

# ANALISIS YURIDIS PASAL 167 AYAT (1) MENGENAI USIA DAN HAK PENSIUN PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh  
Mashudi

## ABSTRAK

Pembangunan Nasional Negara Republik Indonesia dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk memajukan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak – hak pekerja/ buruh seperti hak pensiun. Tidak mengatur dengan jelas batas usia pensiun di dalamnya, maka batas usia pensiun mengikuti peraturan perundang – undangan yang berlaku. Batas Usia Pensiun mengacu pada ketentuan yang berlaku di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Karena berhubungan dengan Jaminan Hari Tua (JHT). Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Saat ini mengatur Batas Usia Pensiun pekerja/ buruh sesuai ketentuan adalah Umur 56 Tahun. Untuk itu setiap pekerja/ buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja akan mendapatkan Uang Pesangon dan besaran nilai yang didapat pekerja/ buruh sesuai dengan kondisi dan penyebab pada saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang perhitungannya sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

**Kata Kunci :** Usia dan Hak Pensiun Pekerja

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional Negara Republik Indonesia dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk memajukan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sesuai bunyi Pasal 28D ayat (2) yaitu :

”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, Pemerintah, Pengusaha dan Tenaga Kerja / buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dunia usaha dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan

perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja / buruh dan apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan dilarang, peruluruan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang – kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih – lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur

sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak – hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Dalam Hubungan Industrial diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Situasi dan kondisi pemerintahan dan stabilitas ekonomi yang tidak menentu berdampak pada perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil yang mengalami kerugian bahkan tutup. Untuk menyelamatkan perusahaan tetap berdiri dan kelangsungan perusahaan terjaga, banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik itu memasuki masa pensiun maupun karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ataupun atas kemauan karyawan itu sendiri. Di Indonesia sendiri pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan memasuki masa pensiun diatur dalam Pasal 167 ayat (1) Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi :

”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)”

Pensiun adalah satu titik balik yang signifikan dalam karier seseorang, selama hidupnya atau setidaknya tidaknya untuk mayoritas orang dewasa yang telah menghabiskan seluruh atau sebagian besar waktu hidup mereka untuk bekerja. Pensiun merupakan suatu perubahan yang penting

dalam perkembangan hidup individu, yang ditandai dengan terjadinya perubahan keadaan, berkurangnya penghasilan , dan masalah psikologi sosial. Seseorang pensiun sering kali dihindangi dengan berbagai rasa, seperti kehilangan segala kekuatan , merasa tidak berguna , tidak dikehendaki, dilupakan, tersisihkan, serta merasa tidak diperlukan lagi. Bahkan seseorang pensiun cenderung merasa kesepian, yang dapat membawa pengaruh pada rasa percaya diri, kecemasan, kesehatan yang menurun, dan bahkan kejiwaan (*post power syndrome*).

Dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003, tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta.

Dalam pasal 167 ayat (1) disebutkan bahwa salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf C Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu berbunyi:

” Pekerja / buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang - undangan.”

Tidak menutup kemungkinan Perusahaan akan menyesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, karena perusahaan juga mengikutkan karyawannya ke dalam program tersebut. Dengan ketentuan batas usia pensiun yang diatur dalam Pasal 15 yaitu :

- 1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun;
- 2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun;
- 3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun; dan

- 4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Jadi pembayaran uang pensiun dihitung oleh perusahaan pada saat awal masuk sampai didaftarkan ke program jaminan pensiun dan sisanya ditambahkan dengan hasil perhitung oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mulai awal didaftarkan sampai memasuki masa usia pensiun. Bila pengusaha telah mengikutkan pekerja/ buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/ buruh tidak berhak mendapatkan :

