

# PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MEMASUKI USIA PENSIUN PASCA BERLAKUNYA UU CIPTA KERJA

M Rahmandio Novan Pratama, Fakultas Hukum Universitas Airlangga,  
e-mail: [rahmandio12@gmail.com](mailto:rahmandio12@gmail.com)

Bima Satriojati, Fakultas Hukum Universitas Airlangga,  
e-mail: [bima.satriojati@gmail.com](mailto:bima.satriojati@gmail.com)

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i02.p10>

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan telah memasuki usia pensiun menggunakan metode penelitian normatif. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat celah hukum pasca berlakunya UU 11/2020 dimana ketentuan sanksi atas pelanggaran pemenuhan hak pensiun pekerja yang diputus hubungannya dihapuskan sehingga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja telah memasuki usia pensiun tanpa memperhatikan hak-hak pekerja tersebut. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil dari penelitian ini adalah memberikan formulasi perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak pensiun buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagai Implikasi Hukum Atas Berlakunya UU 11/2020.

**Kata Kunci:** Jaminan Sosial, Pensiun, Perlindungan Hukum.

## ABSTRACT

The objective of this research is to discuss employee's rights as consequence of termination of employment relationship due to entering retirement age by using normative legal research method. Based on the results of this study, it was found that there is a legal loophole after the enactment of Law 11/2020 where the provisions for sanctions for violating the fulfillment of the retirement rights of employers who are terminated were abolished so that employers could terminate their employment on the grounds that workers had entered retirement age without regard to the rights of the workers. This research was conducted using two approaches, the statutory approach and conceptual approach. The results of this study are to provide a formulation of legal protection for fulfilling the pension rights of workers affected by termination of employment as a Legal Implication for the Applicability of Law 11/2020.

**Key words:** Social Security, Retirement, Legal Protection.

## I. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pergulatan mengenai ketenagakerjaan hingga hari ini masih belum menemui titik terangnya. Sepanjang sejarah hukum ketenagakerjaan, permasalahan-permasalahan seputar ketenagakerjaan tidak jauh dengan permasalahan upah, kesejahteraan pekerja, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya hingga peraturan perundang-undangan sebagai aspek regulatif yang mengatur mengenai ketenagakerjaan itu sendiri.

Perihal ketenagakerjaan apabila diamati dengan menggunakan kacamata hukum berkaitan erat dengan segala hal yang mengatur mengenai tenaga kerja, baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Definisi tenaga kerja sendiri dapat ditemui dalam Pasal 1 angka 2 UU 13/2003 yang dimaknai sebagai penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Lebih khusus lagi, definisi pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 UU 13/2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam konstitusi, hal ketenagakerjaan tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Selanjutnya, dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 diatur pula bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945 diatur pula peran negara terhadap jaminan sosial yang mana pasal tersebut menyebutkan bahwa negara mengembangkan jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Adanya nomenklatur "seluruh rakyat" memiliki implikasi hukum bahwa negara turut bertanggung jawab terhadap jaminan sosial buruh sebagai tenaga kerja sebagai bagian dari lapisan masyarakat Indonesia.

Dengan berlakunya pasal-pasal tersebut yang dimuat di dalam konstitusi, dibentuklah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004) sebagai bentuk regulasi yang melingkup hal-hal yang bertalian dengan aspek jaminan sosial kepada masyarakat Indonesia yang juga berkedudukan sebagai implementasi dari amanat konstitusi. Tidak hanya UU 40/2004, namun jaminan sosial juga memiliki kaitan yang erat dengan keberadaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011) sebagai undang-undang yang memberikan kewenangan atributif dan dasar pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai badan yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan sistem jaminan sosial sebagai program negara yang memiliki tujuan dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU 24/2011 menyebutkan bahwa "Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak." Sedangkan definisi yang lebih khusus yang menerangkan definisi mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan tidak tercantum dalam UU 24/2011. Menurut Daniel Perwira dan kawan-kawan, jaminan sosial ketenagakerjaan (*workers' social security*) adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja (*labor market risks*), seperti misalnya: resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain.<sup>1</sup>

UU 24/2011 dalam Pasal 5 ayat (2) membagi BPJS menjadi kedalam dua ruang lingkup, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Adapun ruang lingkup BPJS Kesehatan berdasarkan Pasal 6 ayat (1) UU 24/2011 berwenang dalam

---

<sup>1</sup> Daniel Perwira, et.al, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU, 2003), hlm. 1

menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan ruang lingkup BPJS Ketenagakerjaan diatur pada Pasal 6 ayat (2) UU 24/2011 mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan berwenang dalam menyelenggarakan program:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.

