

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perseroan Terbatas Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan sebuah badan usaha angkutan kereta api yang dimiliki oleh negara. Meskipun tidak memiliki pesaing langsung, perusahaan tetap menjunjung tinggi pencapaian kinerja yang memuaskan. Di Indonesia, perkembangan Perusahaan Persero menonjol sebagai bentuk perusahaan yang berkembang pesat. Dalam lingkup dunia usaha, keberadaan Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) terlihat sangat dominan dan menjadi pilihan utama diantara berbagai bentuk usaha bisnis yang ada. Sebagai salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi nasional, Perusahaan Perseroan Terbatas memiliki landasan hukum yang kuat untuk mendorong pembangunan nasional yang berbasis pada prinsip kekeluargaan. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Persero merupakan salah satu contohnya menunjuk pada Undang - Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Berbentuk Seperti Persero menjadi satu di antara pemain utama dalam perekonomian negara dan dimiliki peran yang signifikan dalam melahirkan kesejahteraan masyarakat. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah sebuah perusahaan modalnya kebanyakan dimiliki oleh negara melalui pelibatan modal dari kekayaan negara diatur secara terpisah. Kekayaan negara diatur secara terpisah merupakan pemisah asset negara dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara diinvestasikan sebagai modal negara dalam Perusahaan Persero. Pembinaan dan

pengelolaan BUMN tidak lagi bergantung pada sistem anggaran negara, melainkan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang sehat.

Pegawai yang telah mencapai usia pensiun dijamin haknya untuk menerima uang pesangon sesuai dengan masa kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang ini, besaran pesangon pensiunan ditentukan oleh masa kerja karyawan di suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Masa kerja yang dimaksud adalah jumlah waktu yang telah diperoleh pekerja sejak pertama kali diangkat sampai dengan pensiun untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Uang pesangon pensiunan sepadan dengan masa kerja semakin lama seseorang bekerja, semakin besar pesangon yang diterimanya. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur sejumlah ketentuan terkait pembayaran pesangon kepada pensiunan, termasuk kebijakan dan proses yang harus dipatuhi oleh organisasi dan dunia usaha. Hal ini bertujuan untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja pensiun dilindungi secara adil sesuai dengan Undang-Undang yang relevan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena sebab apapun dalam keadaan tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan jelas menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan upaya terakhir perusahaan untuk bertahan hidup. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak diperbolehkan

memecat pekerjaanya secara sewenang-wenang kecuali jika pekerja tersebut terbukti melakukan pelanggaran berat dan pengadilan memutuskan bahwa pekerja tersebut melakukan kesalahan serius. Dalam hal demikian, putusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap dan tidak dapat dibatalkan. Ketika perselisihan berakhir dengan pemutusan hubungan kerja, hal ini berdampak pada kedua belah pihak, namun khususnya berdampak pada pekerja yang mempunyai posisi ekonomi lebih lemah dibandingkan pengusaha pihak lain.

Pensiunan wajib menerima pesangon sesuai dengan masa kerja sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan guna menjaga dan memberikan jaminan kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi besar terhadap dunia kerja dalam jangka waktu tertentu. Besaran pesangon yang sepadan sangat penting karena menunjukkan rasa terima kasih atas komitmen dan loyalitas karyawan selama bekerja. Hal ini mengurangi beban keuangan mereka saat mendekati masa pensiun, sehingga memungkinkan mereka menikmati masa pensiun yang nyaman dan bebas dari tekanan keuangan yang tidak semestinya.

Pemberian pesangon kepada pensiunan berdasarkan masa kerja mendorong dunia usaha atau organisasi pemerintah untuk menciptakan tempat kerja yang adil dan merata. Perusahaan atau instansi dapat mendorong karyawannya untuk terus produktif dan berbakti serta menjaga hubungan kerja yang positif antara manajemen dan tenaga kerja dengan memberikan imbalan yang sepadan dengan masa kerja. Hal ini menumbuhkan tempat kerja yang

stabil dan damai, yang bermanfaat bagi produktivitas dan kesejahteraan umum organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, memberikan uang pesangon kepada pensiunan yang sesuai dengan masa kerja mereka merupakan langkah penting dalam menegakkan keadilan, kesejahteraan, dan stabilitas di tempat kerja.

Konteks ketenagakerjaan, kewajiban perusahaan untuk membayar gaji dan pesangon kepada karyawan, khususnya pensiunan, menjadi penting. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan hak-hak pekerja termasuk hak untuk membayar gaji dan tunjangan pensiun kepada pensiunan sesuai dengan masa kerja mereka. Namun seringkali terdapat ketidakpastian dan ketidakpatuhan dari pihak perusahaan mengenai pemenuhan kewajiban tersebut, sehingga dapat menimbulkan kesenjangan dan ketidakstabilan keuangan bagi para pensiunan.

Mengingat dinamika pasar tenaga kerja dan tuntutan masyarakat, penting bagi perusahaan untuk memahami pentingnya memenuhi kewajiban mereka terhadap karyawan yang berhenti bekerja. Pembayaran gaji dan tunjangan hari tua yang tepat waktu dan sah tidak hanya menghormati kontribusi dan dedikasi selama bekerja, namun juga berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang stabil, memperkuat citra perusahaan, dan membangun lingkungan perusahaan yang harmonis, menjaga hubungan antara manajemen dan mantan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai kewajiban perusahaan untuk membayar gaji dan pesangon kepada karyawan, terutama yang keluar, memberikan landasan yang kuat untuk menjaga tunjangan dan kesetaraan di tempat kerja.

Mencapai usia pensiun menandakan berakhirnya masa kerja seseorang dan dimulainya masa istirahat. Oleh karena itu, seorang pegawai yang telah mencapai usia pensiun dan diberhentikan perlu mendapatkan jaminan hari tua atau uang jaminan. Meskipun demikian, perselisihan antara karyawan dan organisasi hukum sering kali muncul setelah pemutusan hubungan kerja. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) merupakan perselisihan yang timbul antara pegawai dengan organisasi. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengatur perselisihan hubungan industrial ini.