- a. Uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2);
- b. Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Bila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima oleh pekerja sekaligus dalam program pensiun yang didaftarkan oleh pengusaha 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. Untuk itu setiap pekerja / buruh dalam memasuki masa pensiun tidak perlu gelisah atau was – was karena semua pembayaran uang pesangon pemutusan hubungan kerja selain diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga di atur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan atau Perjanjian Kerja Bersama.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan beberapa masalah antara lain adalah :

- 1.2.1 Bagaimana pengaturan batas usia pensiun sesuai ketentuan perundang – undangan yang berlaku.
- 1.2.2 Bagaimana Pembayaran Hak Pensiun menurut ketentuan Pasal 167 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

## 1.3 Tujuan Penulisan

- 1.3.1 Untuk mengetahui uang pesangon dari karyawan yang telah memasuki masa pensiun.
- 1.3.2 Untuk mengetahui hak - hak apa saja yang didapat oleh karyawan yang telah memasuki masa pensiun.
- 1.3.3 Untuk mengetahui hak - hak apa saja yang didapat oleh karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan.
- 1.3.4 Untuk mengetahui berapa sebenarnya batas usia pensiun menurut ketentuan perundang – undangan yang berlaku.
- 1.3.5 Untuk mengetahui perbedaan nilai pesangon dari karyawan yang pensiun dan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) baik itu yang dilakukan oleh perusahaan atau atas kemauan diri sendiri.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pekerja/ buruh atau pihak - pihak terkait yang memasuki masa pensiun yaitu:

- 1.4.1 Manfaat hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan untuk mengetahui kapan seorang pekerja/ buruh akan pensiun;
- 1.4.2 Memberikan gambaran umur berapa seorang pekerja/ buruh dapat mengajukan pensiun;
- 1.4.3 Bisa menghitung kira – kira berapa uang pesangon yang didapat oleh pekerja/ buruh pada saat pensiun;
- 1.4.4 Sebagai pedoman bagi dan informasi bagi Perusahaan, karyawan, masyarakat atau praktisi hukum dan instansi terkait tentang Usia Pensiun dan Besaran Uang Pesangon bagi pekerja/ buruh yang telah memasuki masa pensiun dan pemutusan hubungan kerja (PHK); dan
- 1.4.5 Dengan dibuatnya penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Pemerintah, Perusahaan dan Karyawan jika terjadi Pensiun dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

## 1.5 Metode Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan metode normatif, dengan cara :

- 1.5.1 Type Penelitian  
Penelitian ini mengkaji pasal pasal Undang - Undang

- Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pensiun dan pemutusan hubungan kerja (PHK).
- 1.5.2 Pendekatan Masalah  
Penelitian menggunakan pendekatan Yuridis Normatif, karena mengacu pada perundang - undangan khususnya Undang - Undang Ketenagakerjaan.
- 1.5.3 Bahan Hukum
- a. Bahan hukum primer yang terdiri dari :
- 1) Undang - Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
  - 2) Undang - Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
  - 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000. Keputusan menteri itu mengatur kewajiban pengusaha
  - 4) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan
  - 5) Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang penyelenggara program jaminan pensiun.
- b. Bahan hukum sekunder  
Kajian pustaka dan literature - literatur dari internet yang relevan dengan pokok permasalahannya itu tentang ketenagakerjaan.
- 1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum  
Prosedur ini mengumpulkan bahan-bahan dari Undang - Undang Ketenagakerjaan, peraturan menteri dan peraturan pemerintah tentang pensiun bagi karyawan.
- 1.5.5 Pengolaan dan Analisa Bahan Hukum  
Bahan hukum menganalisa dari undang - undang ketenagakerjaan, keputusan menteri dan peraturan pemerintah. Juga diambil dari internet yang ada hubungannya dengan ketenagakerjaan selanjutnya dianalisa dan diambil sesuai dengan materi pokok masalah.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mencoba mengajukan Sistematika Penulisan supaya skripsi ini dapat dipahami dengan rincian sebagai berikut :

Bab. I. Menjabarkan latar belakang masalah, perumusan masalah yang terdiri dari pertama: Bagaimana pengaturan batas usia pensiun sesuai ketentuan perundang -

undangan yang berlaku, ke dua: Bagaimana pembayaran hak pensiun menurut ketentuan Pasal 167 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, tujuan penulisan, manfaat penelitian dan metode penelitian yang meliputi : Type penelitian, pendekatan masalah, bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum, pengelolaan dan analisa bahan hukum dan sistematika penulisan.

