

**BAB II**  
**BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG**  
**MEMASUKI USIA PENSIUN**

**2.1. Perlindungan Hukum**

2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum atas hak pekerja tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28 D ayat (1)

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, Undang-undang Dasar 1945 (Presiden Negara Republik Indonesia, 1945).

Berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan buruh dan majikan adalah sama secara yuridis, namun pada kenyataannya secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dan majikan adalah tidak sama (Wijayanti, 2009). Ketidaksetaraan sosial ekonomis antara majikan dan buruh dapat menimbulkan hubungan keterikatan yang semu. Sedangkan disisi lain buruh selalu dipandang sebagai obyek eksploitasi (Wijayanti, 2010).

Menurut Philipus M. Hadjon, “Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat,serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan” (Hadjon, 1987).

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan suatu kepastian yang mutlak dan wajib ada dan harus dipatuhi disetiap perusahaan, baik oleh pengusaha maupun sesama pekerja. Tanpa adanya perlindungan hukum yang dibuat, maka kesejahteraan pekerja cenderung akan terabaikan sehingga betapa pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja harus dipahami oleh setiap individu diperusahaan dalam menjalankan aktifitas perusahaannya tersebut.

## **2.2. Asas Negara Hukum**

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menyebutkan bahwa “negara Indonesia adalah negara Hukum. Negara hukum adalah negara yang memberikan perlindungan hukum bagi rakyatnya. Secara garis besar konsep negara hukum terdiri dari dua konsep, yaitu *rechtstaat* dan *rule of law*. (Wijayanti, 2010).

Konsep *rechtstaat* berdasarkan suatu perjuangan melawan absolutisme sehingga sifatnya revolusioner dan bertumpu pada sistem hukum kontinental yang disebut *civil law*, sedangkan konsep *rule of law* bersifat evolusioner. Di dalam negara hukum sebagai pemegang kendali dalam menjalankan kehidupan suatu negara adalah hukum itu sendiri. Maka kedudukan hukum di dalam suatu negara hukum adalah mutlak, tegas, dan konsisten dalam setiap tindakan pemerintah dalam menjalankan tugasnya (asas legalitas).

Asas legalitas merupakan segala bentuk tindakan pemerintah harus berdasarkan pada perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini UUD

1945 sebagai dasar tumpuan tindakan pemerintah dan undang-undang sebagai bagiannya.

#### 2.2.1. Hak Asasi Manusia

Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hak asasi manusia berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat (Presiden Republik Indonesia, 1999).

Di dalam UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM telah termuat hak-hak ekonomi, sosial, budaya (ekosob) bagi pekerja sebagaimana telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social, And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya), yaitu :

Hak untuk bebas memilih dan mendapatkan pekerjaan Pasal 38 ayat (1), (2), (3), (4) :

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Hak untuk mendirikan serikat pekerja Pasal 39 :

“Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Hak untuk mendapatkan jaminan sosial Pasal 41 ayat (1) :

“Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh”.

Hak pekerja di dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam beberapa pasal :

- 1) Pasal 6 : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”
- 2) Pasal 79 ayat (1) : “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”
- 3) Pasal 80 : “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.”
- 4) Pasal 82 ayat : “(1)Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;  
(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran

kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”

- 5) Pasal 86 ayat (1) : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”
- 6) Pasal 88 ayat (1) : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
- 7) Pasal 99 ayat (1) : “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

UU Ketenagakerjaan juga mengatur hak bagi para pekerja, yaitu hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 6), hak istirahat cuti (Pasal 79), hak memperoleh cuti melahirkan dan/atau cuti keguguran (Pasal 82 ayat (1) dan (2)), hak untuk memperoleh perlindungan dan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86), hak untuk memperoleh penghasilan yang layak (Pasal 88), hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).

Diantara macam hak asasi yang harus dimiliki oleh setiap pekerja adalah hak untuk bekerja yang menjadi bagian dari hak eksoab. Karena bekerja merupakan langkah para pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk membiayai kebutuhan hidupnya (Wijayanti, 2010, hal. 49).