Membedakan perselisihan yang berkaitan dengan hak dan kepentingan sering kali menjadi tantangan. Sengketa hak timbul ketika salah satu pihak salah menerjemahkan persyaratan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), perjanjian kerja UUPHI, Peraturan Perundang-Undangan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak akurat sehingga menghambat pemenuhan hak yang telah ditetapkan. Sementara itu, konflik kepentingan timbul karena perbedaan pandangan mengenai pembuatan dan perubahan syarat-syarat kerja tertentu dalam perjanjian kerja bersama; Akibatnya tidak dapat mencapai kesepakatan sehingga menimbulkan permasalahan hubungan industrial. Kedua perbedaan pendapat ini biasanya berkaitan dengan modifikasi perjanjian kerja bersama, kebijakan perusahaan atau perjanjian kerja ketika salah satu pihak menyetujuinya dan pihak lainnya tidak.

Pada tahun 2021 terjadi perselisihan antara pegawai/karyawan PT. KAI (PERSERO) Dengan Perusahaan PT. KAI (PERSERO) yang dimana tidak ada

kejelasan atas kekurangan pembayaran pesangon kepada pegawai pensiunan hal ini menyimpang dari ketentuan kontrak kerja yang telah ditanda tangani oleh pegawai Bahwa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 15 yang berbunyi "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*".

Permasalahan ini seharusnya pegawai pensiunan mendapatkan pesangon sesuai dengan masa kerjanya sampai pensiun dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 156 (1) menyebutkan: "*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harusnya diterima*". PT. KAI (PERSERO) Tidak memberikan hak penuh atas karyawan yang sudah bekerja lalu timbullah perselisihan antara karyawan/buruh dengan perusahaan tersebut yang sangat intim dari permasalahan ini. Hal tersebut diketahui dari pengaduan pegawai/karyawan perusahaan tersebut bahwasannya Hak mereka tidak terpenuhi oleh perusahaan mereka sendiri. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 50 yang berbunyi "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*".

Upaya yang dilakukan oleh pegawai/karyawan kepada Perusahaan PT. KAI (PERSERO) adalah dengan melalui kuasa hukum untuk menyampaikan surat kepada kepala dinas Tenaga Kerja untuk meminta bantuan Fasilitasi Mediasi/Bipartit Tripartit dan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial

yang telah Dilaksanakan namun tidak ada titik temu. Maka oleh karena itu pegawai/karyawan mencari keadilan melalui Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Kls 1A Khusus Bandung. Ini adalah Upaya Terakhir Yang dilakukan oleh Pegawai/karyawan agar mencapai titik temu yang pada akhirnya naik ke Pengadilan untuk mendapatkan Hak mereka yang mereka cari.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti yang akan dilakukan oleh penulis secara yuridis dalam hal kewajiban perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam kekurangan pembayaran pesangon terhadap karyawan pensiun yang kemudian dianalisis serta hasilnya akan dituangkan dalam bentuk tulisan skripsi yang berjudul **“KEKURANGAN PEMBAYARAN PESANGON Pensiunan Perusahaan PT. KAI Sesuai Masa Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana Mekanisme aturan perhitungan pembayaran pesangon pensiunan sesuai dengan masa kerja?
2. Bagaimana akibat hukumnya atas kekurangan pembayaran pesangon pensiunan sesuai masa kerja?
3. Bagaimana upaya penyelesaian sengketanya antara PT.KAI dengan pensiunan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui, mengkaji, dan menganalisis mekanisme aturan tentang perhitungan pembayaran pesangon dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis penyebab Perusahaan PT.KAI (PERSERO) tidak membayar pesangon karena batas usia kerja.
3. Untuk mengetahui, menelaah, dan mengevaluasi upaya-upaya yang dilakukan para pensiunan terhadap PT. KAI (PERSERO) yang tidak memenuhi kewajibannya memberikan santunan pesangon sesuai dengan masa kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat atau membantu bagi pihak-pihak yang memerlukannya, baik melalui:

##### 1. Kegunaan Teoritis

Berikut ini harapan penulis agar penelitian ini bermanfaat:

- a. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN), khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pegawai perusahaan.
- b. Menambah referensi akademis di bidang hukum ketenagakerjaan bagi masyarakat, praktisi hukum, dan mahasiswa hukum.
- c. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

##### 2. Kegunaan Praktis

Penerapan temuan penelitian berikut ini diharapkan:

a. Manajemen Perusahaan PT.KAI

Hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen perusahaan PT. KAI untuk mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang mereka terapkan dalam pembayaran pesangon pensiunan kepada mantan karyawan. Hal ini dapat membantu mereka untuk memperbaiki atau menyesuaikan praktik mereka agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, menghindari potensi sengketa hukum di masa depan, dan memperkuat hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan.

b. Karyawan atau Mantan Karyawan PT.KAI

Hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada mereka mengenai hak-hak mereka sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama terkait dengan pembayaran pesangon pensiunan sesuai dengan masa kerja yang mereka lalui. Informasi ini akan memungkinkan karyawan untuk memperjuangkan hak-hak mereka secara lebih efektif jika diperlukan.

c. Pemerintah dan Badan Regulasi

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pemerintah dan badan regulasi terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan atau Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (BP PHI), dalam mengembangkan atau merevisi kebijakan ketenagakerjaan yang relevan. Informasi yang diberikan dapat membantu mereka dalam

menetapkan standar yang lebih baik untuk perlindungan karyawan yang pensiun.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Membentuk suatu negara bukanlah akhir dari sebuah perjalanan, melainkan meruakan langkah awal untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Hal yang sama berlaku untuk Indonesia dimana pembentukan negara ini bertujuan untuk mencapai sasaran tertentu yang telah ditetapkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 terutama pada alinea ke-4 memuat tujuan negara Indonesia yang meliputi:

1. Melindungi seluruh rakyat Indonesia tanpa memandang suku, ras, atau agama.
2. Meningkatkan tingkat pendidikan dan kecerdasan masyarakat.
3. Memajukan kesejahteraan umum dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.
4. Berperan aktif dalam upaya menciptakan perdamaian dunia dan menjaga keamanan internasional.

