

# Jurist-Diction

Volume 3 No. 3, Mei 2020

## Tindakan Pengusaha Yang Tidak Mempensiunkan Pekerja Setelah Melewati Usia Pensiun

**Habib Iiftighar Wibowo**

habib.iiftighar.wibowo-2016@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

**How to cite:**

Habib Iiftighar Wibowo,  
'Tindakan Pengusaha Yang Tidak Mempensiunkan Pekerja Setelah Melewati Usia Pensiun' (2020) Vol. 3 No. 3 Jurist-Diction.

**Histori artikel:**

Submit 1 April 2020; Diterima 22 April 2020; Diterbitkan 1 Mei 2020.

**DOI:**

10.20473/jd.v3i3.18635



**Abstrak**

Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak maka akan timbul suatu akibat hukum. Yaitu timbulnya masing-masing kewajiban dan hak dari para pihak yaitu Pengusaha dan Pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan terdapat berbagai macam hak yang dapat diterima oleh pekerja. Salah satu hak yang diterima oleh Pekerja dan wajib dipenuhi oleh Pengusaha adalah Hak Atas Manfaat pensiun yang diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dengan adanya ketidakseimbangan kedudukan antara Pengusaha dan Pekerja menimbulkan suatu potensi untuk tidak terpenuhinya hak-hak dari Pekerja. Disamping itu ketidaktahuan pekerja atas hak manfaat pensiun yang ada, membuat pekerja resah untuk pensiun dan akhirnya tetap dipekerjakan oleh pengusaha walaupun usianya telah melewati usia pensiun. Dan hal ini menguntungkan pengusaha karena tidak perlu mengeluarkan uang lebih untuk mengadakan training dan rekrutmen pekerja baru.

**Kata Kunci:** *Hukum Ketenagakerjaan; Hak Atas Manfaat Pensiun; Hak Pekerja.*

### Pendahuluan

Hakikat manusia sebagai makhluk sosial mengharuskan setiap insan manusia untuk saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Tidak ada satupun manusia yang bisa hidup secara individu tanpa manusia lain. Karena hakikatnya manusia saling membutuhkan untuk bertahan hidup dan menjalankan segala aktivitasnya dengan semakin besarnya interaksi antar manusia ini, kian mempengaruhi perkembangan suatu negara hingga sampailah pada era yang serba modern sekarang ini. Di era serba modern ini negara-negara saling berlomba untuk menjadi yang terdepan dalam segala aspek, mulai dari aspek sosial, kesehatan, pendidikan, teknologi, hingga ekonomi.

Dari aspek ekonomi yang semakin berkembang di Indonesia saat ini pemerintah yang juga tidak mau kalah dengan negara lain, kini memberi berbagai upaya untuk mendorong perekonomian Indonesia. Salah satu contohnya adalah semakin dimudahkannya prosedural perijinan pendirian suatu perusahaan, yang mendorong semakin banyaknya jumlah perusahaan di Indonesia. Hal ini juga memberikan dampak positif lain, yaitu semakin banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk masyarakat. Lapangan pekerjaan sangatlah penting bagi masyarakat. Karena manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik.<sup>1</sup> Dalam dunia perindustrian yang mana salah satu penyedia lapangan pekerjaan yang cukup banyak pada saat ini, bekerja berarti harus dengan adanya hubungan kerja. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja bermakna tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.<sup>2</sup> Selanjutnya tenaga kerja yang dalam hubungan kerja disebut sebagai pekerja.<sup>3</sup> Jadi, pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud untuk memperoleh imbalan atau upah.<sup>4</sup>

Keberadaan hubungan kerja sangatlah penting, hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dilihat dari pengertian diatas dapat dikatakan terdapat beberapa unsur utama dalam suatu hubungan kerja. Pertama, yaitu unsur pekerjaan. Yaitu apa pekerjaan yang akan dilakukan dilakukan oleh pekerja. Kedua, yaitu unsur upah, berdasarkan

---

<sup>1</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[1].

