perbuatan melawan hukum tanpa melihat apakah yang bersangkutan dalam melakukan perbuatannya dapat dimintakan pertanggung jawaban secara hukum, meskipun dalam melakukan perbuatannya itu dia tidak melakukannya dengan sengaja dan tidak pula mengandung unsur kelalaian, kekuranganhati hatian atau ketidapatutan. Karena itu tanggung jawab mutlak sering disebut juga sebagai tanggung jawab tanpa kesalahan. Kesalahan disini dimaksudkan sebagai kesalahan dalam artian hukum⁷³. Perbedaan antara kewajiban hukum dengan pertanggung jawaban hukum diperlukan ketika sanksi tidak hanya

⁷¹ *Ibid* hlm 96

⁷² *Ibid*

⁷³ Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, (Jakarta : Penerbit PT RajaGrafindo Persada, 2014) hlm 274

dikenakan terhadap delinquent tetapi juga terhadap individu yang secara hukum terkait dengannya, hubungan tersebut ditentukan oleh aturan hukum.⁷⁴

Dapat di sebutkan salah satu contohnya adalah tanggung jawab sebuah korporasi atas suatu delik yang dilakukan oleh seorang oragannya. Apabila suatu korporasi tidak memenuhi suatu perjanjian dan memberikan ganti rugi atas kerugian yang disebabkan olehnya. Atas dasar gugatan yang dilakukan pihak lain terhadap perjanjian tersebut, suatu sanksi perdata yang di laksanakan terhadap harta benda milik korporasi yang merupakan harta kekayaan Bersama dari para anggota korporasi tersebut, korporasi di pandang sebagai badan hukum yang berlawanan dengan pribadi fisik yakni manusia seluruhnya, sebagai subjek pembawa kewajiban hak.⁷⁵

Jika situasi tersebut di jelaskan dari sudut pandang hukum, maka subjek dari kewajiban hukum identic dengan obyek dari sanksi tersebut, dalam hal ini korporasilah yang telah melakukan delik dan terhadap korporasi itulah ditujukan sanksi⁷⁶.

Dalam ensiklopedi administrasi, tanggung jawab adalah keharusan seseorang untuk melaksanakan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Disebutkan juga bahwa pertanggung jawaban mengandung makna meskipun seseorang mempunyai kebebasan dalam

⁷⁴ *Ibid* hlm 99

⁷⁵ *Ibid*

⁷⁶ *Ibid* hlm 100

melaksanakan suatu tugas yang idbebaskan kepadanya, namun ia tidak dapat membebaskan diri dari hasil atau akibat kebebasan perbuatannya, dan ia dapat di tuntutan untuk melaksanakan secara layak apa yang diwajibkan kepadanya.⁷⁷

Dalam perspektif hukum di kenal dengan istilah pergaulan hukum (*rechtsverkeer*), yang di dalamnya terdapat tindakan hukum dan hubungan hukum antar subjek. Hukum di ciptakan untuk mengatur pergaulan hukum agar masing-masing subjek hukum menjalankan kewajibannya secara benar dan memperoleh haknya secara wajar. Ketika ada subjek hukum yang melalaikan subjek hukum lain, kepada yang melalaikan kewajiban dan melanggar hak itu di bebani tanggung jawab dan dituntut untuk mengembalikan hak yang sudah dilanggar tersebut⁷⁸.

Salah satu prinsip negara hukum adalah asas legalitas, yang mengandung makna bahwa setiap tindakan hukum pemerintah harus berdasar pada peraturan perundang-undangan yang berlaku atau setiap tindakan hukum pemerintah harus berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Pada asas legalitas itulah pemerintah melakukan tindakan hukum.

Karena setiap tindakan hukum itu mengandung makna pada kewenangan, maka di dalamnya tersirat adanya kewajiban pertanggung

⁷⁷ *Ibid* hlm 321

⁷⁸ *Ibid*

jawaban.⁷⁹ Dalam prinsip tersebut maka munculah berupa pertanggungjawaban pidana, pertanggungjawaban perdata dan pertanggungjawaban administrasi.

Pertanggung jawaban pidana dalam istilah asing disebut sebagai *criminal responsibility* yang menjurus kepada pemidanaan pelaku dengan maksud untuk menentukan apakah seseorang terdakwa atau tersangka dipertanggungjawabkan atas suatu tindak pidana yang terjadi atau tidak. Untuk dapat dipidananya si pelaku, di haruskan perbuatan yang di lakukannya itu memenuhi unsur delik yang telah di tentukan oleh Undang-Undang⁸⁰.

Menurut Van Hamel bahwa kemampuan bertanggungjawab adalah suatu keadaan normalitas psychis dan kematangan, yang mempunyai tiga macam kemampuan⁸¹:

- a Untuk memahami lingkungan kenyataan pembuatan sendiri.
- b Untuk menyadari perbuatannya sebagai suatu yang tidak diperbolehkan oleh masyarakat dan
- c Terhadap perbuatannya dapat menentukan kehendaknya.