Tujuan-tujuan tersebut merupakan prioritas utama bagi negara Indonesia yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan memperkuat posisinya ditingkat internasional. Menjalankan pemerintahannya, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak dan memastikan pemenuhan kewajiban semua warga negara dengan mengacu pada prinsip-prinsip Pancasila. Salah satu aspek yang ditekankan pada sila yang ke-5 adalah” *Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia*”. Keadilan menurut Kamus

Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artinya tidak memihak, sesuai dengan kebenaran, dan bebas dari penindasan. Keadilan hukum di sisi lain merujuk pada penerapan hukum yang adil yang mencakup hak dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh hukum itu sendiri.

Menurut pandangan A.V. Dicey, seorang akademisi dari Inggris, prinsip Negara Hukum (*rule of law*) dalam tradisi *Anglo-Saxon* harus memenuhi tiga elemen esensial. Pertama, keberadaan kekuasaan tertinggi dalam negara, yang berarti supremasi hukum atau kedaulatan hukum. Kedua, prinsip bahwa semua individu memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Dan ketiga, adanya konstitusi yang berasaskan pada prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia. Konsep negara hukum yang mula-mula hanya disebutkan dalam pembahasan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kini ditegaskan secara tegas dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa "*Negara Indonesia adalah negara hukum*". Menurut UUD 1945 revisi keempat. Dalam hal ini, Indonesia diakui sebagai negara yang berlandaskan kedaulatan hukum, yang mana warga negaranya wajib mentaati hukum yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia adalah negara yang mempunyai kekuasaan hukum, dan sudah menjadi kewajiban masyarakatnya untuk mentaati peraturan tersebut. Indonesia, negara demokratis dengan sistem hukum yang kuat, memfasilitasi pengamatan dan penegakan norma hukum.

Supremasi hukum berperan dalam membangun kontrol sosial dalam masyarakat dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengawasi aktivitas pemerintah dan menghentikan penyalahgunaan kekuasaan.

Apakah kegiatan pemerintah mematuhi hukum merupakan pertanyaan utama. Di sisi lain, pemerintah berupaya memperbaiki taraf hidup masyarakat dengan menjadikan mereka patuh terhadap Undang-Undang dan kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga legislatif. Untuk memastikan bahwa pemerintah bertindak dalam batas-batas yurisdiksinya dan mematuhi Undang-Undang, melindungi hak-hak individu seperti yang diharapkan. Untuk menjamin konsistensi antara peraturan yang ada dan pelaksanaannya.

Penetapan negara hukum sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam menegakkan kedaulatan negara merupakan tujuan mendasar dari pengertian negara hukum. Artinya, dalam menjalankan fungsinya, pemerintah wajib menaati semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Prinsip ini dimaksudkan bahwa dengan menekankan supremasi hukum atas semua kewenangan lainnya, prinsip ini akan membantu mencegah pemerintah menyalahgunakan kekuasaannya atau bertindak sewenang-wenang terhadap rakyat. Indonesia mempunyai landasan hukum yang menjadi landasan pengaturan kehidupan berbangsa dan bernegara baik bagi pemegang kekuasaan negara maupun penduduknya, karena merupakan bangsa yang menjunjung tinggi asas supremasi hukum.

Sujipto Rahardjo menyatukan gagasan keadilan dan perdamaian. Bagi Rahardjo, keadilan adalah landasan perdamaian sejati. Artinya, peraturan dan hukum yang dimaksudkan untuk menjaga perdamaian harus adil dan berlaku bagi semua orang secara setara. Dengan kata lain, upaya mencapai keadilan hukum sangat penting untuk mencapai tujuan jaminan sosial. Rahardjo

menggarisbawahi bahwa supremasi hukum sangat penting untuk menjaga perdamaian. Undang-Undang menetapkan standar hak dan kewajiban, mengatur penyelesaian konflik, dan memberikan hukuman kepada pelanggar dengan menetapkan norma-norma yang mengatur perilaku individu dan kelompok dalam masyarakat. Membangun dan mempertahankan perdamaian dapat dilakukan dengan sistem hukum yang kuat.

Rangka Negara mengalokasikan keadilan dan kesejahteraan ekonomi bagi bangsa Indonesia dalam Pasal 33 Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Perekonomian diatur sebagai usaha bersama yang didasarkan pada prinsip kekeluargaan". Pasal 33 Ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 kemudian menegaskan bahwa "Perekonomian nasional dijalankan berdasarkan prinsip demokrasi ekonomi dengan aspek kebersamaan, efisiensi, keadilan, keberlanjutan, kesadaran lingkungan, kemandirian, serta dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional".

Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa kepastian hukum adalah prasyarat penting dalam menjalankan penegakan hukum. Menurut pandangannya, kepastian hukum menggambarkan perlindungan yang dapat diandalkan menentang tindakan yang berubah-ubah, yang penting individu nanti mampu meraih hasil yang diinginkan dalam situasi yang telah ditentukan.

Menurut Teori Kepastian Hukum *Utrecht*, terdiri dari dua konsep. Pertama, adanya aturan yang bersifat umum memungkinkan individu untuk memahami batasan tindakan yang diperbolehkan atau dilarang. Kedua, teori ini

menawarkan jaminan perlindungan hukum bagi masyarakat dari potensi penyalahgunaan kekuasaan pemerintah. Dengan keberadaan aturan yang bersifat umum, individu dapat mengetahui lingkup tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki oleh Negara terhadap mereka.

Sistem hukum memasukkan konsep *utilitarian* ke dalam gagasan keadilan Jeremy Bentham. Bentham berpendapat bahwa orang sering mengambil tindakan untuk memaksimalkan kesenangan dan meminimalkan kesengsaraan. Bentham juga mengatakan, pembuat Undang-Undang harus mampu menciptakan undang-undang yang menjunjung keadilan bagi setiap orang. Pepatah “*the greatest happiness for the greatest number*” menyatakan bahwa tujuan hukum seharusnya adalah memaksimalkan kebahagiaan bagi sebanyak mungkin orang.

Hans Kelsen berpendapat bahwa gagasan kewajiban hukum (*liability*) berkaitan dengan gagasan teori tanggung jawab dalam hukum. Seseorang dianggap bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan apabila perbuatan itu membahayakan dirinya terhadap hukuman atas perbuatan sebaliknya. Biasanya, hukuman yang dijatuhkan kepada pelanggar (*delinquent*) merupakan akibat dari perbuatannya sendiri, yang membuatnya bertanggung jawab.