Bab. II. Penulis menjabarkan rumusan masalah pertama yang menyangkut tentang : Bagaimana pengaturan batas usia pensiun sesuai ketentuan perundang - undangan yang berlaku yang meliputi Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015.

Bab. III. Penulis menguraikan rumusan masalah kedua yang menyangkut tentang Bagaimana pembayaran hak pensiun pekerja menurut ketentuan Pasal 167 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Yang meliputi perhitungan uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK) karena pensiun, mengundurkan diri, perusahaan melakukan efisiensi, pekerja/ buruh dan perusahaan melakukan kesalahan melanggar hukum, perusahaan mengalami force majeure, perusahaan pailit, pekerja/ buruh melanggar Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, pekerja/ buruh sakit berkepanjangan dan pekerja/ buruh meninggal dunia.

Bab. IV. Dalam Bab Penutup ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dari Skripsi ini yang meliputi Batasan Usia Pensiun dan Perhitungan Uang Pesangon buat, saran - saran dari Dosen Pembimbing dan pembaca serta daftar pustaka yang meliputi Buku makalah skripsi, Peraturan perundang - undangan dan Internet.

## II. BAGAIMANA PENGATURAN BATAS USIA PENSIUN SESUAI KETENTUAN PERUNDANG - UNDANGAN YANG BERLAKU

### 2.1 Menurut Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992

Dalam Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 Tahun. Ketentuan tersebut merupakan saat timbulnya hak atas Jaminan

Hari Tua yang dapat dianalogikan sebagai saat mencapai batas usia pensiun.<sup>11</sup> Yaitu : Pasal 14 yang berbunyi:

- 1). Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala , kepada tenaga kerja karena :
  - a. Telah mencapai usia 55 ( lima puluh lima ) tahun, atau
  - b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
- 2). Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Pasal 15

“ Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepersetaan tertentu , yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

## 2.2 Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

Ketentuan mengenai Batas Usia Pensiun bagi pekerja/ buruh Sejak diundangkannya Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja/ buruh berpegang pada undang – undang tersebut sehingga sering kali beda penafsiran. Karena Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu tidak mengatur secara jelas khususnya tentang batasan usia pensiun, kapan saatnya Pekerja/ buruh akan Pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta. Dalam Pasal 167 ayat (1) disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku.

Pasal 167 ayat (1)

”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)”

Artinya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja juga bisa tidak.

Maka untuk memberikan kepastian kapan pekerja/ buruh pensiun dibuat Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun. Hal ini termuat dalam Pasal 154 huruf C Undang – Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“ Pekerja/ buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang – undangan.”

## 2.3 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015

Untuk memberikan kepastian kapan pekerja/ buruh telah memasuki usia pensiun, maka Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang penyelenggaraan program Jaminan pensiun bagi pekerja / buruh. Adapun jaminan ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan / atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta/ pekerja/ buruh memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk dengan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011, tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang disebut BPJS Ketenagakerjaan yang dulunya disebut Jamsostek. Batas Usia Pensiun bagi pekerja / buruh diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, yaitu yang berbunyi : Pasal 15

- 1). Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun,
- 2). Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun,
- 3). Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai pensiun 65 (enam puluh lima) tahun,
- 4). Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Dalam menerapkan ayat (4) diatas Pekerja setelah menerima Manfaat Pensiun

yang masih ingin bekerja kembali statusnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Akan tetapi harus memenuhi syarat-syarat yang harus dipenuhi seperti Medical Check Up untuk memastikan bahwa pekerja/ buruh masih mampu bekerja kembali yang berlaku tiap tahun dan diperbaharui maksimal sampai 3 tahun.