<sup>2</sup> *ibid.*

<sup>3</sup> *ibid.*

<sup>4</sup> *ibid.*[2].

Pasal 1 angka 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Upah adalah, hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.” Ketiga, yaitu unsur perintah, yaitu adanya perintah dari pemberi kerja yang harus dilakukan oleh pekerja. Ketiga unsur inilah yang menjadi pembeda hubungan kerja dengan hubungan hukum yang lainnya.

Dalam suatu hubungan kerja harus dilandasi dengan suatu perjanjian kerja. Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.<sup>5</sup> Dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja terdapat dua subyek, yaitu pekerja dan pemberi kerja atau majikan.

Dengan adanya perjanjian kerja antar pemberi kerja dengan pekerja maka terciptalah suatu hubungan kerja, yang mengakibatkan timbulnya suatu kewajiban dan hak antara pemberi kerja dengan pekerja dengan demikian kedudukan pemberi kerja dan pekerja seharusnya sama. Namun, fakta yang ada jelas membuktikan adanya perbedaan kedudukan antara pemberi kerja. Dimana kedudukan pemberi kerja lebih *powerful* dari pemberi kerja, hal ini sering disalahgunakan oleh pemberi kerja. Salah satunya dengan tidak dipenuhinya hak-hak pekerja. Salah satunya adalah hak atas manfaat pensiun yang diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang berisi tentang hak-hak yang didapat oleh pekerja setelah pensiun sekaligus mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak dari hak atas manfaat pensiun seorang pekerja.

Mengenai batasan usia pensiun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara pasti mengenai adanya batasan usia pensiun bagi tenaga kerja. Namun, dalam Pasal 154 huruf c Undang-Undang

---

<sup>5</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Djambatan 1990).[51].

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan dimana ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun. Pengaturan yang memuat mengenai ketentuan usia pensiun secara pasti terdapat dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yang berbunyi:

- ayat (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- ayat (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- ayat (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.
- ayat (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.

Walaupun sudah adanya pengaturan mengenai batasan usia pensiun, tetapi masih banyak pula pensiunan yang justru resah dan gelisah jika tidak bekerja dan tidak memiliki kesibukan. Sekaligus masih kurangnya pengetahuan mengenai batasan usia pensiun yang dimiliki oleh tenaga kerja. Yang bisa menjadi celah dan dimanfaatkan untuk perusahaan untuk tetap memperkerjakan tenaga kerja yang telah memasuki usia pensiun, dan diiringi pula dengan masih banyaknya jumlah perusahaan yang ternyata masih membutuhkan jasa para karyawan yang sudah dalam usia pensiun tersebut. Hal ini tentu menguntungkan perusahaan. Karena tidak perlu mengeluarkan dana untuk uang pensiun dan tidak perlu mencari tenaga kerja baru yang mutunya belum tentu sama dengan tenaga kerja yang telah ada, karena minimnya pengalaman bersama perusahaan tersebut maka apakah tetap dipekerjakannya tenaga kerja yang seharusnya diberhentikan karena telah mencapai usia pensiun ini dapat dibenarkan.

Dari latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. apakah tindakan perusahaan yang tidak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang telah melewati usia pensiun dapat dibenarkan secara hukum?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang sudah memasuki

usia pensiun namun tetap diperkerjakan oleh perusahaan?

Dari penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai antara lain untuk mengetahui tindakan perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja yang seharusnya diberhentikan karena usia dapat dibenarkan secara hukum atau tidak. Dan untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja yang sudah memasuki usia pensiun namun tetap diperkerjakan oleh perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain: Pertama, memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan ilmu hukum di Indonesia, terutama hukum ketenagakerjaan. Kedua, Memberikan kontribusi terhadap peneliti lain yang melakukan penelitian hukum ketenagakerjaan. Ketiga, memberikan masukan kepada pemerintah sebagai pembentuk kebijakan, agar dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan di bidang ketenagakerjaan di masa mendatang.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pembahasan yang diangkat dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual aproach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>6</sup> Pendekatan ini juga berguna untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.<sup>7</sup> Dalam pendekatan ini, perlu juga untuk mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu undang-undang dapat diketahui mengenai kandungan filosofi yang ada di

---

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Kencana 2005).[133].

