

PENENTUAN WAKTU DALUWARSA PADA SAAT PENGAJUAN HAK (STUDI PUTUSAN 1736 K/PDT.SUS-PHI/2022)

Winda Ardila¹ dan Arinto Nugroho²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia
winda.21186@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia
arintonugroho@unesa.ac.id, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

Abstract

This study examines an industrial relations dispute between Naty Julianus Hadjoh, Djamaludin Keling, Melkianus Kana, and PT Pegadaian concerning the underpayment of retirement severance compensation. At the first instance, the claim was dismissed as time-barred. However, the Supreme Court, in Decision Number 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022, ruled that the claim was not barred by the statute of limitations and partially granted the workers' demands. This study analyzes the Court's legal reasoning regarding the statute of limitations and evaluates the accuracy of the calculation of termination compensation under Indonesian labor law. Using normative legal research with statutory, case, and conceptual approaches, the study finds that Article 171 of Law Number 13 of 2003 in conjunction with Article 82 of Law Number 2 of 2004 does not specifically regulate the limitation period for retirement-related claims, so the Court's ruling that the claim was not time-barred was appropriate. Nevertheless, the Court erred in calculating compensation by including the transportation allowance as part of fixed wage components, although such allowance is classified as non-permanent because it depends on attendance. This misapplication of wage components resulted in an inflated compensation figure relative to Article 157 of the Manpower Law. The findings highlight the importance of consistent application of labor law provisions, particularly regarding wage components, to ensure fairness and legal certainty in resolving industrial relations disputes.

Keywords: Termination of Employment, Retirement, Claim Statute of Limitation, Compensation

A. PENDAHULUAN

Industri memiliki peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia, dengan pengusaha dan pekerja sebagai pelaku utamanya dalam suatu hubungan kerja yang berlandaskan perjanjian kerja, memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara itu, hubungan industrial merupakan suatu sistem yang terbentuk dalam proses produksi barang maupun jasa, yang melibatkan pengusaha, pekerja atau buruh, serta pemerintah. Sistem ini

berlandaskan pada prinsip-prinsip Pancasila serta ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *(Harahap, 2020)*.

Hubungan kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari Hukum Ketenagakerjaan. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan ikatan antara pekerja dan pemberi kerja yang terbentuk setelah adanya kesepakatan antara keduanya. Dalam hubungan ini, pekerja bersedia menjalankan tugasnya untuk pemberi kerja dengan memperoleh upah, sementara pemberi kerja berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja serta memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Jadi, dalam suatu hubungan kerja atau hubungan industrial, seorang pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan bekerja, mematuhi peraturan perusahaan, serta mengikuti ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan sendiri merupakan seperangkat aturan yang mengatur segala aspek yang berkaitan dengan aktivitas bekerja seseorang kepada pihak lain dengan imbalan berupa upah. *(Hadistianto, 2022; Soepomo, 2003; Asyhadie, 2013)*.

Pada dasarnya, hubungan kerja di Indonesia memiliki ciri, di antaranya: 1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara; 2. Menganggap pekerja bukan sebagai factor produksi, menjalankan sebagai manusia yang bermartabat; dan 3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi memiliki kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan. *(Khakim, 2014)*.

Dalam setiap interaksi antar-individu, konflik dan permasalahan hukum tidak dapat dihindari, salah satunya ialah yang terjadi dalam hubungan industrial. Di Indonesia, hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pihak lain yang berperan dalam proses produksi barang atau jasa, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai hubungan industrial. Untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, pekerja juga perlu menghormati hak-hak pengusaha. (Khakim, 2022).

Salah satu isu utama dalam hubungan industrial adalah Pemutusan Hubungan Kerja, baik yang dilakukan karena efisiensi perusahaan, kesalahan pekerja, maupun karena pekerja memasuki masa pensiun. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Ketika hubungan kerja berakhir, maka hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha juga ikut berakhir secara timbal balik. Pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu memiliki makna yang luas, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya terbatas pada keputusan pengusaha akibat pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, tetapi juga dapat mencakup berbagai faktor lainnya. (Khakim, 2022).

Pemutusan Hubungan Kerja sering kali menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha, terutama ketika terdapat ketidaksepakatan mengenai hak-hak yang seharusnya diterima pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja. Data yang tercatat oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa jumlah kasus PHI pada tahun 2022 hingga 2025 mencapai total 24.625 kasus. Rincian data tersebut adalah sebagai berikut: (Rasji, 2021); data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Tabel 1
Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2022–2025

Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial	2022	2023	2024	2025
Perselisihan Hak	1.270	2.554	250	291
Perselisihan Kepentingan	248	387	32	33

Perselisihan PHK	3.075	7.275	722	8.382
Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh	48	51	5	2
Total	4.641	10.267	1.009	8.708

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah kasus PHI di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 4.641 kasus. Angka ini mengalami kenaikan pada tahun 2023 menjadi 10.267 kasus, kemudian pada tahun 2024 mengalami penurunan dengan jumlah kasus 1.009, namun kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi 8.708. Secara keseluruhan, perselisihan PHK merupakan jenis perselisihan yang paling dominan setiap tahunnya dan diikuti oleh perselisihan hak.

Jumlah kasus PHK mencapai 3.075 kasus pada tahun 2022, 7.275 kasus pada tahun 2023, 722 kasus pada tahun 2024, dan meningkat kembali menjadi 8.382 kasus pada tahun 2025. PHK dapat diartikan sebagai berakhirnya sumber penghasilan bagi pekerja beserta keluarganya. PHK memberikan dampak secara finansial, psikologis, maupun sosial bagi pekerja.

Untuk mengatasi potensi perselisihan tersebut, pemerintah telah mengatur mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja dalam peraturan perundang-undangan. Persoalannya, penerapan regulasi ini tidak selalu berjalan sesuai dengan prinsip keadilan bagi pekerja. Salah satu perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja adalah ketentuan terkait hak-hak yang harus diterima setelah hubungan kerja berakhir. Hak-hak tersebut mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Arsyad, 2025).