Apabila dikaitkan dengan UU 13/2003, jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu hak setiap pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 99 UU 13/2003. Adanya penyertaan hak jaminan sosial pada Pasal 99 UU 13/2003 tersebut merupakan cerminan atas pemenuhan hak konstitutif pekerja/buruh yang dimuat dalam Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945 atas perlakuan yang adil dan layak serta jaminan sosial terhadap tenaga kerja. Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja tersebut diharapkan mampu memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja/buruh serta sebagai bentuk timbal-baliknya. Selain itu, keberadaan jaminan sosial tenaga kerja juga diharapkan mampu meningkatkan nilai disiplin dan produktivitas kerja pekerja.<sup>2</sup>

Jaminan pensiun sebagai salah jaminan sosial ketenagakerjaan bertujuan untuk mensejahterakan pekerja di seluruh Indonesia ketika memasuki usia pensiun yang mana kesejahteraan pekerja dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan yaitu kualitas hidup dari segi materi, fisik dan mental. Selain itu, dalam kacamata pemerintah, eksistensi program pensiun juga memiliki tujuan positif yaitu terlaksananya redistribusi pendapatan dan pengurangan tingkat kemiskinan. Apabila meninjau karakteristik asuransi dari program pensiun, program pensiun memiliki peran dalam memberikan perlindungan pekerja dari adanya ketidakpastian di masa mendatang. Selain itu, adanya asuransi program pensiun juga merupakan bentuk perwujudan pemenuhan jaminan sosial nasional yang diamanatkan oleh konstitusi.<sup>3</sup> Program pensiun sebagai bentuk jaminan atas kesejahteraan pekerja pada saat pensiun merupakan bentuk kepastian yang dapat diupayakan oleh pemerintah dan pemberi kerja atau pengusaha. Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 167 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."

Dengan melihat ketentuan pasal tersebut, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atas dasar bahwa pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun. Di dalam UU 13/2003 tidak menentukan batasan usia pensiun, melainkan diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP 45/2015) yang menentukan bahwa usia pensiun adalah 57 tahun.

---

<sup>2</sup> Santanoe Kertonegoro, Sistem Penyelenggaraan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja – Isu Privatisasi Jaminan Sosial, (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1998), hlm. 34.

<sup>3</sup> Reza Rizky Farza. et al., "Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan pekerja Kontrak", Jurnal Bina Mulia Hukum Vol. 4 No.1 (September 2019), Diakses 25 Januari 2022.

Dalam Pasal 167 UU 13/2003, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan dalil pekerja telah memasuki usia pensiun, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Kemudian, apabila menyoroti Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003, pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja yang dikenai pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun wajib memberikan pesangon sebesar dua kali dari yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja satu kali dari yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4). Namun, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020) ketentuan pada Pasal 184 UU 13/2003 menjadi dihapuskan. Padahal, ketentuan tersebut memuat sanksi kepada pengusaha apabila pengusaha melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003. Sehingga dengan dihapusnya ketentuan tersebut, pengusaha dapat dibebaskan dari ancaman sanksi meski telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya karena telah memasuki usia pensiun tanpa mengikutsertakan pekerja tersebut dalam program pensiun. Dengan begitu, salah satu hak pekerja yaitu hak jaminan sosial menjadi ditiadakan dan pengusaha dengan mudah dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun tanpa mengikutsertakan pekerja tersebut dalam program pensiun dan memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Implikasi hukum atas berlakunya UU 11/2020 terhadap hak pensiun buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.
2. Upaya hukum atas pemenuhan hak pensiun buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.

## 1.3 Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan implikasi hukum atas berlakunya UU 11/2020 terhadap hak pensiun buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Setelah melakukan penelitian dan menemukan implikasi hukum tersebut, maka kemudian penulis berupaya untuk menemukan upaya hukum yang dapat dilakukan buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja atas hak pensiun

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini berangkat dari adanya permasalahan hukum, yaitu kekosongan norma dengan berlakunya UU 11/2020 yang menghapus ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan. Dalam menulis penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Dengan begitu, sumber-sumber yang dikumpulkan penulis sebagai bahan-bahan hukum yang dijadikan rujukan dalam tulisan ini berupa peraturan perundang-undangan dan pendapat ahli.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Implikasi Hukum Atas Berlakunya UU 11/2020 Terhadap Hak Pensiun Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Karena Memasuki Usia Pensiun.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 25 UU 13/2003 merupakan “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.” Pemutusan hubungan kerja adalah awal dari segala pengakhiran dalam artian bahwa pemutusan hubungan kerja dapat diartikan permulaan dari berakhirnya seorang pekerja mempunyai pekerjaan.<sup>4</sup> Pemutusan hubungan kerja dapat dikatakan menjadi hal yang berat diterima bagi pekerja karena menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Oleh karena itu maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja tidak boleh dilakukan sewenang-wenang akan tetapi harus terdapat alasan tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan agar pemutusan hubungan kerja tidak mencederai rasa keadilan di antara kedua belah pihak. Adapun alasan-alasan dari pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 154A ayat (1) UU 11/2020 bagian Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja /buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
- 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun;
- 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 6) Perusahaan pailit;
- 7) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja;
- 8) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- 9) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- 10) Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis;
- 11) Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut turut masing masing berlaku paling lama 6 bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama;
- 12) Pekerja tidak dapat melakukan selama 6 bulan akibat ditahan pihak berwajib karena melakukan tindak pidana;
- 13) Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah 12 bulan;
- 14) Pekerja memasuki usia pensiun;

---

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.164

15) Pekerja meninggal dunia.”