### **III. BAGAIMANA PEMBAYARAN HAK PENSIUN MENURUT KETENTUAN PASAL 167 AYAT ( 1 ) UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003, TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha. Undang – undang yang mewajibkan majikan member pensiun kepada bekas buruh – buruhnya yang karena usia tinggi tidak mampu lagi melakukan pekerjaan, belumlah ada. Jika majikan memberi pensiun, hal itu biasanya berdasarkan atas suatu perjanjian perburuan antara organisasi buruh dan majikan atau berdasarkan atas suatu peraturan – majikan (reglement) ataupun atas kebijaksanaan majikan sendiri.

Dasar perhitungan pemberian Uang Pesangon dalam Hubungan Industrial di Indonesia yang diberikan kepada pekerja/ buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki masa pensiun diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (1) dan besar kecilnya jumlah uang pesangon dipengaruhi masa kerja serta besarnya upah yang diatur dalam Pasal 156 dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 167 ayat (1)

”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)”

Cara perhitungan pemberian uang pesangon kepada pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja

(PHK), dapat dikelompokkan kedalam beberapa penyebab yaitu :

#### **3.1 Perhitungan Uang Pesangon karena pekerja / buruh Pensiun**

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai ketentuan Pasal 156.

Pasal 156 ayat (1)

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau penggantian hak yang seharusnya diterima”

Pasal 156 ayat (2)

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

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

Pasal 156 ayat (3)

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

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah

Pasal 156 ayat (4)

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

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja / buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja / buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal – hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### 3.1.1 Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/ buruh dalam program pensiun

Perhitungan Uang Pesangon bila Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun sesuai ketentuan yang berlaku pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, tentang Program Jaminan Pensiun, Maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja/ buruh sesuai ketentuan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Yaitu :

- 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).

Uang Pesangon yang diterima pekerja/ buruh diberikan sekaligus pada saat jatuh tempo Usia Pensiun dan dasar perhitungannya mengacu pada

ketentuan yang berlaku pada Pasal 156 ayat (5) yang berbunyi :

Pasal 156 ayat (5)

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja / buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Berikut contoh kasus perhitungan uang pensiun, pada saat memasuki pensiun data Mr. Adun Malik adalah sebagai berikut :

- J Upahnya = Gaji pokok (GP) Rp. 3.500.000,-, tunjangan tetap (TT) Rp. 500.000,- = Rp.4.000.000,-.
- J Sisa cuti yang belum diambil = 5 hari (gaji 1 hari = GP/25 = 140.000),
- J masa kerja 7 tahun 2 bulan.
- J Adun Malik adalah pekerja/ buruh PT.Dovechemyang tinggal di kota Gresik.
- J Perusahaan selalu memberi kebijakan uang pisah seperti yang diatur dalam Pasal 39 ayat (2) perjanjian kerja bersama (PKB) yaitu :

Bagi perkerja yang mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, akan diberikan uang pisah yang besarnya ditentukan sebagai beriku.

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun.....= 1 bulan GP
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun.....= 1½ bulan GP
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun.....= 2 bulan GP
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun..= 2½ bulan GP
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun...= 3 bulan GP
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun= 3½ bulan GP
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun...= 4 bulan GP
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih.....= 5 bulan GP

Maka perhitungan uang pesangon karena memasuki masa pensiun adalah sebagai berikut:

$(2 \times \text{Pesangon}) + (1 \times \text{Penghargaan masa kerja}) + (\text{Penggantian hak})$
--

.= (2 x 8 bulan upah) + (3 bulan upah) + (sisa cuti + 15% dari 19 bulan upah + ongkos pulang ).  
= (16 x 4.000.000) + (3 x 4.000.000) + ((5 x 140.000) + (15 % dari 76.000.000)) + (0).  
= (64.000.000) + (12.000.000) + (700.000 + 11.400.000) = 88.100.000,-