Ketentuan tersebut bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja agar tetap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya setelah kehilangan pekerjaannya. Sayangnya, dalam

praktiknya, sering kali terjadi ketidaksesuaian antara kebijakan internal perusahaan dengan regulasi nasional yang mengatur hak-hak ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja yang merasa dirugikan harus menempuh jalur hukum untuk memperoleh hak-haknya. Salah satu mekanisme yang disediakan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi sebagai forum penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk dalam sengketa terkait Pemutusan Hubungan Kerja . Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan terbatas dalam menangani perkara, yakni hanya perkara yang berkaitan dengan perselisihan dalam hubungan industrial, yang mencakup perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja, serta konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh. (Sinaga, 2025; Alandi & Mayasari, 2023).

Salah satu aspek yang sering diperdebatkan dalam gugatan Pemutusan Hubungan Kerja adalah batas waktu atau daluwarsa pengajuan gugatan. Seperti halnya yang terjadi dalam Perkara Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg. Perkara tersebut terjadi antara Margenes Sedeh (Penggugat I), Naty Julianus Hadjoh (Penggugat II), Djamaludin Keling (Penggugat III), dan Melkianus Kana (Penggugat IV) yang selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat yang merupakan pensiunan pegawai PT.Pegadaian melawan PT. Pegadaian yang selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Perkara dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg ini bermula dari gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat terhadap PT. Pegadaian terkait kekurangan pembayaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya para penggugat terima setelah pensiun. Para Penggugat berpendapat bahwa perhitungan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang

dilakukan oleh pihak Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga Para Penggugat menuntut pembayaran sisa hak mereka yang dianggap belum dipenuhi.

Pihak Tergugat membantah gugatan tersebut dengan dalih bahwa pembayaran uang pesangon pengakhiran hubungan kerja tersebut telah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Tergugat menegaskan bahwa Para Penggugat telah menerima hak-haknya berdasarkan peraturan perusahaan yang sah, dan tidak ada kekurangan pembayaran sebagaimana klaim Para Penggugat. Selain itu, Tergugat berargumen bahwa gugatan ini tidak dapat diterima karena telah melewati batas waktu yang ditetapkan dengan mengacu pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur bahwa gugatan terkait Pemutusan Hubungan Kerja harus diajukan dalam waktu paling lama satu tahun setelah Pemutusan Hubungan Kerja.

Para Penggugat baru mengajukan gugatan bertahun-tahun setelah mereka pensiun, sehingga menurut Tergugat, gugatan tersebut seharusnya dinyatakan kadaluarsa. Selain dalil kadaluarsa, Tergugat juga menyatakan bahwa gugatan Para Penggugat seharusnya ditolak karena perkara ini telah diputus sebelumnya oleh Pengadilan Hubungan Industrial Kupang dalam perkara yang serupa, yakni Penggugat I dalam Putusan Nomor 28/G/2013/PHI/PN. Kpg. Dengan demikian, menurut Tergugat, gugatan Para Penggugat bersifat *nebis in idem*, yaitu telah diputus dan tidak dapat diajukan kembali dalam perkara yang berbeda.

Tergugat menegaskan bahwa perubahan peraturan perusahaan terkait uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan pada tahun 2017 tidak dapat dijadikan dasar untuk menuntut pembayaran tambahan bagi karyawan yang telah pensiun sebelumnya. Menurut Tergugat, hak-hak para pensiunan dihitung berdasarkan peraturan yang berlaku pada saat mereka berhenti bekerja, bukan berdasarkan peraturan yang baru diterbitkan setelah mereka pensiun. Oleh karena itu, Tergugat meminta agar Majelis Hakim menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya dan menghukum mereka untuk membayar biaya perkara.

Dalam amar putusannya, gugatan Para Penggugat ditolak dengan alasan gugatan tersebut telah daluwarsa berdasarkan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan bahwa gugatan atas Pemutusan Hubungan Kerja harus diajukan dalam waktu maksimal satu tahun sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, yang diabaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial adalah bahwa aturan ini secara spesifik hanya berlaku untuk kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja tertentu, seperti Pemutusan Hubungan Kerja karena kemauan sendiri; pekerja sedang menjalani proses hukum pidana; atau pekerja melakukan kesalahan berat.

Para Penggugat merasa keberatan terhadap hasil putusan pada tingkat pertama tersebut, sehingga mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan gugatan yang sama. Mahkamah Agung mengeluarkan Putusan Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022 yang putusannya mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian, menyatakan gugatan Penggugat 1 tidak diterima, dan menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan perhitungan di Putusan Nomor. 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg kepada Para Penggugat.

Permasalahannya, dalam putusan pengadilan tingkat pertama maupun Mahkamah Agung dalam putusan kasasinya memasukkan tunjangan transportasi sebagai bagian dari tunjangan tetap yang diperhitungkan dalam kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Para penggugat berpedoman bahwa Tunjangan Transportasi termasuk komponen tunjangan tetap berdasarkan Surat Edaran Direksi Pegadaian No. 39/SDM.300323/2009 tertanggal 3 Juni 2009. Dalam surat edaran tersebut, tunjangan transportasi diberikan setiap bulan, sehingga Para Penggugat menganggap tunjangan tersebut harus dihitung sebagai komponen upah dalam perhitungan kompensasi PHK.

Permasalahannya, Surat Edaran tersebut telah dicabut dan digantikan dengan Peraturan Direksi Perum Pegadaian Nomor: 3435/SDM.300323/2010 tanggal 29 April 2010 yang

mengatur bahwa tunjangan transportasi diberikan dalam bentuk biaya pengganti transport yang diberikan berdasarkan kehadiran pegawai.