Pertanggungjawaban pidana lahir dengan diteruskannya celaan yang objektif terhadap perbuatan yang dinyatakan sebagai tindak pidana yang berlaku dan secara subjektif kepada pembuat tindak pidana yang memenuhi persyaratan untuk dapat dikenai pidana karena

⁷⁹ *Ibid* hlm 339

⁸⁰ Suryanto, Pengantar Hukum Pidana (Sleman : DEEPUBLISH 2018) hlm 81

⁸¹ *Ibid* ., hlm 81

perbuatannya. Dasar adanya tindak pidana adalah asas legalitas, sedangkan dasar dapat dipidananya adalah asas kesalahan. Artinya pembuat tindak pidana hanya akan di pidan ajika ia memiliki kesalahan⁸².

Pertanggung jawaban pidana merupakan penilaian yang di lakukan setelah di penuhiya seluruh aspek unsur tindak pidana atau terbuktinya tindak pidana. Penilaian dapat di lakukan secara objektif dan subjektif. Penilaian secara objektif berhubungan dengan pembuat norma hukum yang di langgarnya, sedangkan penilaian secara subjektif di lakukan terhadap pembuat keadaan tertentu yang telah meleanggar moralitas patut di cela atau tida di cela⁸³.

Secara yuridis pertanggungjawaban perdata berkaitan dengan perbuatan melawan hukum. Di dalam hukum perdata, perbuatan melawan hukum terdapat di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1365 dan pasal 1366. Yang dimaksudkan kedalam hukum perdata adalah seperangkat/ kaidah hukum yang mengatur perbuatan atau hubungan antar manusia /badan hukum perdata untuk kepentingan para pihak sendiri dan pihak pihak lain yang bersangkutan dengannya tanpa melibatkan kepentingan public/umum/masyarakat yang lebih luas. Karenanya hukum perdata tergolong kedalam hukum

⁸² Nandang Sambas dan Ade Mahmud , perkembangan Hukum Pidana Dan Asas-Asas Dalam RKUHP (Bandung : PT Refika Aditama 2019) hlm 154

⁸³ *Ibid* hlm 158

public dimana hukum publik lebih menyangkut dengan kepentingan umum.⁸⁴

Menurut Retno Wulan Sutianto hukum acara perdata sebagai keseluruhan kaidah hukum yang menentukan dan mengatur cara bagaimana melaksanakan hak-hak dan kewajiban perdata sebagaimana di atur dalam hukum perdata materil⁸⁵.

Sementara menurut Sudikno Mertokusumo, hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum perdata materil dengan perantaraan hakim. Dengan kata lain hukum acara perdata adalah sekumpulan peraturan yang mengatur tentang bagaimana cara seseorang harus bertindak terhadap orang lain. Atau bagaimana seseorang dapat bertindak terhadap negara atau badan hukum atau sebaliknya seandainya hak dan kepentingan mereka terganggu, melalui suatu badan yang disebut dengan badan peradilan sehingga terjadinya tertib hukum⁸⁶.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hukum acara perdata mengatur bagaimana caranya mengajukan tuntutan hak, memeriksa dan memutus perkara, serta pelaksanaan dari putusannya. Tuntutan hak dalam ini tidak lain adalah Tindakan yang bertujuan memperoleh perlindungan hukum yang diberikan oleh pengadilan guna mencegah terjadinya main hakim sendiri⁸⁷.

⁸⁴ Munir Fuady., op.cit hlm 1

⁸⁵ *Ibid* hlm 10

⁸⁶ *Ibid* hlm 11

⁸⁷ *Ibid*

Berkaitan dengan konsep pertanggungjawaban perdata. Di dalam pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Selanjutnya disingkat menjadi KUHPer) menyatakan bahwa : “ Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”⁸⁸

Kemudian di tegaskan kembali dalam pasal 1366 KUHPer yang menyatakan bahwa : “ setiap orang bertanggung jawab, bukan hanya atas kerugian yang disebabkan perbuatan perbuatan, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan kelalaian dan kesembronannya.”⁸⁹

Dalam hukum perdata, putusan yang di jatuhkan oleh hakim dapat berupa :

1. Putusan *condemnatoir*, yakni putusan yang bersifat menghukum pihak yang dikalahkan untuk memenuhi prestasi (kewajibannya).
2. Putusan *declaratoir*, yakni putusan yang amarnya menciptakan suatu keadaan yang sah menurut hukum.
3. Putusan *constitutif*, yakni putusan yang menghilangkan suatu keadaan hukum dan menciptakan keadaan hukum baru.

⁸⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Terjemahan R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet.37, (Jakarta: Pradnya Paramita,2006), Pasal 1365

⁸⁹ *Ibid* pasal 1367

Selanjutnya pertanggung jawaban administrasi. Dalam hukum administrasi pertanggungjawaban dapat berupa sanksi administrasi secara umum dapat meliputi ⁹⁰:

1. Paksaan pemerintah (bestuursdwang)
2. Penarikan Kembali keputsan yang menguntungkan (izin subsidi pembayaran dan sebagainya)
3. Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (dwangsom)
4. Pengenaan denda administratif (administrative boete).



⁹⁰ Ridwan HR op.cit hlm 303