### 3.1.2 Pengusaha mengikutsertakan pekerja/buruh pada Program Pensiun

Program pensiun yang mengupayakan tersediannya uang pensiun (atau sering disebut manfaat pensiun) bagi pesertanya. Besar uang pensiun ditentukan berdasarkan rumus tertentu yang telah ditetapkan di awal, rumus tersebut biasanya dikaitkan dengan masa kerja dan besar penghasilan kita. Berikut

Pengusaha yang mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun Maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan :

- 1). Uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2);
- 2). Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 167 ayat (1) yaitu yang berbunyi :

Pasal 167 ayat (1)

”Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikatkan 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)”

### 3.1.3 Manfaat pensiun yang diterima pekerja/buruh lebih kecil, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha

Selisih nilai Uang pesangon yang diterima oleh pekerja/buruh, bila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima oleh pekerja / buruh sekaligus dalam program pensiun yang didaftarkan oleh pengusaha 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. Dimana pembayaran selisih dari hasil perhitungan yang didapat dari program pensiun dibayarkan bersamaan pada saat telah memasuki masa pensiun. Hal ini telah diatur dalam :

Pasal 167 ayat (2)

“Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada 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.”

### 3.1.4 Pekerja / buruh menerima selisih uang pensiun dari perusahaan.

Dalam pemberian selisih uang pensiun kepada pekerja/ buruh dari perusahaan juga diatur dalam Pasal 167 ayat (3). Bila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/ buruh dalam program pensiun yang iurannya/ preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/ buruh, maka pekerja/ buruh tetap dapat memperoleh uang pesangon dari selisih uang pensiun yang didapat dari premi/ iuran yang dibayarkan oleh pengusaha. Hal ini dapat memberikan hak – hak dari pekerja/ buruh secara penuh sesuai dengan jumlah nilai uang pensiun yang seharusnya diterima. Perlindungan ini sangat menguntungkan bagi pekerja/ buruh dari para pengusaha – pengusaha nakal yang melalaikan kewajibannya. Hal ini diatur dalam : Pasal 167 ayat (3)

“ Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/ buruh dalam program pensiun yang iurannya / preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja / buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/ iurannya dibayar oleh pengusaha.” Setiap perusahaan wajib menjalankan aturan ini yang telah ditentukan tidak boleh ada tekanan, intimidasi maupun penipuan yang dilakukan oleh oknum pengusaha terhadap pekerja/ buruh yang memasuki masa pensiun ini.

Maka yang dimaksud dengan uang pesangon dalam Pasal 167 ayat (3) tersebut diatas tidak termasuk uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak.

### **3.2 Perhitungan uang pesangon karena pekerja /buruh mengundurkan diri**

#### **3.2.1. Mengundurkan diri secara sukarela**

Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan tempat pekerja/ buruh bekerja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja maupun yang telah ditetapkan didalam Perjanjian Kerja Bersama. Dalam mengajukan pengunduran diri harus memenuhi syarat yang ditentukan antara lain sebagai berikut :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat – lambat nya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri akan mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah yang diatur dalam Pasal 162.

Pasal 162 ayat (1)

“Pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pasal 163 ayat (2)

“ Bagi pekerja/ buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

#### **3.2.2 Mengundurkan diri karena pekerja/ buruh sakit berkepanjangan.**

Setiap Pekerja/ buruh tidak sudah barang tentu menginginkan dalam kondisi sehat mampu bekerja sampai masa pensiun, akan tetapi dalam perjalanan setiap pekerja/ buruh berhadapan dengan resiko kerja yang sangat tinggi yang mewajibkan bekerja dengan hati – hati. Tidak sedikit pekerja/ buruh mengalami kecelakaan kerja ataupun sakit akibat kerja sehingga pekerja/ buruh tersebut mengalami sakit berkepanjangan atau mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja dan telah melampaui 12 bulan, maka pekerja/ buruh tersebut boleh

mengajukan atau diajukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini diatur dalam Pasal 172 yang berbunyi :  
Pasal 172