Putusan ini menarik untuk diteliti, sebab ratio decidendi atau pertimbangan hakim pada putusan tingkat pertama oleh PHI dan putusan tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung berbeda. Dalam putusan tingkat pertama hakim menolak seluruh gugatan penggugat termasuk perhitungan pembayaran kekurangan hak pensiun (UK-PHK) dan menyatakan bahwa tergugat tidak melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam putusan kasasi, Mahkamah Agung menerima seluruhnya gugatan penggugat termasuk perhitungan UK-PHK dan menghukum tergugat untuk membayar kekurangan perhitungan pembayaran hak pensiun (UK-PHK). Di satu sisi, Mahkamah Agung tidak sepenuhnya mempertimbangkan perhitungan komponen upah pada putusan tingkat pertama sehingga ada kesalahan perhitungan komponen upah yang seharusnya tidak dimasukkan dalam perhitungan. (hal ini menimbulkan permasalahan)

Oleh sebab itu, penelitian ini ditulis untuk melakukan analisis dan melakukan pemaparan terhadap dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022, serta melakukan pemaparan terhadap kekurangan perhitungan pembayaran hak pensiun (UK-PHK) karena pensiun sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan mengkaji kaidah hukum sebagai suatu sistem terkait peristiwa hukum, guna memberikan argumentasi tentang benar atau salah suatu peristiwa menurut hukum, khususnya mengenai aturan daluwarsa pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dengan merujuk pada peraturan perundang-

undangan mengenai daluwarsa gugatan perselisihan hubungan kerja dan pengupahan, serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terkait uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang di-PHK karena pensiun.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, meliputi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022; bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan literatur hukum ketenagakerjaan yang relevan; serta bahan non-hukum seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan referensi pendukung lainnya.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menganalisis peraturan perundang-undangan serta literatur yang relevan dengan topik penelitian. Analisis bahan hukum dilakukan secara preskriptif, yaitu memberikan argumentasi hukum atas benar atau salahnya suatu peristiwa hukum untuk menjawab permasalahan penelitian terkait Putusan Mahkamah Agung Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai daluwarsa gugatan perselisihan hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun

A. Kronologi Putusan

Kasus perselisihan hubungan industrial antara Margenes Sedeh, Naty Julianus Hadjoh, Djamaludin Keling, dan Melkianus Kana (Penggugat) dan PT. Pegadaian (Tergugat) bermula

pada waktu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku efektif pada tanggal 5 Maret 2003 PT. Pegadaian tidak segera melakukan perbaikan atau revisi terhadap peraturan pensiun yang berlaku waktu itu untuk disesuaikan dengan ketentuan UU. No. 13 tahun 2003. Bahwa peraturan pensiun yang tidak sesuai tersebut masih tetap dipakai oleh PT. Pegadaian sebagai dasar membayar hak pensiun pegawai untuk jangka waktu yang lama sehingga para penggugat dirugikan karena perhitungan pembayaran hak pensiun (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) tidak sesuai dengan ketentuan UU. No. 13 tahun 2003.

Peraturan yang berlaku di PT. Pegadaian pada tahun 2000 sebelum UU. No. 13 tahun 2003 berlaku yaitu Peraturan Direksi PERUM Pegadaian Nomor 1817/Kp.300323/2000 tanggal 6 Juni 2000 tentang Uang Pesangon Persiapan Pensiun Pegawai (UP4) (P-2), dimana pada peraturan tersebut perhitungan pembayaran uang pensiun pegawai ditetapkan sebesar 35 kali gaji pokok.

Pada tahun 2009, PT. Pegadaian menerbitkan Peraturan Direksi baru pengganti Peraturan Direksi Nomor No.1817/Kp.300.323/2000 tanggal 6 Juni 2000 yaitu Peraturan Direksi Nomor 15A/SDM.300.323/2009 tanggal 5 Januari 2009 tentang Uang Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (UK PHK) yang mulai berlaku pada tanggal 5 Januari 2009. Namun peraturan tersebut tetap saja tidak disesuaikan dengan ketentuan UU. No. 13 tahun 2003.

Para penggugat sudah menyampaikan permohonan mediasi kepada Disnakertrans Kupang (mediator) yang setelah dilakukan mediasi menerbitkan anjuran (Nomor 565/19/KTKT.4.3 tanggal 13 Oktober 2021), terlebih dahulu para penggugat telah menyampaikan permohonan bipartit kepada PT.Pegadaian, namun surat tersebut tidak pernah ditanggapi dan perundingan bipartit dianggap gagal. Oleh karena itu penggugat mengajukan

gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 5 Januari 2022. Dalam gugatan tersebut, penggugat meminta kekurangan pembayaran hak pensiun tersebut (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) namun tidak setuju/ menolak jika perhitungan pembayaran kekurangan hak pensiun (UK-PHK) yang dimohonkan, perhitungannya harus berpedoman pada ketentuan pasal 2 Peraturan Direksi No.02 tahun 2017 tanggal 23 Januari 2017 (yang baru dibuat/disesuaikan dengan ketentuan UU.No.13 tahun 2003).

Dalam jawabannya, tergugat mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan penggugat telah kadaluwarsa karena diajukan lebih dari satu tahun sejak berakhirnya hubungan kerja. tergugat mendasarkan eksepsi tersebut pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur bahwa masa daluwarsa pengajuan gugatan. Penggugat menolak eksepsi tersebut dengan menegaskan bahwa PHK karena pensiun tidak termasuk dalam kategori perselisihan yang tunduk pada ketentuan daluwarsa satu tahun sebagaimana dimaksud Pasal 82 UU PPHI.