Perjanjian adalah suatu tata cara dimana dua orang atau lebih sepakat dan terikat pada suatu perjanjian tertulis atau lisan yang telah disetujui oleh semua pihak. Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo berpendapat bahwa perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih yang mengikatkan diri satu sama lain

dengan suatu kontrak yang kemudian mempunyai akibat hukum termasuk dalam lingkup teori perjanjian. Menurut teori klasik, perjanjian adalah segala kegiatan hukum yang dihasilkan dari kesepakatan bersama antara para pihak dan mempunyai akibat hukum berdasarkan syarat-syarat perjanjian yang diputuskan oleh para pihak. Mirip dengan perjanjian pada umumnya, pekerjaan harus dilakukan untuk memastikan bahwa perjanjian memenuhi persyaratan yang diuraikan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata agar mereka menjadi sah. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kontrak kerja. Hal ini sesuai sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1).

Diantara nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh para pendiri negara dan pemerintah Indonesia saat ini adalah kesejahteraan. Undang-Undang Dasar 1945 mengartikan kesejahteraan sebagai suatu lingkungan yang memungkinkan orang pribadi atau kelompok orang, baik laki-laki maupun perempuan, mampu mewujudkan hak-hak fundamentalnya untuk memelihara dan memajukan perikehidupan yang bermartabat.

Menurut Jeremy Bentham (1748–1832), teori kesejahteraan, atau Negara Kesejahteraan, mengemukakan gagasan bahwa negara berkewajiban menjamin kesenangan (atau kesejahteraan) terbesar bagi sebagian besar penduduknya. Bentham menggunakan kata "utilitas" untuk mendefinisikan kebahagiaan dan kesejahteraan. Bentham berpendapat bahwa segala sesuatu yang meningkatkan kebahagiaan adalah sesuatu yang diinginkan, berdasarkan

teori utilitarian yang diciptakannya. Di sisi lain, sesuatu yang menyakitkan adalah sesuatu yang tidak diinginkan.

Menurut pandangan Aristoteles tentang keadilan, menjamin terpenuhinya hak diperlukan untuk memberikan kepastian hukum yang adil. Hal ini menyoroti pentingnya kesetaraan hak sebagai elemen dasar keadilan. Selain itu, teori perlindungan hukum Setiono berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang negara terhadap hukum, dengan tujuan mewujudkan negara yang sah dan damai di mana setiap orang dapat hidup bermartabat.

Hukum perjanjian terkait erat dengan kekuatan hukum dan legitimasi perjanjian lisan, karena didasarkan pada tiga faktor yang menetapkan validitas suatu perjanjian. Ada dua sistem perjanjian dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata: sistem terbuka dan sistem tertutup. Dilarang di bawah sistem tertutup untuk menetapkan hak properti baru di luar yang ditentukan oleh hukum. Mekanisme ini digunakan dalam Buku II Kitab Undang–Undang Hukum Perdata dan memiliki sifat memaksa dan mengikat. Adapun sistem terbuka, dikatakan bahwa setiap orang bebas untuk mencapai kesepakatan apapun selama itu tidak bertentangan dengan hukum, moralitas, atau ketertiban umum. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III memuat peraturan-peraturan yang mengatur pengaturan ini. Isi perjanjian biasanya disusun secara terbuka, memberikan kebebasan kepada pihak-pihak yang terlibat untuk memilih persyaratan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. Tetapi penting untuk diingat bahwa kemerdekaan ini memiliki keterbatasan.

Pembatasan harus diikuti ketika membuat perjanjian untuk mematuhi hukum, menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral, dan menjaga ketertiban umum secara umum.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 mendefinisikan perjanjian sebagai berikut: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau orang-orang mengikatkan diri pada orang atau orang-orang lain. Dalam rangka suatu perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1313, hanya keterangan mengenai pihak yang mengabdikan atau lebih kepada pihak lain, dan sama sekali tidak menyebutkan alasan di balik perjanjian itu.

Dalam perjanjian terdapat beberapa unsur yaitu:

1. Ada pihak.
2. Ada persetujuan antara pihak.
3. Ada tujuan yang akan dicapai.
4. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.
5. Ada bentuk tertentu.
6. Ada syarat-syarat tertentu.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memuat aturan apapun yang mensyaratkan adanya hubungan kerja untuk memiliki perjanjian kerja tertulis. Dinyatakan berbeda, kontrak kerja di bawah hukum perburuhan, persetujuan lisan dipandang sah dan dapat ditegakkan terhadap pengusaha dan karyawan. Tetapi penting untuk memahami bahwa kontrak kerja tertulis dibuat. Selain berfungsi sebagai pengikat hubungan kerja, juga berfungsi sebagai pembuktian

bagi para pihak dalam hal terjadi konflik hubungan industrial antara pengusaha dan karyawan. Dalam kontrak kerja hak dan kewajiban para pihak dalam interaksi kerja harus diuraikan secara jelas dalam perjanjian tertulis. Persyaratan hukum perjanjian mencakup keberadaan pekerjaan yang disepakati dan legalitasnya; Persyaratan terakhir ini, yang terkait dengan tujuan perjanjian, disebut sebagai kondisi obyektif. Perjanjian tersebut dianggap batal secara hukum yaitu, dianggap tidak pernah ada sejak awal jika kondisi obyektif tidak terpenuhi. Perjanjian tersebut masih dapat ditegakkan secara hukum sampai hakim membatalkannya jika salah satu kondisi memberikan persetujuan tanpa persetujuan, atau ketika orang tua, wali, atau wali dari pihak yang tidak mampu membuat perjanjian tidak terpenuhi. Dalam kasus ini, perjanjian dianggap subjektif.