“Pekerja/ buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 ( dua ) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) , dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

### **3.3. Perhitungan uang pesangon pemutusan hubungan kerja**

#### **3.3.1 Perusahaan melakukan efisiensi.**

Jika perusahaan melakukan perampingan atau efisiensi kepada pekerja/ buruh akan mendapatkan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan satu kali uang penggantian hak. Hal ini diatur dalam Pasal 164 ayat (3) yaitu :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

#### **3.3.2. Pekerja/ buruh dan pengusaha melakukan kesalahan berat**

##### **3.3.2.1. Pekerja / buruh melakukan kesalahan berat (melanggar hukum)**

Setiap pekerja/ buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat menurut ketentuan perundang – undangan berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) hal ini diatur dalam Pasal 158, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu yang berbunyi adalah sebagai berikut : Pasal 158 ayat (1)

Pasal 158 ayat (4)

“Bagi pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang

penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Dan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 012/PPU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

### 3.3.2.2. Perusahaan melakukan kesalahan berat (melanggar hukum)

Pekerja boleh mengajukan pemutusan hubungan kerja, jika perusahaan melakukan kesalahan berat (melanggar hukum) diantaranya melakukan penganiayaan, melakukan kekerasan fisik, mengancam, menganiaya, tidak membayar upah selama 3 bulan lebih dan lain – lain, maka pekerja/ buruh berhak mendapatkan pesangon dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan satu kali penggantian hak.

### 3.3.2.3. Pekerja/ buruh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/ buruh yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha boleh melakukan pemutusan hubungan kerja. Pekerja/ buruh yang telah mendapatkan sanksi berupa Surat Peringatan Pertama (SP1), Surat Peringatan ke dua (SP2), Surat Peringatan ke tiga (SP3) secara berturut turut yang tidak membuat pekerja/ buruh itu memperbaiki tingkah laku dan berniat untuk bekerja lebih baik akan tetapi tetap selalu membuat kesalahan – kesalahan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka perusahaan berkenan untuk memutus hubungan kerja, supaya tidak membawa dampak buruh kepada pekerja/ buruh lainnya. Hal ini telah diatur dalam Pasal 161. Ayat (1)

“Dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut – turut.”<sup>23</sup>

Ayat (3)

“ Pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

### 3.3.3. Perusahaan mengalami Force Majeour

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian berturut – turut selama 2 tahun / force majeure, hal ini diatur dalam Pasal 164. yang berbunyi :  
Pasal 164 ayat (1)

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Akan tetapi kalau perusahaan tutup karena bukan kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure) tetapi karena efisiensi maka pekerja / buruh dapat pesangon yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3). yaitu :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut – turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja / buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

### 3.3.4 Perusahaan pailit.

Perusahaan yang mengalami pailit pekerja / buruh akan mendapatkan pesangon yang perhitungannya diatur dalam Pasal 165 yang berbunyi :

Pasal 165

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja / buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

### **3.3.5. Perubahan status, perusahaan melakukan merger, penggabungan, peleburan dan atau pergantian kepemilikan.**

#### **3.3.5.1. Pekerja/ buruh tidak bersedia dipekerjakan kembali.**

Pekerja/ buruh yang tidak bersedia dipekerjakan kembali setelah perusahaan melakukan perubahan status, merger, penggabungan dan atau pergantian kepemilikan, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 163. Yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 163 ayat (1)

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”

#### **3.3.5.2. Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/ buruh kembali.**

Pengusaha yang tidak bersedia menerima kembali pekerja/ buruh di perusahaannya setelah perusahaan melakukan perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, maka pekerja/ buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja mendapatkan uang pesangon yang diatur dalam Pasal 163 ayat (2) yaitu yang berbunyi :

Pasal 163 ayat (2)

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan

perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/ buruh di perusahaannya, maka pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).”

