

**Tinjauan Yuridis Pemberian Hak Pesangon Bagi Pekerja yang Telah
Mencapai Usia Pensiun Normal dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial
(Studi Kasus : Putusan Mahkamah Agung Nomor 36K/Pdt.Sus-PHI/2018)**

Intisari

Oleh

Maherdhita Galuh Putri Octaviany¹ dan Ari Hernawan²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait penghitungan hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mencapai usia pensiun normal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 36K/Pdt.Sus-PHI/2018, serta menganalisis terpenuhinya asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 36K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder dan tersier untuk mendapatkan data sekunder dengan cara studi dokumen. Hasil penelitian kepustakaan dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian penulis dalam tesis ini menunjukkan bahwa pertama, terkait perbedaan penafsiran terhadap implementasi Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh pengusaha dan pekerja yang telah mencapai usia pensiun normal, dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 36K/Pdt.Sus-PHI/2018 menyatakan bahwa penghitungan dan pembayaran hak-hak pensiun normal oleh pengusaha telah sesuai dengan Pasal 167 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan cara membandingkan antara total hak pekerja atas PHK karena pensiun normal dengan total manfaat program pensiun. Kedua, Majelis Hakim menilai kesesuaian fakta hukum dengan ketentuan yang berlaku dan memberikan suatu pertimbangan hukum yang telah mencerminkan terpenuhinya tujuan hukum yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi para pihak.

Katakunci: pesangon, pekerja, usia pensiun normal, penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹ Mahasiswi Pascasarjana pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Kampus Jakarta (Perum. Purwo Alam Asri No. A8, Kalasan, Kab. Sleman, DIY;E-mail: maherdhita@gmail.com)

² Dosen Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

***Legal Analysis on Severance Pay Granting for Workers Who Have Reached
Normal Retirement Age in Settling Industrial Relations Disputes
(Case Study: Supreme Court Decision Number 36K/Pdt.Sus-PHI/2018)***

Abstract

By

Maherdhita Galuh Putri Octaviany³ and Ari Hernawan⁴

Current study aimed to analyze the implementation of Article 167 paragraph (3) of Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan regarding the calculation of employee rights subject to termination of employment due to reaching the normal retirement age in settling industrial relations disputes based on the Supreme Court Decision No. 36K/Pdt.Sus-PHI/2018, as well as to analyze the fulfillment of the principles of justice, legal certainty and usefulness in the Supreme Court Decision No. 36K/Pdt.Sus-PHI/2018.

A descriptive normative-juridical approach was applied in current study. The research was conducted through library research on primary, secondary and tertiary legal materials to obtain secondary data by means of document study. The results of library research were analyzed qualitatively and presented descriptively.

Study result showed that, first, related to different interpretations of the implementation of Article 167 of Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 by both employers and workers who have reached the normal retirement age, The Supreme Court Decision No. 36K/Pdt.Sus-PHI/2018 stated that the calculation and payment of normal pension rights by employers had applied the Article 167 paragraph (3) of Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 by comparing the total rights of workers to dismissal due to normal pension with the total benefits of the pension programs. Second, The Panel of Judges had assessed the suitability of legal facts with applicable provisions and had provided a legal consideration that reflected justice, legal certainty and usefulness as legal objectives for the parties.

Keywords: severance pay, employee, normal retirement age, industrial relation dispute settlement.

³ Post Graduate Student at Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada, Jakarta Campus (Perum. Purwo Alam Asri No. A8, Kalasan, Sleman, DIY; E-mail: maherdhita@gmail.com)

⁴ Employment Law Lecturer at Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.