Setelah memeriksa perkara, pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan eksepsi tergugat dan menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima dengan alasan telah lewat waktu daluwarsa. Karena merasa dirugikan, penggugat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam pemeriksaannya, Mahkamah Agung menilai bahwa *judex facti* telah salah menerapkan hukum. Mahkamah Agung menegaskan bahwa Pasal 82 UU PPHI tidak berlaku untuk PHK karena pensiun sehingga gugatan penggugat tidak dapat dianggap daluwarsa. Oleh karena itu, Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial menghukum tergugat untuk membayar hak-hak nya kepada penggugat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B. Dasar Pertimbangan Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022

Pertimbangan hakim Mahkamah Agung pada perkara a quo perlu terlebih dahulu dilihat kedudukan para penggugat sebagai pekerja. Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Secara teoritis, pekerja juga dipahami sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga memerlukan perlindungan hukum atas hak-hak normatifnya dalam hubungan industrial. Dalam praktik hubungan industrial, pekerja tidak hanya dipahami sebagai pihak yang berada pada posisi ekonomi lebih lemah dibandingkan pengusaha, tetapi juga sebagai subjek yang dalam perjalanan kerjanya dapat menghadapi berbagai keadaan, termasuk berakhirnya masa kerja karena pensiun. (*Basofi & Fatmawati, 2023*).

Pensiun adalah keadaan ketika seseorang berhenti dari pekerjaan tetapnya karena telah mencapai batas usia pensiun, memenuhi masa kerja tertentu, atau mengalami keadaan yang menyebabkan ia tidak lagi mampu bekerja. Secara teoritis, pensiun dipahami bukan hanya sebagai berakhirnya masa kerja, tetapi juga sebagai masa transisi dari kehidupan aktif bekerja menuju fase kehidupan baru yang menuntut penyesuaian peran, aktivitas, dan sumber penghasilan. Dalam konteks hukum Indonesia, pengertian pensiun berkaitan dengan hak atas penghasilan yang diberikan secara berkala setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. (*Nurmayantri, 2023*).

Masa pensiun pada dasarnya berkaitan dengan keadaan ketika pekerja tidak lagi dapat atau tidak lagi diperbolehkan melanjutkan hubungan kerja karena alasan yang sah menurut peraturan. Dalam ketentuan ketenagakerjaan yang telah diperbarui, pensiun dapat terjadi

ketika pekerja mencapai usia pensiun sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, pensiun juga dapat timbul karena pekerja mengalami keadaan yang membuatnya tidak lagi mampu bekerja, seperti cacat total tetap, atau karena meninggal dunia, sehingga hak pensiunnya beralih kepada ahli waris sesuai ketentuan yang berlaku. sebab masa pensiun dapat dibedakan menjadi beberapa keadaan. Pertama, karena mencapai batas usia pensiun, yaitu usia yang telah ditetapkan dalam peraturan atau kesepakatan kerja. Kedua, karena kondisi kesehatan, misalnya pekerja mengalami cacat total tetap atau gangguan jasmani dan rohani yang menyebabkan tidak sanggup lagi menjalankan pekerjaan. Ketiga, karena permohonan atau kebijakan tertentu yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, termasuk pensiun dini bila disepakati. Keempat, karena meninggal dunia, yang dalam program pensiun menimbulkan hak bagi ahli waris untuk menerima manfaat pensiun. timbul peristiwa hukum berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya suatu hak dan kewajiban pekerja/buruh maupun hak dan kewajiban pengusaha yang disebabkan oleh suatu hal tertentu dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Sehingga baik pekerja/buruh dan pengusaha sudah tidak memiliki kewajiban dan tidak mendapatkan suatu hak seperti saat mereka masih bekerja. Dalam perkara a quo, berakhirnya hubungan kerja para penggugat karena pensiun seharusnya diikuti dengan pembayaran hak kompensasi secara penuh oleh tergugat. Namun, karena para penggugat menilai masih terdapat kekurangan pembayaran, maka dari sinilah sengketa mulai muncul. Sengketa tersebut kemudian dibawa ke pengadilan melalui gugatan. (Suwadi, 2024).

Menurut Sudikno Mertokusumo gugatan adalah tuntutan hak yaitu tindakan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan yang diberikan oleh pengadilan untuk mencegah perbuatan main hakim sendiri. Dalam hukum penyelesaian perselisihan hubungan

industrial, kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial meliputi empat jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dari keempat perselisihan tersebut, semuanya telah diatur dalam Pasal 1 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial, yang berbunyi : *(Mertokusumo, 2002)*.

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

3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan”.

Para penggugat dalam putusan ini menggugat PT Pegadaian karena merasa masih terdapat kekurangan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Oleh karena itu, meskipun sengketa ini berawal dari berakhirnya hubungan kerja, substansi gugatan sesungguhnya lebih menekankan pada belum

dipenuhinya hak-hak normatif pekerja, seperti pada gugatan para penggugat dalam putusan pengadilan hubungan industrial angka 11 yaitu :

11. Bahwa para PENGGUGAT melalui gugatan ini bermaksud meminta kekurangan pembayaran hak pensiun tersebut (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) namun tidak setuju/ menolak jika perhitungan pembayaran kekurangan hak pensiun (UK-PHK) yang dimohonkan, perhitungannya harus berpedoman pada ketentuan pasal 2 Peraturan Direksi No.02 tahun 2017 tanggal 23 Januari 2017 (yang baru dibuat/disesuaikan dengan ketentuan UU.No.13 tahun 2003).