Hak asasi manusia merupakan hak dasar kita sebagai manusia, dan negara hukum wajib untuk menerapkan dan menjaga hak asasi manusia

tersebut. Hak untuk bekerja merupakan hak dasar dalam pemenuhan kebutuhan hidup para pekerja, diantaranya yaitu pemenuhan kebutuhan hidup layak, pendidikan yang lebih tinggi, pengobatan yang memadai, dan jaminan masa depan ketika mereka sudah memasuki usia pensiun.

### **2.3. Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan pada Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” (Presiden Republik Indonesia, 2003, hal. 9).

Pada saat seorang pekerja mengalami PHK, itu merupakan suatu keadaan dimana sang pekerja tersebut tidak lagi bekerja untuk majikannya, dan hal tersebut merupakan awal dari penderitaan. Dengan kata lain PHK merupakan awal dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya (Wijayanti, 2009, hal. 158)

Dengan melakukan PHK sebenarnya perusahaan mengalami kerugian, yaitu kerugian kehilangan pekerja yang berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya diperusahaan tersebut (Wijayanti, 2009, hal. 164)

PHK berarti putusanya ikatan hukum antara pekerja dan majikan, namun hal tersebut tidak semata-mata mengakhiri pula segala kewajiban majikan kepada pekerjanya, masih ada kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan sebelum ikatan hukum tersebut benar-benar berakhir sepenuhnya, yaitu memenuhi pesangon untuk para pekerjanya sesuai dengan perhitungan yang telah diatur di dalam Pasal 156, Pasal 161 ayat (3), dan Pasal 163 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### 2.3.2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana UU Ketenagakerjaan tertulis di dalam beberapa pasal, yaitu :

Pasal 156 ayat (1) : Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.

- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Membongkar perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

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 (1) dan (2) :

- (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).
- (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).

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).”

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).”

Pasal 166 : “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)”.

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)”.

Alasan pemutusan hubungan kerja di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya dibagi mejadi beberapa bagian yaitu :

- a. PHK karena kesalahan berat (Pasal 158)
- b. PHK atas permohonan sendiri (Pasal 162)
- c. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan (Pasal 163)
- d. PHK karena perusahaan tutup (Pasal 164)
- e. PHK karena efisiensi (Pasal 164 ayat (3))
- f. PHK karena perusahaan pailit (Pasal 165)
- g. PHK karena pekerja meninggal dunia (Pasal 166)
- h. PHK karena pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)

Beberapa alasan yang dapat dibenarkan dalam pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerjanya, yaitu :

1. Alasan ekonomi
  - a. Menurunnya hasil produksi perusahaan.
  - b. Merosotnya penghasilan perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.
  - c. Perusahaan tidak dapat memiliki kemampuan untuk membayar membayar upah pekerja.
  - d. Dilakukannya efisiensi perusahaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan.

2. Alasan lain di luar kendali pengusaha
  - a. Terjadi bencana alam yang menyebabkan pergerakan ekonomi perusahaan terhenti.
  - b. Terjadi peperangan yang menyebabkan tidak memungkinkan untuk dilakukan pekerjaannya.
  - c. Karena pemberi kerja meninggal dan tidak ada ahli waris yang dapat melanjutkan perusahaan tersebut. (Wijayanti, 2009, hal. 164-165).

Dalam hal alasan pemutusan hubungan kerja harus didasari atas rasa kemanusiaan dan keadilan sosial serta kesadaran hukum penuh sehingga dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam melakukan PHK. Apapun alasan PHK yang dibenarkan oleh perundang-undangan tetap saja itu akan berdampak besar bagi kehidupan pekerja yang diPHK beserta keluarganya.

### 2.3.3. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 153 ayat (1) dan (2):

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan

alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan

- serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan;
  - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Larangan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam UU Ketenagakerjaan dengan alasan pekerja sakit, menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah, hamil, melahirkan, gugur kandung, memiliki ikatan perkawinan atau ikatan darah dengan karyawan satu perusahaan, mendirikan atau menjadi anggota serikat pekerja, pekerja mengadukan pengusaha atas perbuatan tindak pidana, perbedaan paham/agama/ras/suku/golongan, pekerja mengalami sakit atau cacat tetap akibat kecelakaan kerja maka pengusaha tidak dapat melakukan PHK jika tidak sesuai dengan ketentuan tersebut (Wijayanti, 2009, hal. 160).