Dari alasan-alasan di atas, dapat ditemukan terdapat salah satu alasan pemutusan hubungan kerja yaitu pekerja telah memasuki usia pensiun. Ukuran usia pensiun sendiri dapat ditemukan dalam Pasal 15 PP ayat (2) 45/2015 yang menyebutkan bahwa terhitung sejak 1 Januari 2019, usia pensiun adalah 56 tahun. Meskipun melalui Pasal 15 ayat (2) PP 45/2015 telah diketahui bahwa usia pensiun adalah 57 tahun, namun perlu diketahui pula, berkaitan dengan usia pensiun tersebut bahwa Pasal 15 ayat (4) PP 45/2015 mengatur “Dalam hal peserta yang dalam hal ini adalah pekerja telah memasuki usia pensiun namun tetap dikerjakan maka peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja.” Sehingga, pekerja yang telah menginjak usia 57 tahun tidak selalu berhenti bekerja karena pensiun. Sebagai konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja karena pensiun memberikan dampak bagi kehidupan pekerja utamanya berkenaan dengan permasalahan kesejahteraan pasca pensiun. Oleh sebab itu hadirnya jaminan pensiun untuk mensejahterakan pekerja yang telah memasuki usia pensiun dan untuk memperkecil risiko-risiko yang akan dihadapi ketika memasuki usia pensiun.<sup>5</sup>

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun sebelumnya diatur dalam Pasal 167 UU Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut, pengusaha dapat memutus hubungan kerja karyawannya dengan dalil telah memasuki usia pensiun. Namun, dengan berlakunya UU Cipta Kerja, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun yang tertuang dalam Pasal 167 UU Ketenagakerjaan menjadi hapus. Penghapusan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan ini juga berimplikasi pada perlindungan hukum bagi para pekerja yang diputus hubungan kerja karena memasuki usia pensiun dimana sebelumnya dalam ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak pekerja yang tidak diikutsertakan dalam program pensiun yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun.

Program BPJS Ketenagakerjaan pada prinsipnya merupakan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja yang diberikan dalam bentuk santunan yang dialokasikan berupa uang yang berfungsi sebagai pengganti atas berkurangnya atau hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan pekerja yang diakibatkan oleh beberapa peristiwa seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, pensiun, dan meninggal dunia.<sup>6</sup> Jaminan pensiun sendiri sejatinya merupakan sejumlah penghasilan yang diterima oleh penerima jaminan pensiun setiap bulannya dengan didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>7</sup>

Keberadaan jaminan pensiun menjadi penting, sebab aktualisasi dalam menerapkan jaminan pensiun kepada pekerja merupakan wujud komitmen pemerintah dalam mensejahterakan pekerja.<sup>8</sup> BPJS Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 1 UU 24/2011 adalah “Badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan

---

<sup>5</sup> Reza Rizky Farza, et al., *loc.cit*

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2003), hlm.95.

<sup>7</sup> Anak Agung Ayu Dwi Ratnasari, et.al, “Pelaksanaan Program Jaminan Pensiun Terhadap Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bandung”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 2 (2020), hlm. 33.

<sup>8</sup> Zaelani, “Komitmen Pemerintah dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional”, *Journal Legislasi Indonesia* Vol.9 No. 2 (Juli 2012), hlm. 192-193

program jaminan sosial. BPJS sebagai badan hukum publik memiliki tanggung jawab kepada Presiden dengan memberikan perlindungan kepada pekerja baik sektor formal maupun informal. "Mengenai kepersertaan, yang tergolong sebagai peserta dalam BPJS ketenagakerjaan tidak hanya mencakup pekerja Indonesia saja, melainkan juga mencakup pekerja asing yang telah membayar iuran. Hal ini tertuang dalam Pasal 1 angka 4 UU 24/2011 yang menyatakan bahwa "Peserta juga meliputi pekerja asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia." Sedangkan definisi pekerja dalam UU 24/2011 dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 8 yang menyebutkan bahwa "Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain." Pasal 6 ayat (2) UU 24/2011 mengatur bahwa dalam BPJS Ketenagakerjaan terdapat beberapa program dalam memberikan perlindungan kepada pekerja, yaitu antara lain dan menyelenggarakan berbagai program, diantaranya adalah jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK) dengan penambahan jaminan pensiun (JP). Namun, dalam penelitian ini akan dikerucutkan pada jaminan pensiun sebagai salah satu bentuk perwujudan jaminan sosial terhadap pekerja.

Tujuan diadakannya jaminan pensiun bagi ketenagakerjaan adalah untuk mempertahankan tingkat konsumsi masyarakat ketika pekerja telah memasuki usia pensiun. Di lain sisi, program pensiun juga memiliki peran bagi pemerintah dalam mewujudkan tujuan redistribusi pendapatan dan penyusutan angka kemiskinan di masyarakat. Jaminan pensiun merupakan salah satu jaminan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi yang merupakan tanggung jawab pemerintah kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun. Program jaminan pensiun lebih lanjut diatur di dalam PP 45/2015. Menurut Pasal 1 angka 1 PP 45/2015, "Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia."