Dari gugatan para penggugat tersebut sudah jelas bahwa gugatan para penggugat seharusnya merujuk ke perselisihan hak bukan pada perselisihan PHK. Dari gugatan tersebut, muncul persoalan utama yang diperdebatkan oleh para pihak, yaitu mengenai daluwarsa. Menurut Pasal 1946 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) daluwarsa adalah suatu sarana hukum untuk mendapatkan sesuatu, atau alasan untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan dengan terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang. Berdasarkan pengertian yang dapat kita lihat dalam Pasal 1946 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dapat disimpulkan bahwa daluwarsa adalah kondisi dimana terlepasnya hak seseorang untuk mengajukan tuntutan karena telah lewatnya batasan waktu yang telah diatur dalam undang-undang. Daluwarsa dalam perkara hubungan industrial dipahami sebagai batas waktu yang diberikan oleh hukum untuk mengajukan gugatan, dan dalam perkara PHK pada prinsipnya dikenal adanya batas waktu satu tahun sesuai dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 PPHI yang berbunyi :

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

Akan tetapi, dalam perkara a quo tergugat mengajukan eksepsi bahwa gugatan para penggugat telah daluwarsa karena diajukan bertahun-tahun setelah para penggugat pensiun. Terhadap hal ini, Mahkamah Agung menilai bahwa *judex facti* telah keliru dalam menerapkan hukum, sebab sengketa yang diajukan para penggugat tidak semata-mata harus dibaca sebagai sengketa PHK yang tunduk langsung pada ketentuan daluwarsa, melainkan sebagai perselisihan hak terkait kekurangan pembayaran kompensasi pensiun. Dengan demikian, pertimbangan hakim Mahkamah Agung berangkat dari penilaian bahwa objek gugatan para penggugat adalah pemenuhan hak normatif yang belum dibayarkan secara penuh, sehingga daluwarsa tidak dapat diterapkan secara serta-merta tanpa menilai terlebih dahulu karakter substansial dari sengketa tersebut.

Penilaian terhadap ketepatan pertimbangan hakim tidak hanya berhenti pada isu daluwarsa, melainkan juga harus dikaitkan dengan ketepatan prosedur penyelesaian sengketa sejak tahap bipartit, mediasi, dan pendaftaran perkara. Sebab, apabila sejak awal para penggugat mencatatkan sengketa sebagai perselisihan PHK sementara substansinya adalah perselisihan hak, maka proses penyelesaian yang ditempuh secara memang tampak telah berjalan, tetapi secara substansial belum sepenuhnya sesuai dengan jenis sengketa yang seharusnya diperiksa. Berdasarkan uraian dalam putusan, tahapan penyelesaian sengketa dalam perkara a quo pada dasarnya telah ditempuh melalui rangkaian prosedur yang dimulai dari bipartit, kemudian dilanjutkan ke mediasi, dan akhirnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Para penggugat terlebih dahulu mengajukan permohonan perundingan bipartit kepada tergugat pada 25 Maret 2021 sebagai bentuk upaya awal penyelesaian sengketa secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Setelah upaya tersebut tidak membuahkan hasil, para penggugat kemudian mencatatkan perselisihannya ke instansi

ketenagakerjaan yang berwenang, sehingga proses sengketa berlanjut ke tahap mediasi. Pada tahap ini, mediator hubungan industrial menerbitkan anjuran tertanggal 15 Oktober 2021, yang kemudian digunakan oleh para penggugat sebagai salah satu lampiran dalam pengajuan gugatan ke pengadilan. Selanjutnya, gugatan tersebut didaftarkan pada 2 Februari 2022 ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang untuk diperiksa dan diputus lebih lanjut. Dengan demikian, jika dilihat dari sisi urutan proseduralnya, sengketa dalam perkara ini telah melewati tahapan penyelesaian yang secara umum diwajibkan dalam hukum perselisihan hubungan industrial, yaitu dimulai dari perundingan bipartit, dilanjutkan dengan mediasi, dan kemudian masuk ke ranah litigasi di pengadilan.

Mediator menganggap perkara ini sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam eksepsi tergugat pada poin IV angka 2 dan 3 yaitu :

2. Bahwa pada angka 4 (empat) pertimbangan hukum Mediator mengatakan Tergugat tidak menyertakan tunjangan rumah tangga dalam menghitung uang pesangon dari Para Penggugat;
3. Bahwa merujuk pada anjuran tersebut, mediator menyatakan pokok permasalahan adalah kekurangan uang pesangon. Memperhatikan anjuran tersebut, maka objek perselisihan perkara a quo bukan perselisihan hak tetapi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Uang pesangon itu muncul karena terdapat PHK. Uang pesangon timbul bukan dalam hubungan kerja. Uang pesangon timbul akibat terjadinya PHK. Oleh sebab itu, tuntutan uang pesangon di dalam anjuran maupun gugatan dikualifikasi sebagai perselisihan PHK;

Dalam praktik hubungan industrial, perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan PHK memang hampir sama, sebab tuntutan mengenai pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau hak lain kerap muncul justru setelah terjadi pengakhiran hubungan kerja. Dengan demikian, ketika fokus sengketa mengarah pada apakah hubungan kerja itu sah diakhiri, apa

akibat hukumnya, dan hak apa saja yang timbul setelah pengakhiran tersebut, mediator dapat menilai bahwa sengketa itu termasuk kategori PHK. Mediator menganggap perselisihan ini adalah perselisihan PHK karena Tergugat tidak menyertakan tunjangan rumah tangga dalam menghitung uang pesangon dari Para Penggugat, merujuk pada anjuran tersebut, mediator menyatakan pokok permasalahan adalah kekurangan uang pesangon. Memperhatikan anjuran tersebut, maka objek perselisihan perkara a quo bukan perselisihan hak tetapi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Uang pesangon itu muncul karena terdapat PHK. Uang pesangon timbul bukan dalam hubungan kerja. Uang pesangon timbul akibat terjadinya PHK. Oleh sebab itu, tuntutan uang pesangon di dalam anjuran maupun gugatan dikualifikasi sebagai perselisihan PHK.

Majelis hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menilai terdapat kesalahan oleh *judex facti* dalam penerapan hukum di Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Kupang. Pada pengadilan tingkat pertama, petitum penggugat adalah meminta agar menghukum tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kekurangan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (UK-PHK) para penggugat. Sementara itu, tergugat menyampaikan eksepsinya yang pada pokoknya menyebutkan bahwa gugatan penggugat daluwarsa. Gugatan penggugat diajukan di pengadilan hubungan industrial Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal 2 Februari 2022, sedangkan para penggugat telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun dari tahun 2012, 2014, 2018, dan 2020. Dasar yang menjadi eksepsi tergugat yang menyatakan gugatan penggugat daluwarsa adalah Pasal 82 UU PPHI yang berbunyi :

“Gugatan oleh pekerja/ buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa ada tenggang waktu 1 (satu) tahun bagi gugatan yang diajukan oleh pekerja sesuai dengan Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja ditahan pihak yang berwajib dan pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri. (*Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*).