#### **3.3.6. Perhitungan uang pesangon pemutusan hubungan kerja karena pekerja/ buruh meninggal dunia.**

Jika pekerja/ buruh yang meninggal dunia pada saat masih aktif bekerja karena sesuatu hal bisa karena sakit ataupun karena kecelakaan kerja yang berakibat meninggalnya pekerja/ buruh tersebut. Untuk menghindari hal – hal tersebut setiap perusahaan akan selalu memberikan perlindungan baik itu Kesehatan maupun perlindungan Jaminan Kematian yang di jamin oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan, maka perusahaan tetap memberikan tunjangan sejumlah uang kepada ahli warisnya yang nilainya sesuai aturan yang telah diatur dalam Pasal 166. Yaitu :

“Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/ buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Batas usia pensiun bagi pekerja/ buruh karena tidak diatur secara jelas dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun, bisa juga tidak melakukan pemutusan hubungan kerja. Untuk memberikan kepastian kepada pekerjanya maka batas usia pensiun diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
2. Perhitungan uang pensiun bagi Pekerja/ buruh yang sudah memasuki masa pensiun akan mendapatkan uang pesangon

yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan dan perhitungan uang pesangon telah diatur diantaranya meliputi : Pensiun diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) serta uang pisah yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

#### **Saran**

1. Untuk memberikan kepastian batas usia pensiun pekerja/ buruh, ditingkat karyawan/ buruh usia pensiun maksimal usia 60 tahun, karena pada usia 60 tahun keatas karyawan/ buruh tenaganya sudah mulai tidak produktif lagi. Sedangkan tingkat manager keatas usia pensiun mengikuti PP No.45 Tahun 2015 maksimal 65 tahun.
2. Perhitungan uang pesangon bagi pekerja/ buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja sering kali berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial karena cara perhitungan uang pesangon masih banyak persepsi yang berbeda terutama mereka yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran/ mengundurkan diri, Perlu pengawasan atau penyuluhan dari Dinas Tenaga Kerja atau Kementerian Tenaga Kerja supaya hak – hak pekerja benar - benar terlindungi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku, Makalah, Skripsi**

- Djumadi, Hukum Perburuan Perjanjian Kerja, Divisi Buku Perguruan Tinggi, Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, Tahun 2008.
- Fikri C. Wardana, Tersenyum sebelum pensiun dan tertawa setelah pensiun, Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia Building, Jakarta 10270.
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenaga kerjaan 2003, ghalia Indonesia, Jakarta 2004.
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuan, Sekretaris Jenderal Departemen Perburuan Ex, Guru Besar Hukum Perburuan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Penerbit Djambatan, Tahun 1996.
- Mediya Rafeldi, Undang–undang Ketenagakerjaan. diterbitkan oleh ALIKA, Cetakan pertama :Jakarta, September, Tahun, Tahun 2016.
- Maspion Group, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Gresik, Tahun 2015-2017.
- Ma’ruf Cahyono, Panduan Pemasyarakatan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Sekretaris Jenderal MPR RI, Tahun 2016.
- Pimpinan MPR dan Tim Kerja Sosialisasi MPR RI Periode 2009-2014, Sekretariat MPR RI , Jl.Jend. Gatot Subroto No.6, Jakarta - 10270.
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum Guru Besar Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, Cetakan ke dua belas, Tahun 2016.

##### **Peraturan Perundang-undangan:**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia, Undang – Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Republik Indonesia, Undang - Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
- Republik Indonesia, Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia, Undang - Undang Nomo 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang penyelenggara program jaminan pensiun.
- Keputusan Menteri Nomor Kep - 78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerjadan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Bakti, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

##### **Internet**

1. <http://deviromantika.wordpress.com/2014/06/19/makalah-tentang-phk>.
2. <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pag-e/program-jaminan-pensiun.htm>