<sup>7</sup> *ibid.*

belakang suatu undang-undang itu. Dengan memahami kandungan filosofi tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofi antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.<sup>8</sup> Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual aproach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin didalam ilmu hukum, dapat ditemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>9</sup> Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.<sup>10</sup>

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber bahan hukum, yaitu sumber hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.<sup>11</sup> Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pebuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini sumber bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang undangan.<sup>12</sup> Dalam penelitian ini sumber bahan hukum primer yang digunakan antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sedangkan sumber bahan hukum sekunder, adalah penunjang dari bahan hukum primer. Bahan buku sekunder dapat berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.<sup>13</sup> Yang berkaitan dengan penelitian yang dibahas.

---

<sup>8</sup> *ibid.*[134].

<sup>9</sup> *ibid.*[135].

<sup>10</sup> *ibid.*[136].

<sup>11</sup> *ibid.*[181].

<sup>12</sup> *ibid.*

<sup>13</sup> *ibid.*

Setelah data diperoleh melalui data primer dan sekunder, selanjutnya dilakukan pengolahan data, yaitu kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan – bahan hukum tertulis.<sup>14</sup> Data awalnya dikumpulkan terlebih dahulu untuk kemudian dilakukan pengolahan dengan jalan kepustakaan yaitu mempelajari literature-literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Bahan-bahan tersebut kemudian diklarifikasikan, disusun dan dijelaskan secara sistematis agar mendukung dan mempermudah pembahasan permasalahan, sehingga berbentuk penulisan ilmiah yang mudah dipahami dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif normatif, yaitu data yang diperoleh setelah disusun secara sistematis, untuk kemudian dianalisis secara kualitatif normatif dalam bentuk uraian agar dapat ditarik kesimpulan untuk dapat dicapai kejelasan mengenai permasalahan yang akan diteliti.

### **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan yang timbul dari adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Penegasan adanya hubungan kerja ditimbulkan dari suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja ada dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah Undang-undang berdasarkan pengertian diatas maka hubungan hukum yang tercipta setelah adanya suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja.<sup>15</sup> Jadi perjanjian kerja merupakan dasar dari suatu hubungan kerja antara penguusaha/pemberi kerja dengan pekerja.

Perjanjian kerja sendiri adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat* (Rajawali 1985).[251].

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (RajaGrafindo Persada 2019).[61].

untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Hal ini berdasarkan Pasal 1601 KUHPerduta. Dalam pengertian diatas nampak bahwa adanya suatu ciri khas yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian yang lain. Yaitu adanya frasa “dibawah perintah pihak lain”, frasa tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan atasan dan bawahan. Pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi secara sosial maupun secara ekonomi dan memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial maupun ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya suatu wewenang perintah yang dimiliki pengusaha/pemberi kerja inilah yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengandung pengertian perjanjian kerja yang sifatnya lebih umum. Hal ini dikarenakan dilihat pada hubungan pemberi kerja dengan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja. Syarat kerja dapat berkaitan dengan pengakuan terhadap suatu serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti waktu kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya.

Dalam perjanjian kerja yang di sepakati pemberi kerja dengan pekerja terdapat unsur-unsur penting didalamnya, antara lain :<sup>16</sup>

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;
2. Adanya unsur perintah;
3. Adanya unsur waktu;
4. Adanya unsur upah.

Adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan yang mana disini sebagai suatu objek perjanjian, pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja dan harus dengan seizin dari majikan apabila dalam suatu pekerjaan pekerja tidak dapat melakukannya sendiri.<sup>17</sup> Hal ini berdasarkan pasal 1603a KUHPerduta yang menyebutkan bahwa “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat

---

<sup>16</sup> Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan :Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan* (LaksBang PRESSindo 2017).[71].