Majelis hakim pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Kupang mengabulkan eksepsi tergugat dan menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya. Sementara itu, pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terdapat 2 pokok permohonan kasasi, yakni membatalkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg, dan meminta termohon kasasi untuk membayar kekurangan pembayaran uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para penggugat. Majelis hakim pada tingkat kasasi menilai terdapat kesalahan *judex facti* dalam penerapan hukum tingkat pertama, karena majelis hakim pada tingkat pertama mengabulkan eksepsi tergugat yang menyatakan gugatan penggugat daluwarsa.

Dalam rangka memahami secara tepat pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam perkara *a quo*, perlu terlebih dahulu dipahami bahwa sengketa yang timbul dalam perkara ini pada dasarnya bukan semata-mata perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, melainkan menyangkut pemenuhan hak-hak normatif pekerja setelah pensiun. Meskipun para penggugat dalam praktiknya mencatatkan perkara ini sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja, secara substansi yang dipersoalkan adalah kekurangan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Oleh karena itu, jenis perselisihan dalam perkara ini lebih tepat dikualifikasikan sebagai perselisihan hak, karena

inti permasalahannya terletak pada tidak dipenuhinya hak pekerja akibat perbedaan pelaksanaan dan penafsiran terhadap ketentuan hukum yang berlaku.

Perselisihan hak sendiri merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, apabila dilihat dari objek gugatan para penggugat, perkara ini lebih tepat ditempatkan dalam kategori perselisihan hak, sebab yang diminta adalah pembayaran kekurangan hak normatif pekerja setelah terjadinya pensiun, bukan pengujian sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja itu sendiri. Atas dasar itu, eksepsi tergugat mengenai daluwarsa gugatan tidak dapat diterapkan secara tepat apabila a quo dipahami sebagai perselisihan hak. (Husni, 2003)

C. Tenggang waktu daluwarsa pengajuan gugatan dalam perselisihan hak pekerja pension

1) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023

Alasan diajukannya permohonan uji materiil adalah bahwa Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang mengatur masa daluwarsa satu tahun bagi gugatan pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, telah kehilangan objek yang diaturnya. Hal ini dikarenakan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan yang menjadi rujukan dalam Pasal 82 UU PPHI telah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 oleh dua putusan Mahkamah Konstitusi, yakni Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015. Selain itu, Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan juga telah dihapus oleh Pasal 81 angka 50 dan angka 63 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). Dengan demikian, Pasal 82 UU PPHI tidak lagi memiliki dasar hukum yang mengatur masa daluwarsa gugatan PHK. Jika Pasal 82 UU PPHI tetap diberlakukan, hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum berupa kebingungan dan penafsiran ganda terhadap gugatan PHK yang diajukan, serta bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 mengenai perlindungan hak atas keadilan dan kepastian hukum.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2003 amar putusannya berbunyi: “Menyatakan Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

Majelis hakim Mahkamah Konstitusi menimbang bahwa:

“Pasal 82 UU PPHI mengatur mengenai daluwarsa gugatan oleh pekerja/buruh yang disebabkan karena PHK dengan rujukan yang dikaitkan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan. Norma Pasal 159 UU Ketenagakerjaan merujuk pada norma Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Terkait dengan norma Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menyatakan dalam amar putusan bahwa Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Hal tersebut kemudian dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015 yang menguji Pasal 82 UU PPHI yang mengatur mengenai Pasal 159 UU Ketenagakerjaan di mana norma tersebut juga mengatur Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan pertimbangan hukum sebagaimana tercantum dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-

I/2003 berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU PPHI. Selain Pasal 158 dan Pasal 159 Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, dengan berlakunya UU Cipta Kerja keberadaan Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan juga telah dihapus dengan Pasal 81 angka 50 dan angka 51 UU Cipta Kerja. Dengan demikian, Pasal 158 dan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku lagi. Lebih lanjut berkenaan dengan keberadaan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan yang juga dijadikan rujukan oleh Pasal 82 UU PPHI, Pasal 171 UU Ketenagakerjaan merujuk pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan. Pasal 158 sudah tidak berlaku lagi sebagaimana pertimbangan hukum di atas, sementara itu berkenaan dengan norma Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah telah memberikan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU-XI/2013 yang amar putusannya “Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya”. Berdasarkan kedua Putusan di atas, Pasal 160 UU Ketenagakerjaan secara keseluruhan telah memberikan pengaturan yang memberikan kepastian usaha baik bagi pengusaha maupun pihak lain. Selain itu, norma tersebut juga telah menjaga keseimbangan antara hak-hak pekerja juga hak-hak pengusaha, dan juga menjamin rehabilitasi nama baik untuk dikembalikan kepada posisi semula bagi pekerja yang dinyatakan tidak bersalah. Terhadap Pasal 162 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai PHK karena permintaan pekerja sendiri sudah memberikan kepastian hukum serta memperlakukan pekerja dengan adil dan layak dalam hubungan kerja di mana pekerja yang di-PHK karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri diberikan uang penggantian hak yang besarnya ditentukan oleh Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Mahkamah menyatakan pada pokoknya kedua pasal tersebut tidak bertentangan dengan

UUD 1945. Oleh karenanya, keberadaan Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan pun tetap berlaku sepanjang tidak dihapus atau diubah dengan peraturan perundang-undangan lain.

Mendasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XII/2015, yang ditindaklanjuti dengan menghapus keberlakuan Pasal 162 dengan Pasal 81 angka 54 UU Cipta Kerja. Termasuk, Pasal 171 UU 13/2003 juga dihapus oleh Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja. Dengan demikian, pengaturan PHK yang dapat diajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU PPHI yang merujuk pada Pasal 159 dan dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang rujukannya telah dihapus oleh UU Cipta Kerja tidak berlaku lagi. Sementara itu, Pasal 160 UU Ketenagakerjaan, yang ayat (3)-nya dijadikan rujukan dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan justru direvisi dengan menguatkan materinya dalam UU Cipta Kerja. Dengan demikian, pengaturan daluarsa dalam Pasal 82 UU PPHI tidak dapat dikatakan tidak berlaku seluruhnya karena dihapuskannya Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja. Sebab, objek yang dapat diajukan gugatan ke PHI masih menyisakan persoalan alasan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang telah direvisi dengan UU Cipta Kerja, sehingga terhadap norma Pasal 82 UU PPHI masih dibutuhkan substansinya untuk mengakomodir batas waktu daluarsa mengajukan gugatan akibat adanya PHK ke PHI tidak lebih dari 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Penghapusan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tidak serta merta menjadikan daluarsa pengajuan gugatan keputusan PHK menjadi tidak berlaku seluruhnya. sejalan dengan keterangan Presiden yang disampaikan dalam persidangan tanggal 27 November 2023 bahwa penghapusan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tidak dimaksudkan meniadakan keberlakuan mengenai

daluarsa pengajuan gugatan terhadap keputusan PHK kepada PHI tetapi juga dimaksudkan agar tidak terjadi dualisme pengaturan terkait norma batasan daluarsa pengajuan gugatan ke PHI. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015, daluarsa pengajuan gugatan tetap diperlukan agar dapat menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Batasan waktu untuk mengajukan gugatan tersebut, penting artinya demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak berlarut-larut karena dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang jelas dan pasti”.

Kesimpulan dari 4 putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menyatakan bahwa Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang mengatur masa daluwarsa gugatan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Pasal 159 dan Pasal 171 dalam UU Ketenagakerjaan, tidak sepenuhnya batal berlaku. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan mengacu pada tiga pasal, yakni Pasal 158 ayat (1) terkait PHK karena kesalahan berat, Pasal 160 ayat (3) terkait PHK karena proses pidana, serta Pasal 162 terkait PHK akibat pengunduran diri. Dari ketiga pasal tersebut dua di antaranya, Pasal 158 dan Pasal 162, telah dihapus oleh UU Cipta Kerja melalui Pasal 81 angka 50 dan angka 54, sedangkan Pasal 160 ayat (3) tetap berlaku dengan perubahan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 52 UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, Pasal 82 UU PPHI yang mengatur masa daluwarsa pengajuan gugatan PHK masih berlaku namun terbatas pada PHK yang disebabkan oleh proses pidana sesuai Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan juncto UU Cipta Kerja. Penetapan batas waktu ini penting untuk memberikan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan pengusaha. Sejalan dengan pernyataan Hakim Konstitusi H.M. Arsyad Sanusi, putusan Mahkamah

Konstitusi bersifat erga omnes, artinya mengikat seluruh warga negara, dan bersifat final tanpa kemungkinan upaya hukum banding atau kasasi lebih lanjut.

Dengan demikian penulis setuju terkait dengan pertimbangan Majelis Hakim pada Putusan Kasasi Nomor 1736 K/ Pdt.Sus-PHI/2022 terkait dengan pertimbangan Judex Facti pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kupang pada Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg. Dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Kpg ini Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut : Bahwa Judex Facti tidak tepat menolak gugatan penggugat dengan pertimbangan gugatan telah daluwarsa menurut ketentuan Pasal 82 UU PPHI, karena ketentuan pasal yang dimaksud terbatas untuk PHK bagi karyawan yang melakukan kesalahan berat, karyawan yang mengundurkan diri, dan karyawan yang menjalani proses hukum pidana serta ketentuan Pasal 159 dan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku sesuai ketentuan Pasal angka 51 dan angka 63 UU Cipta Kerja.

2. (Perhitungan Kekurangan Hak Pekerja Pensiun dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022)

Dasar hukum perhitungan kompensasi PHK karena pensiun merujuk pada Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa pekerja yang di-PHK karena pensiun dan telah diikutsertakan dalam program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, tidak berhak atas uang pesangon (Pasal 156 ayat (2)) dan uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3)), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4)). Dalam perkara ini, Mahkamah Agung mengabulkan sebagian gugatan Penggugat II hingga IV dengan mengikuti perhitungan yang telah disetujui pada putusan tingkat pertama, yang mendasarkan komponen upah pada gaji pokok ditambah tunjangan tetap berupa Tunjangan Rumah Tangga dan

Tunjangan Transportasi, sehingga menghasilkan total kekurangan kompensasi sebesar Rp78.483.859 untuk Penggugat II (Naty Julianus Hadjoh), Rp105.427.429 untuk Penggugat III (Djamaluddin Keling), dan Rp158.876.729 untuk Penggugat IV (Melkianus Kana).

Permasalahannya, Pasal 157 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa komponen upah yang menjadi dasar perhitungan kompensasi PHK hanya terdiri atas upah pokok dan segala tunjangan yang bersifat tetap. Berdasarkan Peraturan Direksi Perum Pegadaian Nomor 3435/SDM.300323/2010, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Pegadaian Tahun 2017–2019, Tunjangan Transportasi dikategorikan sebagai tunjangan tidak tetap karena diberikan berdasarkan kehadiran pekerja dan dibayarkan menurut satuan waktu yang berbeda dari upah pokok. Dengan demikian, pemasukan Tunjangan Transportasi ke dalam komponen upah tetap oleh Mahkamah Agung tidak sesuai dengan Pasal 157 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hasil perhitungan ulang penulis dengan mengecualikan Tunjangan Transportasi dari komponen upah menunjukkan bahwa nilai kekurangan kompensasi yang seharusnya diterima lebih rendah dibandingkan dengan perhitungan dalam putusan, yakni berselisih Rp1.175.300 untuk Penggugat II, Rp966.000 untuk Penggugat III, dan Rp965.000 untuk Penggugat IV. Selisih ini seluruhnya berasal dari dimasukkannya Tunjangan Transportasi sebagai komponen tunjangan tetap, sehingga menaikkan dasar upah dan pada akhirnya nilai nominal uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak menjadi lebih besar daripada yang seharusnya menurut ketentuan hukum yang berlaku.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pertimbangan Mahkamah Agung mengenai daluwarsa gugatan sudah tepat dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja pensiun, penerapan norma hukum terkait komponen upah dalam perhitungan kompensasi PHK belum sepenuhnya konsisten. Kekeliruan mengklasifikasikan tunjangan yang bersifat tidak tetap