Koneksi kerja adalah hubungan yang ada antara karyawan dan perusahaan. Hal ini terbukti dari uraian Chairuddin K. Nasution tentang konsep hubungan kerja, yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah interaksi yang terjadi antara karyawan dengan bisnis atau pengusaha dalam parameter kontrak kerja dan norma kerja yang disepakati bersama. Hubungan kerja adalah ikatan yang berkembang antara karyawan dan pengusaha setelah pelaksanaan kontrak kerja. Menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku III, Bab II tentang kewajiban yang timbul dari kontrak atau perjanjian, dan Bab V sampai XVIII, yang mengatur standar hukum dan prinsip-prinsip hukum perjanjian, secara tegas mengendalikan perjanjian. baik secara umum maupun hukum yang mengatur perjanjian dengan fitur unik, yang lebih baik disebut sebagai perjanjian tertentu. Konsep kebebasan berkontrak sudah dikenal luas dalam perjanjian. Idenya, secara teori, setiap orang mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian dalam bentuk apa pun, asalkan dilakukan dengan menjunjung tinggi prinsip moral, hukum, dan ketertiban umum. Bagian-bagian perjanjian yang memuat peraturannya sering disebut sebagai *optimal law*. Hal ini disebabkan para pihak dalam perjanjian mempunyai kemampuan untuk menghilangkan salah satu isi klausul tersebut. Gagasan bahwa harus ada kesetaraan dan keseimbangan dalam hubungan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian. Jika dibandingkan dengan hubungan yang terdapat dalam perjanjian kerja, hal ini berbeda.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Menurut definisi tersebut, kehadiran serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu organisasi merupakan prasyarat terciptanya perjanjian kerja bersama. Yang dimaksud

dengan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh, untuk, dan oleh pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela, dan menjunjung tinggi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Definisi tersebut terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, Nomor 17.

Pasal 119 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja/serikat buruh agar dapat mengikuti pembicaraan perjanjian kerja bersama. Kondisi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Apabila dalam suatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak berbicara atas nama pekerja dan buruh dalam pembahasan perjanjian dan bersama-sama dengan pengusaha apabila jumlahnya lebih dari 50% seluruh pekerja dan buruh pada perusahaan yang bersangkutan.
2. Apabila sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Meskipun pada saat itu mereka tidak mewakili lebih dari 50% dari seluruh pekerja atau buruh di suatu perusahaan, namun serikat pekerja/serikat buruh mempunyai kewenangan untuk mewakili pekerja atau buruh yang melakukan perundingan dengan pengusaha sepanjang

memperoleh dukungan lebih dari 50% dari seluruh pekerja atau buruh pada perusahaan melalui pemungutan suara.

Setelah lewat waktu lebih dari enam bulan setelah pemilu dengan memanfaatkan tata cara sebagaimana dimaksud pada ayat (2), serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan permohonan pengembalian untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha jika mendapat dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai.

Jika seorang pekerja mempunyai kartu anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka ia dianggap sebagai anggota serikat pekerja/buruh yang sah. Kartu ini berfungsi sebagai identifikasi dan verifikasi keanggotaan serikat pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 121 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tahun Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa kartu anggota merupakan bukti status keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan 120. Ketentuan mengenai perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 123 Tentang keabsahan perjanjian kerja dan terpenuhinya syarat-syarat untuk memperoleh perjanjian kerja bersama agar diakui sah dan diatur oleh undang-undang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 132. Perjanjian kerja mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja termasuk pekerjaan, gaji, dan tunjangan lainnya barulah perjanjian tersebut mempunyai kedudukan hukum. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memberikan penjelasan yang jelas mengenai hal ini, yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hasil kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja mempunyai kekuatan hukum dan memberikan hak dan kewajiban kepada masing-masing pihak untuk mematuhi syarat-syarat yang ditentukan.

Secara harfiah, pekerja dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang telah disetujui oleh Ir. H. Abdurrahman Wachid atau dikenal dengan Gus Dur, Presiden Negara Kesatuan Republik Indonesia saat itu. Ketentuan dalam peraturan perundang-undangan melarang pengurus dan anggota serikat pekerja untuk berorganisasi. Berikut adalah beberapa contoh perilaku bisnis yang dilarang oleh Undang-Undang ini:

1. Berakhirnya kontrak kerja perorangan, pemberhentian sementara, promosi, atau penurunan status, serta penyesuaian tanggung jawab,
2. Keterlambatan pembayaran gaji pegawai.
3. Memperlakukan pekerja atau keluarganya dengan cara yang menakutkan, dan
4. Melarang kampanye, inisiatif sosialisasi, dan tindakan lain yang terkait dengan pembentukan serikat pekerja.

Perjanjian kerja dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan undang-undang yang dikenal dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu yang ditetapkan dan perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu yang tidak ditentukan. Dari Pasal 56 hingga Pasal 60, ini diatur. Kontrak kerja Ada perjanjian terbatas waktu di tempat kerja yang

diakhiri dengan kesimpulan dari sebuah pekerjaan, seperti Kontrak kerja Ada perjanjian terbatas waktu di tempat kerja yang diakhiri dengan kesimpulan dari sebuah pekerjaan seperti output dari rumah pengembangan proyek. Berikut ini adalah daftar tanggung jawab pemberi kerja sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja:

1. Kewajiban upah; Hubungan kerja yang erat tanggung jawab utama pengusaha adalah membayar gaji untuk tugasnya tepat waktu.
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat atau cuti: Karyawan harus menerima cuti tahunan secara teratur dari majikan mereka.
3. Kewajiban untuk menyediakan pemeliharaan dan perawatan; Berdasarkan Pasal 1602x KUHPerdara, pengusaha wajib memberikan perlakuan atau pengobatan bagi karyawan yang tinggal di rumahnya.
4. Persyaratan untuk memberikan surat informasi; persyaratan ini berasal dari Pasal 1602a KUH Perdata, yang menyatakan bahwa majikan diharuskan untuk memberikan sertifikat bertanggal dan membubuhkan tanda tangannya di atasnya. Pemberhentian merupakan tahap terakhir dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM). Istilah pemberhentian seringkali digunakan secara sinonim dengan *separation*, pemisahan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan dari organisasi tersebut. Pengunduran diri merupakan bentuk utama pemutusan hubungan kerja, yang disusul PHK, pemberhentian, dan pensiun, menurut Marwansyah yaitu:

a. Pengunduran Diri

Pengunduran diri adalah akhir yang diprakarsai karyawan untuk pekerjaan mereka. Jika ini terjadi dalam masa percobaan, baik majikan maupun karyawan tidak akan memiliki kewajiban apa pun sebagai hasilnya. Namun, jika ikatan kerja didukung oleh kontrak khusus yang memungkinkan tagihan bisnis untuk pelatihan, biaya perekrutan, dan biaya lainnya.