Pasal 1 angka 3 PP 45/2015 mengatur bahwa "manfaat pensiun diberikan dengan bentuk sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia." Kemudian penerima manfaat pensiun disebutkan dalam Pasal 14 ayat (1) PP 45/2015 adalah "peserta, satu orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; paling banyak 2 (dua) orang Anak; atau satu orang Orang Tua." Dengan melihat penerima manfaat pensiun yang diatur dalam PP 45/2015 di atas, pemerintah berupaya untuk memberikan jaminan sosial bukan hanya kepada pekerja yang bersangkutan saja, melainkan juga keluarga pekerja apabila pekerja telah meninggal dunia. Sehingga hak pekerja berupa pemberian manfaat pensiun dapat terpenuhi, sekalipun pekerja tersebut telah meninggal dunia.

Pemenuhan jaminan sosial terhadap warga negara diatur dalam UUD NRI 1945 Pasal 28 H ayat (3). Sebagai konsekuensi dari amanat konstitusi tersebut maka negara wajib memberikan jaminan sosial bagi setiap warga negara. Peran negara dalam pemenuhan jaminan sosial warga negara tidak terbatas pada pembentukan regulasi namun juga sebagai penyelenggara dan penanggung jawab dari kelangsungan program jaminan sosial.

Jaminan sosial menurut Imam Soepomo secara sempit diartikan sebagai pembayaran yang diterima buruh di luar kesalahannya tidak melakukan kesalahannya dan tidak melakukan pekerjaannya sehingga jaminan sosial menjamin

kepastian pendapatan buruh.<sup>9</sup> Namun apabila dikontekstualisasikan pada saat ini jaminan sosial tidak hanya berbentuk pembayaran namun juga terdapat pelayanan ataupun bantuan.<sup>10</sup> Sedangkan menurut Sentanoe Kartonegoro jaminan sosial merupakan usaha pemerintah dalam rangka melindungi warga negara dari tekanan ekonomi yang menyebabkan pengangguran, hari tua dan kematian.<sup>11</sup> Secara normatif definisi jaminan sosial diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU 40/2004 yang menyatakan bahwa jaminan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Pembentukan UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial merupakan implementasi dari amanat konstitusi berkenaan dengan pemenuhan jaminan sosial. Sistem jaminan sosial merupakan suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Melalui sistem ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi setiap warga negara apabila terjadi berkurangnya pendapatan, mengalami kecelakaan, menderita sakit, kehilangan pekerjaan dan memasuki usia lanjut atau pensiun. Jenis jaminan sosial dalam Pasal 18 UU 40/2004 sebagaimana diubah dalam UU 11/2020 meliputi :

- a. Jaminan Kesehatan
- b. Jaminan Kecelakaan kerja
- c. Jaminan Hari tua
- d. Jaminan hari pensiun
- e. Jaminan kematian
- f. Jaminan Kehilangan pekerjaan

Sebagai amanat dari Pasal 5 UU 40/2004, dalam hal penyelenggara jaminan sosial pemerintah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dibentuk berdasarkan UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam pelaksanaannya BPJS terdiri dari atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pembentukan dan ruang lingkup dari BPJS tersebut diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU 24/2011. Ruang lingkup dari BPJS Kesehatan dalam Pasal 6 ayat (1) UU 24/2011 adalah menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sedangkan ruang lingkup dari BPJS Ketenagakerjaan menurut Pasal 6 ayat (2) UU 24/2011 adalah untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Jaminan pensiun merupakan salah satu jaminan sosial untuk keperluan masa pensiun. Jaminan pensiun sebagaimana diatur dalam PP 45/2015 bertujuan untuk memberikan kelayakan derajat hidup peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah pekerja memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

Peserta jaminan pensiun dalam Pasal 1 angka 4 PP 45/2015 adalah “pekerja yang terdaftar dan membayar iuran.” Besaran iuran yang wajib dibayarkan pekerja diatur dalam Pasal 28 PP 45/2015 yang mana peserta tiap bulannya diwajibkan untuk membayar iuran sejumlah 3% (tiga persen) dari upah per bulan. Jaminan pensiun sejatinya bermanfaat untuk memberikan pendapat yang berkesinambungan ketika seorang pekerja telah memasuki usia pensiun karena masa kerja telah usai. Jaminan pensiun diberikan selain sebagai wujud dari pemenuhan hak terhadap warga negara

---

<sup>9</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 2003). hlm.136.

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008). hlm.114

<sup>11</sup> Sentanoe Kartonegoro, Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia, (Jakarta: Mutiara, 1982). hlm.29

dalam hal ini pekerja juga mengingat kerentanan yang dialami oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaan sehingga jaminan pensiun juga berfungsi sebagai perlindungan. Sedasar dengan hal tersebut maka UU 11/2020 juga mengatur perihal jaminan pensiun bagi pekerja yang telah memasuki usia pensiun atau pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Jaminan pensiun merupakan salah satu pemenuhan hak pekerja oleh karena itu untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja utamanya berkenaan dengan jaminan pensiun terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Maka Pasal 167 UU 13/2003 pada prinsipnya mengatur mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun.