<sup>17</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Raja Grafindo Persada 1993).[28].

menyuruh orang ketiga menggantikannya.” Pekerjaan disini bersifat pribadi, hal ini dikarenakan suatu pekerjaan didasarkan pada suatu keterampilan/keahlian yang dimiliki seorang pekerja. Jadi, menurut hukum apabila seorang pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja yang telah disepakati putus demi hukum.

Kedua, adalah adanya unsur perintah. Hal ini berarti bahwa pekerja yang telah sepakat dengan pemberi kerja/pengusaha harus tunduk pada perintah pemberi kerja/pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan.<sup>18</sup>

Ketiga, adanya unsur waktu tertentu. Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.<sup>19</sup> Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam waktu seumur hidup. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, maka di sini hakikat pribadi seorang manusia akan hilang seolah-olah hanya menjadi budak sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.<sup>20</sup> Jadi adanya unsur waktu diartikan suatu pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

Keempat, adalah adanya unsur upah. Tujuan utama dari seorang pekerja bekerja pada pemberi kerja/pengusaha adalah untuk memperoleh upah.<sup>21</sup> Maka disini unsur upah adalah unsur yang sangat penting, karena apabila tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukanlah suatu hubungan kerja.<sup>22</sup>

Sama dengan jenis perjanjian lainnya, perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu sepakat, cakap hukum, suatu hal/obyek tertentu, dan causa yang dierbolehkan. Syarat sahnya perjanjian berdasarkan KUHPerdara ini sama dengan ketentuan yang

---

<sup>18</sup> Broto Suwiryono, *Op.Cit.*[72].

<sup>19</sup> *ibid.*

<sup>20</sup> Djumadi, *Op.Cit.*[31].

<sup>21</sup> Broto Suwiryono, *Op.Cit.*[73]

<sup>22</sup> *ibid.*

tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan syarat sah perjanjian kerja, antara lain:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum Pertama kesepakatan kedua belah pihak;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disetujuinya perjanjian kerja akan menimbulkan suatu hubungan hukum. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Masing-masing pihak, pekerja dan pengusaha mempunyai hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja merupakan hak dari pengusaha, begitu juga sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak dari pekerja. Jadi, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja merupakan suatu prestasi yang bersifat timbal balik. Salah satu hak yang harus dipenuhi adalah hak atas manfaat pensiun yang diterima oleh pekerja apabila ia telah pensiun, yang diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja yang Sudah Memasuki Usia Pensiun**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang disebabkan suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.<sup>23</sup> Pengertian PHK tersebut terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habisnya kontrak pekerja.

PHK sendiri merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan, khususnya dari kalangan pekerja karena dengan adanya PHK maka pekerja yang bersangkutan

---

<sup>23</sup> R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pustaka Setia 2013).[299].

akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam suatu hubungan insudtrial seperti pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>24</sup>

Namun, apabila dalam hal pekerja yang telah memasuki usia pensiun dapat diputus hubungan kerjanya. Hal ini diatur dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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).” Berdasarkan Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan demikian pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja 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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang oenggantian hak sssuai dengan pasal 156 ayat (4).

Dapat diartikan bahwa pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang telah memasuki usia pensiun yang juga sudah tidak cukup produktif seperti masa produktif nya. Namun, dengan timbulnya hak untuk melakukan emutusan hubungan kerja maka timbul pula hak yang dimiliki oleh pekerja, yang mana disini pekerja adalah pekerja yang telah memasuki usia pensiun, yaitu memiliki hak atas manfaat pensiun. Hak atas manfaat pensiun hanya dapat digunakan apabila pekerja tersebut diputus hubungan kerja oleh perusahaan karena telah memasuki usia pensiun.

---

<sup>24</sup> Lalu husni II, *Op.Cit.*[175].

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara pasti mengenai adanya batasan usia pensiun bagi tenaga kerja. Namun, dalam Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan.” Jadi dapat disimpulkan bahwa mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun.