b. Pemberhentian Sementara

Pemberhentian sementara dikenal juga sebagai *lay-off*, adalah tindakan pemutusan hubungan kerja yang biasanya terjadi ketika kondisi tertentu terjadi di perusahaan:

- 1) Ketika karyawan yang dirumahkan tidak memiliki pekerjaan yang tersedia untuk dilakukan.
- 2) Ketika pengusaha berharap bahwa ketidaktersediaan pekerjaan hanya bersifat sementara dan tidak akan berlangsung lama.
- 3) Ketika pengusaha memiliki niat untuk memanggil kembali karyawan yang dirumahkan untuk bekerja lagi apabila suatu saat berjalan menjadi tersedia kembali.

c. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir dalam pemutusan hubungan kerja yang merupakan tindakan yang sangat drastis terhadap seorang karyawan. Oleh karena itu, langkah ini harus dilakukan dengan sangat berhati-hati. Pentingnya melakukan pemecatan dengan keadilan,

dimana harus ada alasan yang memadai untuk melakukan pemecatan. Tindakan pemecatan seharusnya hanya diambil setelah segala upaya yang masuk akal telah dilakukan untuk membantu karyawan tersebut, dan ternyata tidak dapat diterima, ketidakmemnuhi syarat dalam melaksanakan pekerjaan, atau perubahan dalam persyaratan pekerjaan.

d. Pemensiunan

Pensiun merupakan suatu bentuk pemutusan hubungan kerja yang terjadi ketika seorang karyawan mencapai usia dan masa kerja maksimum yang ditetapkan oleh perusahaan. Bagi sebagian orang, pensiun dapat menjadi pengalaman yang menantang karena tiba-tiba harus berhenti dari rutinitas yang sibuk dan mencoba mengatasi kehidupan yang terasa kurang produktif. Perusahaan umumnya memiliki kewajiban untuk memberikan tunjangan pensiun kepada karyawan yang memasuki masa pensiun.

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang rumit dapat memiliki dampak sosial dan keuangan yang besar pada bisnis dan karyawan. Ada banyak alasan lain mengapa bisa ada PHK, termasuk perubahan kebijakan, kinerja yang buruk, dan reorganisasi perusahaan. Bisnis harus memikirkan konsekuensi moral, hukum, dan kemanusiaan dari PHK. Ini memerlukan pemberitahuan yang cukup kepada karyawan sebelum melakukan PHK, membayar mereka secara adil sesuai dengan hukum, dan mendukung serta membantu karyawan yang terkena dampak menemukan pekerjaan lain atau mengejar pengembangan keterampilan. Bagi karyawan, PHK adalah kekhawatiran utama karena pekerja

secara alami kehilangan sumber penghasilannya setelah PHK, dia pasti tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga mereka.

Menurut pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Segala tindakan yang berkaitan dengan PHK, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan perlakuan harus mematuhi peraturan perundang-undangan terkait. Kemudian ditambahkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 *lex specialis*. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa pemilik usaha dapat memecat pekerjanya karena berbagai alasan yang diperbolehkan oleh Undang-Undang. Penghentian kerja sama mengacu pada berakhirnya kerja sama karena sebab tertentu yang menyebabkan pemimpin dan karyawan memenuhi komitmen mereka. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberhentikan seorang karyawan adalah upaya terakhir dalam upaya menyelamatkan perusahaan dan langkah terakhir dalam menjaga keberlangsungan tempat kerja. Konflik antara pimpinan dan pegawai berujung pada saling menyalahkan yang berujung pada kerjasama dalam bekerja. Dalam bidang hukum ketenagakerjaan terdapat berbagai bentuk pemberhentian, seperti:

1. Pemberhentian eksekutif, yang sering terjadi akibat ketidaksepakatan pekerja dengan kebijakan bisnis.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, dimana pekerja mempunyai wewenang untuk berhenti bekerja sama kapan pun mereka mau, dengan izin dari pimpinan.
3. Pemutusan hubungan kerja demi kepentingan terbaik suatu perusahaan yang sah, yang mana manajemen dapat melaksanakannya sesuai dengan perjanjian.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan: Jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang bangkrut, misalnya, salah satu pihak dalam perjanjian kerja dapat mengajukan petisi kepada pengadilan untuk mengakhiri kemitraan karena alasan yang signifikan.

Seperti halnya perekrutan staff baru, pemutusan hubungan kerja harus ditangani secara hati-hati dan profesional serta mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku untuk mencegah masalah di masa depan. Hal ini memungkinkan terpeliharanya hubungan kerja yang positif antara organisasi dan mantan karyawannya. Sebagian besar pemecatan karyawan merupakan akibat dari permasalahan yang belum terselesaikan, sehingga untuk memberikan perlindungan yang memadai, prosedur pemberhentian harus mematuhi persyaratan hukum. Pemutusan hubungan kerja karena delapan alasan umum: ketentuan hukum, permintaan perusahaan, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, berakhirnya perjanjian kerja, perawatan karyawan, dan likuidasi karena kematian. Keputusan suatu perusahaan untuk

memecat seorang karyawannya dapat menjadi pembenaran hukum atas pemberhentian resmi karyawan tersebut dari perusahaan atau pemecatan sepihak oleh manajemen. ketika seorang karyawan tidak menaati kebijakan kerja, seperti memberikan informasi palsu saat menandatangani kontrak atau terlibat dalam perilaku berbahaya, seperti memberikan ancaman terhadap supervisor, keluarga supervisor, atau karyawan lainnya, pemberi kerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang terlalu tua untuk dipecat atas kebijakan perusahaan dapat diberhentikan karena usianya yang lebih tua. Jika terjadi PHK atau kehilangan pekerjaan, karyawan dan keluarganya akan mengalami kesulitan keuangan. Karena itu, majikan harus memberikan kompensasi pesangon kepada pekerja yang akan dilepaskan untuk mendukung mereka dan keluarga mereka saat mereka mencari pekerjaan lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi peraturan yang mengatur pembayaran uang pesangon.