Pada prinsipnya, pengusaha diperkenankan oleh undang-undang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun. Namun, terdapat kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi pengusaha sebagai pemberi kerja dalam pemutusan hubungan kerja tersebut. Pasal 167 ayat (1) UU 13/2003 mengatur bahwa: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)". Dalam Pasal 167 ayat (1) UU 13/2003 tersebut memberikan regulasi bahwa apabila pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja telah terdaftar dalam program pensiun yang iurannya telah dibayar penuh oleh pengusaha, maka pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Namun, pengusaha tetap diwajibkan untuk memberikan uang pengganti. Hal ini diatur demikian atas sebab pengusaha telah mendaftarkan pekerjanya dalam program pensiun yang iurannya juga ditanggung oleh pihak pengusaha. Sehingga, pengusaha hanya dibebankan untuk membayarkan uang penggantian hak saja. Skema yang demikian memberikan jaminan hak buruh dengan cukup layak. Sebab buruh dapat mengklaim uang jaminan pensiunnya kepada BPJS dan juga mendapatkan uang penggantian hak dari pengusaha.

Terdapat skema lain dalam pemberian hak-hak buruh dalam konteks pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Berdasarkan Pasal 167 ayat (2) UU 13/2003 mengatur bahwa: "Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha."

Ketentuan di atas mengatur mengenai pemenuhan hak pekerja apabila ternyata didapati bahwa jumlah manfaat pensiun dalam Pasal 167 ayat (1) UU 13/2003 lebih kecil dibanding uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Sehingga apabila ditemukan bahwa jumlah manfaat pensiun yang diterima lebih kecil dari seharusnya, maka jumlah atas selisih manfaat pensiun tersebut harus dipenuhi oleh pengusaha. Ketentuan ini secara langsung memberikan implikasi bahwa jaminan hak buruh dalam pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun benar-benar terpenuhi. Sehingga, sudah menjadi hak buruh sedari awal untuk mendapatkan manfaat pensiun dengan besaran yang diatur di undang-undang. Dengan begitu UU

13/2003 sudah dengan hati-hati menyiapkan beberapa skenario ketentuan yang dapat diterapkan dalam pemenuhan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun. Kemudian, dalam Pasal 167 ayat (3) UU 13/2003 diatur bahwa:

“Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.”

Pasal 167 ayat (3) UU 13/2003 tersebut mengatur bahwa apabila pekerja telah diikutsertakan dalam program pensiun dan preminya dibayarkan oleh pengusaha dan pekerja, maka hak yang diperoleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun adalah uang pesangon yang didapatkan dari iuran yang dibayarkan oleh pengusaha. Sedangkan terhadap iuran program pensiun yang dibayarkan oleh pekerja dapat diklaim oleh pekerja yang bersangkutan secara langsung kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Melalui UU 13/2003 Pasal 167 ayat (1), (2), dan (3) di atas, pembuat undang-undang telah memberikan opsi terhadap beberapa skenario atas pemenuhan hak-hak pekerja dalam hal mendapati pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun. Namun dalam ayat selanjutnya, yakni dalam Pasal 167 ayat (4) UU 13/2003 diatur bahwa ketentuan yang sebagaimana tertuang dalam Pasal 167 ayat (1), (2), dan (3) UU 13/2003 dapat ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Sehingga apabila pemenuhan hak pekerja seperti pesangon dan hak-hak lainnya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian bersama maka perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati tersebutlah yang berlaku sebagai ketentuan yang bersifat lebih khusus.

Selanjutnya, Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003 memberikan regulasi bilamana pekerja yang diputus hubungan kerjanya tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Dalam ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003 disebutkan bahwa:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2)
2. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3)
3. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).”

Ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003 tersebut dimaksudkan agar pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena telah memasuki usia pensiun namun tidak diikutsertakan dalam program jaminan pensiun tetap dapat terpenuhi hak-haknya. Tidak terbatas pada ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003, maka sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus hubungan kerja karena memasuki usia pensiun dalam Pasal 184 ayat (1) UU 13/2003 diatur sanksi apabila tidak memenuhi ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003 yang bunyinya sebagai berikut: “Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 167 ayat 5, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).” Artinya bahwa secara tegas melalui UU Ketenagakerjaan Pasal 167 jo. Pasal 184 ayat (1) UU 13/2003 telah memberikan

perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun utamanya berkenaan dengan jaminan pensiun agar tetap dapat hidup sejahtera.