Larangan PHK yang telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut merupakan hak dasar manusia dalam mencapai kehidupan yang layak, larangan-larangan tersebut merupakan hak asasi setiap pekerja yang

harus dihormati dan dilindungi oleh negara dan pengusaha sehingga tidak dapat dijadikan alasan sebagai dasar dalam melakukan PHK pekerja. PHK harus dijadikan alternatif terakhir dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan apabila memang sudah tidak dapat dihindari bahwa PHK adalah jalan terakhir untuk menyelesaikan permasalahan di dalam perusahaan.

#### 2.3.4. Hak Yang Timbul Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 156 ayat :

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam 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.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana 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 lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Hak atas manfaat pensiun bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun tertuang dalam Pasal 167 :

- (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).

- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana 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.
- (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.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (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).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak pekerja adalah sesuatu yang dimiliki oleh pekerja berdasarkan atas hukum, apabila pekerja tidak menerima haknya maka dapat menuntut pemenuhan hak itu (Wijayanti, 2014)

Hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja tertuang dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan yaitu :

- a. Hak mendapatkan uang pesangon (Pasal 156 ayat (2))
- b. Hak mendapatkan uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat 3))
- c. Hak mendapatkan uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4))

Hak-hak tersebut dalam perhitungannya harus disesuaikan dengan alasan PHK yang dibenarkan oleh UU Ketenagakerjaan. Untuk pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun selain hak-hak yang tertulis di dalam Pasal 156 diatas, juga mendapat hak tambahan yaitu hak manfaat jaminan pensiun sebagaimana tertulis di dalam Pasal 167 yaitu :

- a. Apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan pensiun yang premi/iurannya dibayar penuh oleh pengusaha maka pekerja tidak berhak menerima pesangon sebagaimana Pasal 156 ayat (2) dan (3), namun tetap berhak mendapat uang penghargaan sesuai Pasal 156 ayat (4), dengan catatan bahwa jumlah uang yang dibayarkan oleh pengusaha untuk program jaminan pensiun pekerja, sama dengan jumlah uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan perhitungan Pasal 156 ayat (2),(3),dan (4).
- b. Apabila jumlah manfaat jaminan pensiun yang dibayar penuh oleh pengusaha jumlahnya lebih kecil daripada jumlah yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2),(3),dan (4) maka selisih jumlah dari pesangon yang seharusnya diterima pekerja harus dibayar oleh pengusaha.
- c. Apabila premi/iuran jaminan pensiun dibayarkan oleh pengusaha dan pekerja maka uang pesangon dikurangi dengan jumlah premi/iuran yang dibayarkan oleh pengusaha.

- d. Apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan pensiun, maka perhitungan pesangon berlaku mutlak sesuai dengan ketentuan Pasal (2),(3),dan (4).
- e. Hak manfaat program jaminan pensiun tidak menghilangkan hak pekerja atas jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja.

## **2.4. Usia Pensiun**

### **2.4.1. Pengertian Usia Pensiun**

Pasal 1 angka 15 PP Jaminan Pensiun : “Usia Pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun”. (Presiden RI, 2015)

Usia Pensiun adalah usia dimana seseorang sudah tidak produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya, baik karena usia lanjut ataupun karena suatu sebab tertentu.

### **2.4.2. Pengertian Berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13**

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 167 ayat (1) UU Ketenagakerjaan : “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)”.

Di dalam Pasal 167 UU Ketenagakerjaan tidak disebutkan secara pasti tentang besaran usia pensiun, namun di dalam pasal tersebut tersirat bahwa usia pensiun didasarkan pada saat pekerja tidak mampu lagi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan normal karena usia lanjut.