Pengaturan yang memuat mengenai ketentuan usia pensiun secara pasti terdapat dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yang berbunyi:

- ayat (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- ayat (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- ayat (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.
- ayat (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.

Dilihat dari Pasal 15 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, terdapat peluang untuk diperbolehkannya pekerja yang sudah memasuki usia pensiun tetap dipekerjakan oleh pengusaha. Tetap dipekerjakannya pekerja yang telah memasuki usia pensiun tersebut merupakan keuntungan bagi perusahaan yang mana dapat menggunakan pekerja yang penuh dengan pengalaman daripada melakukan rekrutmen kepada pekerja baru yang mana harus dilatih ketrampilannya terlebih dahulu yang tentu dengan mengeluarkan sejumlah uang lebih. Selain itu, perusahaan tidak perlu mengeluarkan sejumlah uang untuk membayar uang pensiun pekerja, yang mana pengeluaran uang tersebut tidak bermanfaat atau tidak menghasilkan bagi pengusaha tersebut.

### **Hak Atas Manfaat Pensiun**

Pekerja yang telah dipensiunkan oleh pengusaha berhak atas manfaat pensiun. Hak atas manfaat pensiun diatur dalam Pasal 167, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisikan tentang adanya hak pekerja yang di putuskan hubungan kerja oleh pengusaha dikarenakan telah memasuki usia pensiun. Hak itu berupa uang yang didapat walaupun pekerja sudah tidak lagi bekerja untuk pengusaha, dengan demikian pekerja dapat terus menyambung hidupnya. Untuk pengusaha yang telah mengikutsertakan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun pada program pensiun uang tersebut dapat didapat melalui uang yang disalurkan melalui premi yang dibayarkan oleh pengusaha melalui program pensiun. Namun, apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun pada program pensiun bentuk hak atas manfaat pensiun yang diterima berupa 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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Hak atas manfaat pensiun menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha meskipun pekerja tidak lagi menghasilkan baginya. Pekerja berhak untuk menerima hak atas manfaat pensiun tersebut.

Hak atas manfaat pensiun memiliki tujuan yang baik untuk terjaganya kesejahteraan dari seorang pekerja. Hal ini sebagai bukti bahwa pemerintah telah lebih memperhatikan hidup dari seorang pekerja dan tidak hanya memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan pengusaha saja, yang mana lebih diutamakan karena lebih menguntungkan untuk memajukan perekonomian nasional dan sekedar membuka lapangan kerja untuk masyarakat indonesia. Namun hak atas manfaat pensiun masih belum dirasakan secara optimal oleh para pekerja. Hal ini dikarenakan walaupun dengan adanya pengaturan yang tercantum dalam Pasal 167 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum adanya tindak lanjut lebih jauh seperti adanya suatu keharusan untuk mencantumkan hak atas manfaat pensiun dalam suatu perjanjian kerja dengan tujuan agar pekerja dan

pengusaha lebih tahu tentang kewajiban dan hak atas manfaat pensiun seorang pekerja. Selain itu, adanya hak atas manfaat pensiun yang dimiliki oleh pekerja ini kurang disosialisasikan dengan baik oleh berbagai pihak yang bersangkutan seperti pengusaha dan pemerintah. Hal ini dibuktikan bahwa pekerja yang akan memasuki usia pensiun memiliki tingkat kecemasan yang cukup tinggi dan rasa khawatir terhadap apa yang akan ia lakukan setelah pensiun nanti. Masih adanya rasa khawatir akan pendapatannya nanti setelah pensiun. Hak atas manfaat pensiun seharusnya dapat dioptimalkan oleh semua pihak untuk keadilan pekerja, namun disisi lain pekerja harus ikut aktif untuk mencari segala informasi dengan tujuan agar hak-haknya dapat terpenuhi.

### **Perselisihan Hubungan Industrial**

Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja pasti disebabkan adanya suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja ini dalam dunia ketenagakerjaan disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial. Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana undang-undang ini mencabut undang-undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK.

Terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial menurut Zeni Asyhhadie berdasar pada pokok pangkal kekurangpuasan yang pada umumnya ada pada masalah pengupahan, jaminan social, perilaku penugasan yang terkadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian pekerja, daya kerja yang dirasakan kurang dengan pekerjaan yang harus diemban, adanya masalah pribadi.<sup>25</sup>

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

---

<sup>25</sup> R. Joni Bambang, *Op.Cit.*[289].

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dari pengertian diatas maka terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, antara lain : Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja.

Adanya perselisihan hubungan industrial juga menimbulkan akibat hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pertama, membuat hubungan antara pekerja dengan pengusaha menjadi tidak lagi harmonis dan tidak kondusif. Kedua, pengusaha bias saja berusaha membuat pekerja tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini bisanya dilakukan dengan cara memindahkan pekerja ke tempat kerja yang mana pekerja kurang memiliki kompeten/keterampilan di bidang tersebut. Yang akhirnya membuat pekerja merasa tidak betah dan tidak nyaman dan mengundurkan diri. Dengan mengundurkan dirinya pekerja tadi maka pengusaha tidak perlu memberikan pesangon sesuai dengan peraturan yang ada.

Dalam hal mengenai tenaga kerja yang tidak diputus hubungan kerjanya oleh pekerja padahal pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun maka dapat dikategorikan dalam perselisihan hak. Karena dalam pemutusan hubungan kerja yang disebabkan usia pensiun terdapat hak pekerja, yaitu hak atas manfaat pensiun. Jadi karena di usianya yang sudah tidak lagi muda, pekerja berhak mendapatkan uang pensiun dari perusahaan tanpa bekerja lagi. Apabila pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun tersebut tidak dilakukan maka pekerja dapat melakukan upaya hukum sebagai suatu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dalam dua jalur hukum, yaitu melalui pengadilan (litigasi) dan diluar jalur pengadilan (nonlitigasi). Penyelesaian dengan jalur pengadilan atau litigasi dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan untuk penyelesaian dengan diluar jalur non litigasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pertama secara non ajudikasi,

yaitu penyelesaian sengketa diluar pengadilan, tanpa melakukan pemeriksaan atau persidangan selayaknya pada pengadilan. Kedua yaitu secara ajudikasi, yaitu penyelesaian sengketa diluar pengadilan, akan tetapi dilakukan dengan pemeriksaan perkara selayaknya persidangan di pengadilan, namun tidak dilakukan oleh pengadilan, melainkan dilakukan oleh arbitrase.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah ditentukan bahwa setiap penyelesaian perselisihan industrial tidak dapat langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan harus melalui proses musyawarah kedua belah pihak melalui prosedural jalur non litigasi yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun melalui prosedur ajudikasi yaitu arbitrase.

Penyelesaian dengan jalur pengadilan atau litigasi dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pengadilan Hubungan Industrial adalah lembaga yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan hubungan industrial yang ada, dengan ketentuan bahwa pada tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, sedangkan tingkat pertama untuk jenis perselisihan hak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>26</sup> Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Artinya pengadilan hubungan industrial bukan merupakan institusi peradilan yang berdiri sendiri, melainkan bagian khusus dari pengadilan umum seperti pengadilan anak dan pengadilan niaga dengan keberadaanya diruang lingkup peradilan khusus maka sebgaimana pengadilan khusus yang lainnya, pengadilan hubungan industrial juga memiliki sifat khusus yaitu menyangkut kewenangan dalam memeriksa dan mengadili perkara. Sebagai lembaga pengadilan khusus, pengadilan hubungan industrial hanya memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara sengketa di bidang hubungan industrial. Hakim yang memeriksa dan

---

<sup>26</sup> R. Joni Bambang, *Op.Cit.*[312].