Pasca berlakunya UU 11/2020 turut merubah beberapa ketentuan dalam UU 13/2003. Salah satunya yang berkaitan dengan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah penghapusan Pasal 167 dan Pasal 184 UU Ketenagakerjaan. Sebelumnya, keberadaan dari ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan adalah untuk mengatur mengenai jaminan hak pekerja/buruh dalam hal mendapatkan pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki pensiun. Sedangkan Pasal 184 UU Ketenagakerjaan berkenaan dengan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pada ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003 Pada prinsipnya karakteristik hukum pidana dalam bidang perburuhan adalah independen dalam artian bahwa hukum pidana perburuhan tidak harus didahului dengan penegakan hukum administrasi ataupun penegakan hukum keperdataan terlebih dahulu. Hal tersebut dikarenakan tujuan pemidanaan dalam hukum perburuhan yaitu sebagai sarana pemulihan hak-hak pekerja yang dilanggar oleh pengusaha dan juga memulihkan suatu keadaan pelanggaran hukum perburuhan yang dilakukan oleh pengusaha.<sup>12</sup> Sehingga apabila ketentuan pidana dalam Pasal 184 UU 13/2003 dihapuskan, maka sanksi pidana dalam hukum perburuhan yang dapat berfungsi sebagai instrumen hukum utama (*primum remedium*) tidak dapat digunakan untuk menegakan kewajiban perusahaan dalam rangka pemenuhan hak pekerja dan secara tidak langsung turut melonggarkan kewajiban pengusaha untuk memenuhi jaminan pensiun.

Ketentuan pidana dalam Pasal 184 UU 13/2003 pada dasarnya dimaksudkan sebagai perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerja karena memasuki usia pensiun dan tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Implikasi dari penghapusan sanksi pidana dalam Pasal 184 UU 13/2003 tersebut secara tidak langsung turut mereduksi hak-hak pekerja terhadap jaminan pensiun karena tidak adanya sanksi yang diberikan undang-undang apabila perusahaan melanggar ketentuan mengenai kewajiban pemberian uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak kepada pekerja yang tidak diikutsertakan dalam program pensiun.

### **3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Pensiun Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Karena Memasuki Usia Pensiun**

Suatu hubungan kerja terdapat fase dimana hubungan kerja akan berakhir atau diselesaikan oleh salah satu pihak baik pekerja maupun pengusaha.<sup>13</sup> Berakhirnya fase hubungan kerja ini seringkali menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha utamanya berkenaan dengan pemenuhan hak hak pekerja pasca diputus hubungan kerja. Dari berbagai macam alasan pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja karena pekerja memasuki usia pensiun pada dasarnya merupakan salah satu dari beberapa alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja sebagai perubahan dari UU Ketenagakerjaan. Sebagai konsekuensi dari

---

<sup>12</sup> Hadi Subhan, "Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh", *Arena Hukum*, Vol.13, No.1, (April 2020): 23. Diakses 7 November 2022, doi: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2020.01301>

<sup>13</sup> William Mulyadanika dan Rasji, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Mendapatkan Kompensasi Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 (Analisis Kasus: Putusan Pengadilan Perselisihan hubungan Industrial Nomor 2/PDT.SUS-PHI/2019/PN SMR)*, *Jurnal Hukum Adigama*, Vol.4, No.1 (Juni 2021): 467, diakses pada 5 November 2022

pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja maka sejatinya perusahaan memiliki kewajiban terhadap pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja seperti mengikutsertakan buruh pada program pensiun. Namun pasca berlakunya UU Cipta Kerja terdapat penghapusan ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan hak-hak buruh apabila tidak mengikutsertakan buruh pada program pensiun dan ketentuan Pasal 184 yang memuat ketentuan pidana apabila perusahaan tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun pada program pensiun.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>14</sup> Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh setelah terjadinya PHK telah tercantum dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak dari kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>15</sup> Perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun pada dasarnya telah diakomodir dalam Pasal 167 (5) jo. Pasal 184 UU Ketenagakerjaan namun pasca berlakunya UU Cipta Kerja kedua ketentuan tersebut dihapus sehingga perlindungan hukum buruh terhadap pemenuhan hak pensiun menjadi rapuh.

Penghapusan ketentuan yang mewajibkan tentang pemenuhan hak pensiun pada Pasal 167 (5) jo. Pasal 184 UU Ketenagakerjaan berimplikasi pada tidak adanya ketentuan yang bersifat imperatif terhadap pemenuhan hak pensiun buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Kedua ketentuan tersebut yang pada mulanya dimaknai sebagai perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun agar kemudian perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak buruh khususnya berkenaan dengan hak-hak pensiun buruh.

Kendati saat ini terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Dalam Pasal 56 mengatur bahwa pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 1,75 kali;
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali;
- c. Uang penggantian hak.

Ketentuan Pasal 56 PP No 35/2021 meskipun telah mengatur hak yang seharusnya diterima oleh pekerja ketika terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun namun tidak adanya sanksi apabila perusahaan tidak memenuhi hak-hak buruh tersebut berimplikasi pada potensi penyimpangan pada kewajiban perusahaan terhadap jaminan pensiun.

Melihat kerentanan terhadap pemenuhan hak pensiun buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun maka perlu diperlukan

---

<sup>14</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987). hlm. 25

<sup>15</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 25.

upaya hukum yang dapat dilakukan oleh buruh untuk menegaskan hak-haknya demi mencapai keadilan. Penyelesaian sengketa umumnya dilakukan melalui jalur litigasi maupun non litigasi begitu pula pada ranah ketenagakerjaan terdapat mekanisme penyelesaian sengketa yang diberikan melalui Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004).