sebagai bagian dari upah tetap berpengaruh langsung terhadap besaran hak normatif pekerja dan berpotensi menimbulkan preseden yang keliru dalam perhitungan kompensasi PHK karena pensiun pada perkara-perkara serupa di masa mendatang.

D. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022 mengenai daluwarsa gugatan pada dasarnya telah tepat. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara limitatif hanya mengatur daluwarsa gugatan untuk PHK karena kesalahan berat, pengunduran diri, dan proses pidana, sehingga tidak dapat diterapkan pada gugatan PHK karena pensiun. Dengan demikian, pembatalan putusan tingkat pertama oleh Mahkamah Agung telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja pensiun.

Perhitungan kekurangan uang pesangon dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1736 K/Pdt.Sus-PHI/2022 belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena memasukkan Tunjangan Transportasi sebagai komponen upah tetap, padahal berdasarkan Pasal 157 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan internal PT Pegadaian, tunjangan tersebut bersifat tidak tetap karena diberikan berdasarkan kehadiran. Kekeliruan ini menyebabkan nilai kompensasi yang harus dibayarkan menjadi lebih besar daripada yang seharusnya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar hakim lebih cermat dalam mengidentifikasi dasar hukum yang relevan, khususnya terkait batas waktu pengajuan gugatan dan komponen upah yang menjadi dasar perhitungan kompensasi PHK. Perusahaan disarankan untuk menyusun dan menyelaraskan peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam mengklasifikasikan

tunjangan tetap dan tidak tetap secara jelas dan konsisten. Pekerja atau buruh yang mengalami PHK karena pensiun juga disarankan untuk memahami secara mendalam hak-hak normatif serta komponen upah yang menjadi dasar perhitungan kompensasinya, agar dapat memperjuangkan haknya secara tepat.

2. Saran

Bagi hakim, dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan PHK karena pensiun, diharapkan lebih cermat dalam mengidentifikasi dan menerapkan ketentuan hukum yang relevan, terutama terkait batas waktu pengajuan gugatan dan komponen upah yang dijadikan dasar perhitungan kompensasi. Hal ini penting untuk menghindari kesalahan dalam penerapan norma hukum serta menjamin terciptanya kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak.

Bagi perusahaan, diharapkan untuk menyusun dan menyesuaikan kebijakan internal, termasuk peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama agar selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya terkait pengelompokan komponen upah. Penentuan tunjangan tetap dan tidak tetap harus dilakukan secara jelas dan konsisten guna menghindari sengketa di kemudian hari.

Bagi pekerja/buruh, diharapkan untuk memahami secara lebih mendalam mengenai hak-hak normatif yang dimiliki setelah mengalami PHK, termasuk memahami komponen yang menjadi dasar perhitungan kompensasi serta batas waktu pengajuan gugatan. Pemahaman ini penting agar pekerja dapat memperjuangkan haknya secara tepat dan tidak dirugikan secara hukum.

REFERENSI

- Alandi, H., & Mayasari, D. E. (2023). Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja. *Jurnal Hukum Ius Publicum*, 4(2), 31–51. <https://doi.org/10.55551/Jip.V4i2.70>
- Arsyad, R. R. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Pada Perusahaan Alihdaya (Outsourcing) [Nama Jurnal Belum Tercantum Lengkap Pada Artikel Rujukan; Perlu Dilengkapi Oleh Penulis], 2.
- Asyhadie, Z. (2013). *Hukum Kerja (Hukum Bidang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Rajagrafindo Persada.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja [Nama Jurnal Belum Tercantum Lengkap Pada Artikel Rujukan; Perlu Dilengkapi Oleh Penulis], 10(1), 77–86.
- Hadistianto, M. F. (2022). Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.24246/Jrh.2022.V7.I1.P1-18>
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada. [Data Sitasi Pada Dokumen Sumber Tidak Lengkap/Korup — Mohon Diverifikasi Ulang Oleh Penulis Terhadap Buku Aslinya]
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (N.D.). *Data Perselisihan Hubungan Industrial* [Tahun Terbit Dan Tautan Sumber Data Belum Tercantum; Wajib Dilengkapi Penulis Sebelum Submit].
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2022). *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja (Vol. 1)*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Mertokusumo, S. (2002). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Liberty.

- Nurmayantri, P. S. I. (2023). Pengelolaan Dana Pensiun Dalam Perspektif Hukum Islam: Indonesia Dan Malaysia [Nama Jurnal Dan Urutan Nama Penulis Pada Dokumen Sumber Tidak Jelas; Perlu Diverifikasi Penulis], 6(76), 726–739.
- Rasji, M. (2021). Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, 2(5), 356–370. [Judul Artikel Spesifik Tidak Tercantum Pada Dokumen Sumber; Perlu Dilengkapi Penulis]
- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Sinaga, R. (2025). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan [Nama Jurnal Belum Tercantum Lengkap Pada Artikel Rujukan; Perlu Dilengkapi Oleh Penulis], 1(1), 360–379.
- Soepomo, I. (2003). Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan.
- Suwadji, Y. T. (2024). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit. Jurnal Ketenagakerjaan, 14(2), 1–14.