Seperti yang telah diketahui bahwa perusahaan adalah entitas hukum yang memiliki modal yang terbagi dalam bentuk saham dan diatur oleh Undang-Undang serta regulasi yang berlaku. Perusahaan umumnya merupakan persekutuan modal yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam peraturan hukum. Selain itu, keberadaan perusahaan swasta di Indonesia merupakan salah satu strategi bagi pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin meningkat, terutama dikalangan angkatan kerja yang produktif. Perusahaan swasta dalam hal ini yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang tidak memenuhi

kewajiban membayar pesangon sebagai pengusaha kepada karyawan pensiunan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Individu, kelompok, atau badan hukum yang mengoperasikan perusahaan dengan kepemilikan sendiri;
2. Individu, kelompok atau badan hukum yang secara mandiri mengelola perusahaan yang bukan milik mereka sendiri.
3. Individu, kelompok atau badan hukum yang mewakili perusahaan seperti yang dijelaskan dalam poin a dan b, yang berbasis di Indonesia tetapi memiliki kepemilikan di luar wilayah Indonesia.

Komponen penting dari hubungan kerja antara pengusaha dan oleh perusahaan PT.KAI adalah pembayaran pesangon. Pekerja yang dipecat karena alasan apa pun, termasuk oleh majikan mereka atau pilihan mereka sendiri, berhak atas uang pesangon. Prosedur untuk membayar pesangon harus mematuhi bagian yang relevan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, yang menetapkan jumlah pesangon yang berhak diterima karyawan sehubungan dengan masa kerja mereka dan persyaratan di mana pekerjaan mereka dapat diberhentikan. Sangat penting bagi pengusaha untuk menjamin pembayaran pesangon yang cepat dan sesuai dengan aturan yang relevan untuk menegakkan keadilan dan melindungi hak-hak karyawan pada saat pemutusan hubungan kerja.

Ketika seorang karyawan perusahaan mencapai usia pensiun, pemberi kerja wajib mematuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 167 tentang Usia Pensiun. Pasal 156 ayat (1) Undang - Undang mengamanatkan pengusaha memberikan kompensasi atas hak-hak yang seharusnya diperoleh pekerja pada saat pemutusan hubungan kerja, serta pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Maka dari itu, pembayaran pesangon kepada pekerja yang telah mencapai usia pensiun telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebaliknya, uang pesangon mengacu pada penghasilan apa pun termasuk uang penghargaan dan kompensasi hak yang dibayarkan oleh pemberi kerja, termasuk Pengelola Dana Pesangon Ketenagakerjaan, kepada pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja mereka atau pemutusan hubungan kerja. hubungan kerja mereka. Diantaranya persyaratan yang harus dipenuhi oleh perseroan terbatas, pada hal ini swasta di Indonesia adalah pembayaran pesangon. Persyaratan tersebut terdapat dalam Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun, disebutkan bahwa uang pesangon harus dibayarkan secara tunai sesuai dengan peraturan Indonesia. Hal ini disebabkan karena pekerja di Indonesia yang telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama pada dasarnya akan mencapai usia pensiun. Ketika seorang pekerja mencapai usia pensiun, pemberi kerja wajib membayar pesangon. Besaran pesangon berbeda-beda tergantung pada berapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mempertahankan standar hidup yang terhormat bahkan setelah mereka berhenti

bekerja. Memberikan pesangon kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun merupakan hal yang lumrah bagi dunia usaha dalam suatu organisasi.

Besaran dan waktu pemberian pesangon ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja dan dibayar oleh pemberi kerja. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan ayat 167 tentang Usia Pensiun, serta Pasal 156 ayat (2) sub a, b, c, d, e, f, g, h, dan i. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 167 tentang Usia Pensiun, apabila suatu perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjaannya, maka dianggap dalam hal PT. KAI, perusahaan telah melanggar hak pekerja dengan tidak membayar pesangon kepada pekerja yang telah mencapai usia pensiun sesuai ketentuan yang berlaku.

Akibatnya, PT. KAI, pengusaha/pengusaha, dan pekerja mempunyai hubungan hukum yang didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini perjanjian kerja tertulis yang diperlukan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Bab IX Pasal 51 ayat (2) yang mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Jika seorang pekerja mencapai usia pensiun, maka pemberi kerja diwajibkan berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Usia Pensiun untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang telah mencapai usia pensiun. Hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) yang mengatur bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang imbalan kerja, dan uang

penggantian hak yang seharusnya diterima pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja.

Mengenai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 tentang pembayaran pesangon bagi pekerja di perusahaan, diketahui bahwa PT. KAI wajib memberikan uang pesangon kepada pegawai yang telah mencapai usia pensiun di perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku mengenai besarnya dalam batas waktu pembayaran. Artinya, pembayarannya harus dilakukan selambat-lambatnya setelah pemutusan hubungan kerja dari maka dapat diketahui bahwa PT. KAI wajib membayar uang pesangon kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun di perusahaan. Jumlah pembayaran harus dilakukan dalam batas waktu pembayaran, dan harus dilakukan selambat-lambatnya setelah karyawan diberhentikan dari perusahaan dengan alasan telah mencapai usia pensiun.

Terdapat konsekuensi hukum karena gagal mematuhi peraturan yang menentukan kewajiban hukum dan menerapkan ketentuan ini dengan cara yang memenuhi persyaratan mereka. Ini termasuk kewajiban membayar uang pesangon kepada pekerja yang telah mencapai usia pensiun sebagaimana ditentukan oleh PT. KAI bagi pekerja. Korporasi dapat menerima peringatan dan hukuman sebagai akibat dari dampak hukum ini. Pasal 1365 Hukum Perdata Indonesia, yang mengatakan bahwa "setiap tindakan melanggar hukum, yang membahayakan orang lain, mengharuskan orang yang secara tidak sengaja mempublikasikan kerugian, memahami kerugian," adalah apa yang diperlukan dalam situasi khusus ini.

Perusahaan harus mematuhi Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Usia Pensiun dalam hal pembayaran pesangon kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun. Ini karena, meskipun mereka tidak lagi bekerja, pekerja masih menerima gaji yang terhormat, dan majikan secara alami berkewajiban untuk memberikan uang pesangon. Tujuan dari manfaat ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, ketenangan perusahaan, dan konsistensi hukum. Namun demikian, cara organisasi menerapkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Usia Pensiun melanggar atau menyimpang dari ketentuan undang-undang yang dinyatakan. Besarnya pesangon bagi pekerja yang tidak mematuhi ketentuan yang berlaku dan batas waktu pesangon yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Usia Pensiun merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Usia Pensiun.