Sebagai dasar pijakan hukum dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan Kehadiran UU 2/2004 memberikan peluang bagi para pihak dalam aktivitas ketenagakerjaan untuk mewujudkan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat harmonis, dinamis, dan berkeadilan.<sup>16</sup> Keberlakuan dari UU 2/2004 mengganti UU 22/1957 yang secara historis merupakan undang-undang penyelesaian hubungan industrial yang dianggap telah usang. Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pada dasarnya mengedepankan penyelesaian sengketa secara alternatif terlebih dahulu. Penegasan terhadap hal tersebut tertuang dalam pasal 3 UU 2/2004 yang menyatakan “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”. Sebagai bagian dari upaya penyelesaian sengketa setidaknya terdapat beberapa mekanisme yang dapat dilakukan untuk penyelesaian sengketa secara alternatif dalam sengketa ketenagakerjaan seperti

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit menurut pasal 1 angka 10 UU 2/2004 merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit pada dasarnya merupakan upaya penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh dua pihak yaitu antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha. Bila terjadi kesepatan maka para pihak membuat perjanjian Bersama yang didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila perundingan gagal maka kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit.<sup>17</sup>

2. Perundingan Tripartit

Perundingan Tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral sebagai penengah antara pekerja dan pengusaha.<sup>18</sup> Perundingan tripartit dalam UU 2/2004 melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan seperti:

- 1) Mediasi yang melibatkan pihak ketiga yang disebut mediator untuk membantu para pihak yang bersengketa;
- 2) Konsiliasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga yang disebut konsiliator, sebagai perbedaan dengan mediasi adalah peran konsiliator dapat memberikan anjuran atau lebih terlibat aktif;

---

<sup>16</sup> Agus Mulya Karsona, et.al.,” Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN”, Jurnal Poros Hukum Padjajaran Vol. 1 No.2, (Mei 2020): 160

<sup>17</sup> Muhammad Ridwan dan Lukman Iman,“Optimalisasi Perundingan Bipartit Sebagai Master Mind Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebagai Akibat Dari Pandemi Corona”, Jurnal Hukum Acara Perdata Vol 6, No. 1, (Januari-Juni 2020): 87

<sup>18</sup> Imam Budi Santoso, “Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, Jurnal Selisik Vol.3, No. 5 (Juni 2017): 116

- 3) Arbitrase merupakan salah alternatif penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan pihak ketiga yaitu arbiter. Dalam hal ini arbiter sebagai pihak ketiga yang memiliki kewenangan untuk memberikan putusan untuk menyelesaikan perselisihan.<sup>19</sup>

Perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU 2 adalah “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang antara lain sebagai berikut :

1. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 1 angka 2 UU 2/2004.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 1 angka 3 UU 2/2004.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 1 angka 4 UU 2/2004. Perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak hanya terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat namun juga dapat terjadi apabila Pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.<sup>20</sup>

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja Dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh yang lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat-pekerjaan, sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 1 angka 5 UU 2/2004.

Salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial adalah karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Menurut Aloysius Uwiyono perselisihan karena pemutusan hubungan kerja termasuk pada perselisihan hak karena perselisihan PHK merupakan perselisihan yang timbul akibat adanya hubungan kerja yang diakibatkan karena wanprestasi terhadap perjanjian kerja maupun pelanggaran peraturan mengenai ketenagakerjaan.<sup>21</sup> Perlu diketahui bahwasannya PHK atas dasar pekerja telah memasuki usia buruh merupakan alasan yang sering terjadi dalam

---

<sup>19</sup> Mila Karmila Adi, “Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* Vol. 17 No. 2 (April 2010) ): 295

<sup>20</sup> Rai Mantili, “Konsep Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui combined process (MED-Arbitrase)”, *Jurnal Bina Mulia Hukum* Vol.6, No. 1, (September 2021), diakses 6 November 2022,

<sup>21</sup> Aloysius Uwiyono, “Hak Mogok di Indonesia”, *Disertasi Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hlm.217

praktiknya. Namun dalam UU 2/2004, perluasan terhadap perselisihan karena pemutusan hubungan kerja dikarenakan perselisihan yang timbul tidak hanya karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja ataupun dilakukan sepihak oleh perusahaan namun juga terkait hak-hak yang terabaikan akibat pemutusan hubungan kerja. Pada umumnya penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui non litigasi dan litigasi, begitu pula pada perselisihan hubungan industrial dimana pada Pasal 3 UU 2/2004 disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan melalui perundingan bipartit atau antara pengusaha dan buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian apabila kedua belah pihak dalam perundingan bipartit gagal mencapai kata mufakat maka penyelesaian sengketa selanjutnya dapat dilakukan melalui jalur litigasi dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Dengan demikian apabila buruh mengalami pemutusan hubungan kerja dikarenakan memasuki usia pensiun dan pemenuhan hak-hak mereka tidak dilakukan oleh perusahaan maka buruh dapat menempuh upaya hukum melalui jalur non litigasi terlebih dahulu seperti perundingan bipartit antara buruh dan pengusaha kemudian apabila tidak menemukan kata mufakat maka dapat ditempuh melalui jalur litigasi dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Pemenuhan hak-hak pensiun buruh pada dasarnya juga memerlukan peran pemerintah dalam hal pengawasan terkait pemenuhan hak-hak buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun karena pasca berlakunya UU Cipta Kerja tidak adanya ketentuan yang imperatif yang memaksa perusahaan untuk memenuhi hak-hak pensiun buruh.