#### 2.4.3. Pengertian Berdasarkan PP No.45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun

Pasal 1 angka 15 PP Jaminan Pensiun : “Usia Pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun.”

Di dalam PP Jaminan Pensiun disebutkan dengan jelas mengenai besaran usia pensiun pekerja, yaitu Pasal 15 ayat (1), (2), dan (3) :

- (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.

Usia pensiun ditetapkan pada 56 tahun dan akan dievaluasi setiap 3 (tiga) tahun hingga mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi pekerja pada rentang usia 56 (lima puluh enam) tahun hingga 65 (enam puluh lima) tahun dinilai masih dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tergantung seperti apa jenis pekerjaan yang dilakukannya. Namun dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa batas waktu produktifitas pekerja Indonesia cenderung bertambah panjang sehingga memperpanjang pula batas usia pensiun bagi pekerjaannya, dan hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas hidup pekerja

Indonesia menjadi lebih baik yang disebabkan oleh pemenuhan kesejahteraan para pekerja.

## **2.5. Analisis Kasus**

Menurut Umar Kasim, batas usia pensiun tidak diatur dengan jelas di dalam UU Ketenagakerjaan, namun tersirat pada Pasal 154 huruf c UU Ketenagakerjaan bahwa batas usia harus diperjanjikan / diatur di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disesuaikan dengan jabatan dan tingkat beratnya pekerjaan, apabila tidak diatur maka dapat merujuk kepada kelaziman yang dipaktekkan di beberapa perusahaan. (Kasim, 2018)

Bentuk Perlindungan hukum bagi pekerja yang diPHK karena memasuki usia pensiun adalah pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebagaimana diatur di dalam pasal 156 ayat (2),(3),dan (4) disesuaikan dengan masa kerja yang telah dijalani dan pasal 163 ayat (2) untuk ketentuan pekerja yang diPHK berhak mendapatkan 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4), selain itu pekerja yang diPHK karena usia pensiun juga berhak atas manfaat jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan pasal 167 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk pekerja yang diPHK karena memasuki usia pensiun selain hak-hak yang tertulis di dalam Pasal 156 diatas, juga mendapat hak

tambahan yaitu hak manfaat jaminan pensiun sebagaimana tertulis di dalam Pasal 167 yaitu :

- a. Apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan pensiun yang premi/iurannya dibayar penuh oleh pengusaha maka pekerja tidak berhak menerima pesangon sebagaimana Pasal 156 ayat (2) dan (3), namun tetap berhak mendapat uang penghargaan sesuai Pasal 156 ayat (4), dengan catatan bahwa jumlah uang yang dibayarkan oleh pengusaha untuk program jaminan pensiun pekerja, sama dengan jumlah uang pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan perhitungan Pasal 156 ayat (2),(3),dan (4).
- b. Apabila jumlah manfaat jaminan pensiun yang dibayar penuh oleh pengusaha jumlahnya lebih kecil daripada jumlah yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2),(3),dan (4) maka selisih jumlah dari pesangon yang seharusnya diterima pekerja harus dibayar oleh pengusaha.
- c. Apabila premi/iuran jaminan pensiun dibayarkan oleh pengusaha dan pekerja maka uang pesangon dikurangi dengan jumlah premi/iuran yang dibayarkan oleh pengusaha.
- d. Apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan pensiun, maka perhitungan pesangon berlaku mutlak sesuai dengan ketentuan Pasal (2),(3),dan (4).
- e. Hak manfaat program jaminan pensiun tidak menghilangkan hak pekerja atas jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa Pasal 167 UU Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum dalam pemberian pesangon dan jaminan pensiun bagi pekerja yang diPHK setelah memasuki usia pensiun, di dalam Pasal tersebut telah terperinci beserta perhitungannya dengan jelas. Berdasarkan huruf (e) di atas, hak manfaat program jaminan pensiun tidak menghilangkan hak pekerja atas jaminan hari tua (JHT) dan jaminan kecelakaan kerja (JKK) dikarenakan hak jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja tetap mengikat para pekerja selama pekerja masih bekerja diperusahaan.