Pekerja yang belum menerima pembayaran uang pesangon sesuai dengan ketentuan peraturan terkait melakukan upaya hukum yaitu:

1. Dengan membicarakan permasalahan tersebut kepada pihak perusahaan terkait, khususnya ketidaktepatan prosedur pembayaran santunan pesangon yang tidak mengikuti pedoman yang telah ditetapkan.
2. Surat akan ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja untuk meminta bantuan dalam mengatur mediasi atau perundingan bipartit, serta mencatat

konflik industrial yang terjadi, disertai laporan mengenai pelanggaran yang dilakukan perusahaan melalui kuasa hukum.

3. Dengan melakukan pelaporan atas pelanggaran tersebut kepada Pengadilan Negeri Hubungan Industrial kelas 1A Khusus di Bandung.

Upaya yang dilakukan oleh pekerja, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bertujuan untuk menegakan keadilan terhadap hak-hak mereka yang telah dilanggar oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memenuhi kewajiban serta tanggungjawabnya dalam pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang telah mencapai usia pensiun, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara spesifik, hal ini merujuk ada Pasal 167 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang usia pensiun.

## **F. Metode Penelitian**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Untuk menggambarkan masalah dalam penulisan hukum yang berjudul “Kekurangan Pembayaran Pesangon Pensiunan Perusahaan PT. KAI Sesuai Masa Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, jenis penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif analitis karena yang menekankan pada proses ini, yaitu mempunyai landasan teori yang menjadi pedoman untuk menjamin fokus penelitian sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Pendekatan ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang dikumpulkan dalam keadaannya saat ini dengan tujuan

menganalisis keadaan kelompok manusia, objek, situasi, gagasan, atau kejadian saat ini. Penulis karya ini mencoba untuk menyelidiki dan mengevaluasi tinjauan hukum yang berkaitan dengan kewajiban PT.KAI atas kekurangan pembayaran pesangon sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## **2. Metode Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif sebagai metodologinya. Metode ini melibatkan pelaksanaan penelitian hukum dengan penekanan pada prinsip-prinsip panduan, standar, doktrin, atau peraturan. Untuk melakukan penelitian ini, ketentuan undang-undang tersebut dikaji dengan tetap mempertimbangkan permasalahan terkini. Selain itu, penerapan hukum terhadap Tanggung Jawab PT. KAI atas kekurangan pesangon sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **3. Tahap Penelitian**

Tahapan penelitian ini ada dua langkah yang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

### **a. Penelitian Kepustakaan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data teoritis, yang kemudian dikumpulkan, dibaca, dan diteliti dari sumber-sumber yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian. Informasi Ronny Hanitijo Soemitro membagi bahan hukum sekunder menjadi tiga

kategori yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut antara lain:

- 1) Dokumen hukum primer, atau bahan yang mempunyai kekuatan hukum, terdiri dari peraturan perundang-undangan sebagai berikut:
  - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - b) Undang-Undang Dasar 1945
  - c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Dokumen hukum sekunder, adalah sumber dimana peneliti menerima informasi secara tidak langsung melalui media perantara. Mayoritas informasinya bersumber dari dokumen, bukti, atau kumpulan laporan sejarah dari arsip, baik yang sudah diterbitkan maupun belum, khususnya buku-buku yang relevan dengan teks ini dan materi yang menjelaskan materi hukum primer, seperti publikasi ilmiah dan studi yang dilakukan oleh para profesional hukum.
- 3) Dokumen hukum tersier, dokumen hukum untuk melengkapi penelitian yang tersebut dapat membantu dokumen hukum primer, seperti ensiklopedia, kamus hukum, jurnal, internet, artikel, dan lain-lain.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yang dilakukan dengan penelitian ini adalah berperan sebagai pendukung bagi data yang ditemukan dalam sumber kepustakaan sebelumnya. Pendekatan ini dilakukan dengan proses wawancara.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis sebagai pendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Studi Kepustakaan**

Studi keustakaan ini adalah untuk mencari sumber-sumber yang akan digunakan dalam melakukan penelitian hukum ini, dikumpulkan dokumen-dokumen yang diambil dari catatan tertulis dan sumber buku. Bahan-bahan yang dikumpulkan tersebut akan dipilih dan diolah untuk kemudian disusun hasil pengolahan datanya menjadi sumber daya hukum primer, sekunder, dan tersier.

##### **b. Studi Lapangan**

Pertanyaan dan jawaban terorganisir digunakan selama wawancara untuk melengkapi data asli yang dikumpulkan dari pihak yang berwenang di PT. Kereta Api (Persero).

#### **5. Alat Pengumpul Data**

##### **a. Data Kepustakaan**

Data dari dokumen perpustakaan, seperti kajian bahan bacaan berupa buku, publikasi ilmiah, catatan temuan inventarisasi sumber daya hukum, dan peraturan perundang-undangan

##### **b. Data Lapangan**

Pengumpulan data lapangan sangat penting untuk memperoleh informasi tertentu karena bahan wawancara dengan orang-orang terkait memberikan dukungan tambahan terhadap data literatur yang digunakan

dalam penyelidikan ini. Mengenai alat tulis dan telepon seluler yang digunakan dalam penelitian ini.

## **6. Analisis Data**

Teknik analisis kualitatif digunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang dikumpulkan. Analisis kualitatif merupakan metode pengambilan kesimpulan deskriptif yang tidak mengandalkan rumus matematika. Normatif karena penelitian ini didasarkan pada peraturan yang berlaku saat ini sebagai hukum positif dan didasarkan pada analisis data kualitatif dari bahan wawancara yang telah diberikan kepada responden untuk mencapai kesimpulan.

## **7. Lokasi Penelitian**

Berikut lokasi yang digunakan dalam penelitian skripsi ini karena berkaitan dengan permasalahan yang ingin diteliti oleh peneliti:

### **a. Perpustakaan**

Perpustakaan Saleh Adiwinata Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jalan Lengkong Dalam No. 17 Bandung.

### **b. Instansi**

PT. Kereta Api (Persero) Bandung, Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117