memutus perselisihan tersebut terdiri dari 1 hakim lembaga pengadilan dan 2 hakim *Ad Hoc*. Pada Mahkamah Agung diangkat Majelis Hakim Hubungan Industrial, yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Ketua majelis adalah Hakim Agung dan dua anggota Majelis terdiri dari Hakim *Ad Hoc* masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja, yang berwenang menangani perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada umumnya memakan proses yang cukup lama. Padahal, para pekerja membutuhkan proses yang singkat dan cepat untuk menangani kasus mereka. Hal ini dikarenakan adanya perselisihan/konflik tentang hubungan industrial membuat situasi dan kondisi di suatu perusahaan menjadi tidak lagi kondusif. Melalui sistem yang ada pada peraturan perundang-undangan saat ini, perlu waktu yang lama untuk menemukan penyelesaian dari perselisihan hubungan industrial ini.<sup>27</sup>

Berkaitan dengan adanya pelanggaran hak dari pekerja, terkait dengan tetap dipekerjakannya pekerja yang telah melewati usia pensiun maka pekerja dapat mengambil sikap dengan cara mengajukan tuntutan kepada Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) melalui organisasi pekerja dimana pekerja menjadi anggotanya, atau memohon bantuan kantor lembaga bantuan hukum setempat. Pengajuan tuntutan ke Disnaker setempat ini baik melalui perundingan bipartite, konsiliasi, mediasi, atau arbitrase. Apabila gagal dan sudah mendapatkan anjuran untuk mengemukakan tanggapan atas anjuran tersebut dari Petugas Disnaker yang ditunjuk, barulah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tempat pekerja berada. Selanjutnya pihak Pengadilan Hubungan Industrial akan memeriksa dan memutus.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang telah memasuki usia pensiun yang juga sudah tidak

---

<sup>27</sup> Lanny Ramli, 'The Settlement Of The Industrial Relation Dispute in Indonesia' (2019) No. 2 *Studia Humanitie*. [9].

cukup produktif seperti masa produktif nya. Namun disisi lain pengusaha juga memiliki hak untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tersebut dengan syarat penggunaan pekerja yang telah memasuki usia pensiun diperbolehkan asal dalam dasar hukum hubungan kerja yaitu perjanjian kerja diatur/ termuat mengenai hal itu dan para pihak sadar bahwa pekerja telah memasuki usia pensiun maka sepanjang perjanjian kerja yang dilakukan sah maka penggunaan pekerja yang telah memasuki usia pensiun diperbolehkan karena disisi lain tidak ada larangan mengenai hal tersebut.

Dan apabila pekerja tidak mengetahui akan batasan usia pensiun, dan adanya hak atas manfaat pensiun atau merasa tertipu daya oleh pengusaha maka pekerja dapat melakukan upaya hukum, dengan cara mengajukan tuntutan kepada Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) melalui organisasi pekerja dimana pekerja menjadi anggotanya, atau memohon bantuan kantor lembaga bantuan hukum setempat. Pengajuan tuntutan ke Disnaker setempat ini baik melalui perundingan bipartit, konsiliasi, mediasi, atau arbitrase. Apabila gagal dan sudah mendapatkan anjuran untuk mengemukakan tanggapan atas anjuran tersebut dari Petugas Disnaker yang ditunjuk, barulah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tempat pekerja berada. Selanjutnya pihak Pengadilan Hubungan Industrial akan memeriksa dan memutus.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

R. Joni. Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Pustaka Setia 2013).

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Raja Grafindo Persada 1993).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo Persada 2003).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Raja Grafindo Persada 2019).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Kencana 2005).

Darwin Print, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2000).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat* (Rajawali 1985).

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Djambatan 1990).

Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan* (LaksBang PRESSindo 2017).

### **Jurnal**

Lanny Ramli, 'The Settlement Of The Industrial Relation Dispute in Indonesia' (2019) 2 *Studia Humanities*.

### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150).

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155 ; Tambahan Lembaran Negara 5715).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.

Keputusan Menteri Nomor: KEP-1108/MEN/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.

**--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--**