#### **4. Kesimpulan**

Sebagai konsekuensi dari amanat konstitusi maka negara wajib memberikan jaminan sosial bagi setiap warga negara. Peran negara dalam pemenuhan jaminan sosial warga negara tidak terbatas pada pembentukan regulasi namun juga sebagai penyelenggara dan penanggung jawab dari kelangsungan program jaminan sosial. Program pensiun sebagai bentuk jaminan atas kesejahteraan pekerja pada saat pensiun merupakan bentuk kepastian yang dapat diberikan pemerintah dan pemberi kerja atau pengusaha. Pengusaha dapat saja melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atas dasar bahwa pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun. Namun untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut, pengusaha juga perlu memperhatikan hak-hak pensiun pekerja. Terdapat ketentuan sanksi pidana apabila pengusaha tidak melaksanakan pemenuhan hak pekerja yang sebagaimana diatur dalam Pasal 184 ayat (1) UU 13/2003, namun dengan berlakunya UU 11/2020 ketentuan sanksi tersebut menjadi hapus. Sehingga apabila ketentuan pidana dalam Pasal 184 UU 13/2003 dihapuskan, maka sanksi pidana dalam hukum perburuhan yang dapat berfungsi sebagai instrumen hukum utama (*primum remedium*) tidak dapat digunakan untuk menegakan kewajiban perusahaan dalam rangka pemenuhan hak pekerja dan secara tidak langsung turut melonggarkan kewajiban pengusaha untuk memenuhi jaminan pensiun. Terdapat perluasan dalam UU 2/2004 terhadap perselisihan karena pemutusan hubungan kerja dikarenakan perselisihan yang timbul tidak hanya karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja ataupun dilakukan sepihak oleh perusahaan namun juga terkait hak-hak yang terabaikan akibat pemutusan hubungan kerja. Pada umumnya penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui non litigasi dan litigasi, begitu pula pada perselisihan

hubungan industrial dimana pada Pasal 3 UU 2/2004 disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan melalui perundingan bipartit atau antara pengusaha dan buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian apabila kedua belah pihak dalam perundingan bipartit gagal mencapai kata mufakat maka penyelesaian sengketa selanjutnya dapat dilakukan melalui jalur litigasi dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada, (2008).
- Hadjon M, Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya, Bina Ilmu. (1987).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo Persada. (2003).
- Kartonegoro, Sentanoe. *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Mutiara, Jakarta. (1982).
- Kertonegoro, Sentanoe. *Sistem Penyelenggaraan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja – Isu Privatisasi Jaminan Sosial*. Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia. (1998).
- Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju. (1999).
- Perwira, Daniel, et.al *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*. Jakarta, Lembaga Penelitian SMERU. (2003).
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta, Sinar Grafika. (2009).
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan. (2003).

### Jurnal

- Adi, Mila Karmila. "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 17, no. 2 (2010): 295-316.
- Farza, Reza Rizky, Agus Mulya Karsona, and Betty Rubiati. "Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 4, no. 1 (2019): 150-167.
- Hidayani, Sri, and Riswan Munthe. "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha." *Jurnal Mercatoria* 11, no. 2 (2018): 127-140.
- Mantili, Rai. "Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47-65.
- Mulyadanika, William, and Rasji Rasji. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Mendapatkan Kompensasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Analisis Kasus: Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 2/PDT. SUS-PHI/2019/PN SMR)." *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 1 (2021): 467-491.
- Ratnasari, Anak Agung Ayu Dwi, I. Wayan Wiryawan, and I. Nyoman Darmadha. "Pelaksanaan Program Jaminan Pensiun Terhadap Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Badung." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2020): 33-44.

- Ridwan, Muhammad, and Lukman Ilman Nurhakim. "Optimalisasi Perundingan Bipatrit Sebagai Master Mind Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebagai Akibat Dari Pandemi Corona." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 6, no. 1 (2020): 87-108.
- Santoso, Imam Budi. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik)* 3, no. 1 (2017): 116-126.
- Shubhan, M. Hadi. "Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh." *Arena Hukum* 13, no. 1 (2020): 1-23.
- Zaelani, "Komitmen Pemerintah dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional", *Jurnal Legislasi Indonesia* 9, No. 2 (2012):192-193.

**Disertasi**

- Uwiyono, Aloysius, "*Hak Mogok di Indonesia*", Disertasi Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia, 2001).