

## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. TINJAUAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA USIA PENSIUN.

##### 1. Pengertian Hubungan Kerja

Pekerja/buruh dan pengusaha/majikan harus memiliki hubungan kerja yang baik antara keduanya, berikut adalah beberapa pengertian mengenai hubungan kerja, yaitu:

- a. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah.”
- b. Menurut Zainal Asikin adalah “Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, siburuh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.”<sup>5</sup>
- c. Menurut Lalu Husni dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” yang disebut dengan “hubungan kerja

---

<sup>5</sup> Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 65.

adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.”<sup>6</sup>

Perjanjian kerja menurut undang-undang no 13 tahun 2003 didalam pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Undang-undang no 13 tahun 2003 di pasal 52 ayat (1) juga mengatur tentang syarat sahnya perjanjian yaitu :

*“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;*
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan.”*

Hubungan kerja itu lahir ketika adanya perjanjian antar majikan dan pekerja/buruh, dan syarat sahnya suatu perjanjian itu sesuai dengan ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apabila di dalam perjanjian point a dan point b tidak dipenuhi dalam perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja tersebut dapat di batalkan, tetapi apabila poin c dan poin d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

## **2. Syarat-syarat Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja ialah suatu keadaan dimana berakhirnya hubungan antar pekerja/buruh dan pengusaha apabila

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 53.

diartikan secara pengertian umum, berikut adalah pengertian menurut undang-undang dan para ahli:

- a. Menurut pasal 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menyebutkan “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- b. Menurut Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
- c. Menurut Halim (1990: 136) bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.<sup>7</sup>

Dalam teori hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh.
- c. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/pengusaha.
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.<sup>8</sup>

- a. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum;

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 178

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.* hlm 179.

Pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa : “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”Penyebab pemutusan hubungan kerja demi hukum ada diatur dalam Pasal 154 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masapercobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- 3) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.<sup>9</sup>

Dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum baik pengusaha dan pekerja/buruh bersifat pasif karena hubungan tersebut berakhir sesuai dengan waktu perjanjian yang telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai.

- b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh;

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri yang dilakukan

---

<sup>9</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 180.

oleh pekerja/buruh tanpa ada unsur paksaan, murni keputusan dari pihak pekerja/buruh itu sendiri.

Pasal 162 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh adalah sebagai berikut:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja/buruh dapat melakukan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih;

- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.<sup>10</sup>

Terkait akan pasal ini pekerja/buruh harus berhati-hati karena bila alasan-alasan yang di ajukan tidak terbukti benar, maka dapat berakibat fatal bagi pekerja/buruh itu sendiri yaitu bersangkutan dapat di-PHK oleh pengusaha, tanpa harus ada penetapan, dan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Untuk pekerja/buruh yang sakit berkepanjangan juga dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 172 Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha.

Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kehendak berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, persahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 182

Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja semata-mata hanya berdasarkan keinginan dari pengusaha itu sendiri karena ada di atur dalam pasal 151 undang-undang nomor 13 tahun 2003, yaitu:

- 1) *“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- 2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- 3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*

Selanjutnya, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut (pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003):

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian lingkungan kerja.

- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh maupun sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahayadi tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah bukti pendukung:

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan;
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Eko Wahyudi, dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 96.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa bila pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja harus memiliki alasan dan bukti yang kuat.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan (PHI)

Pemutusan Hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan atas permintaan oleh pemohon (pengusaha, pekerja, atau keluarganya) untuk dilakukannya pembatalan atas perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja atas alasan penting.

Pengadilan yang dimaksud adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>12</sup> Perselisihan yang dapat dibawa ke pengadilan perselisihan hubungan industrial meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 72.

pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan atarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.<sup>13</sup>

Demikian penjelasan mengenai pemutusan hubungan kerja melalui putusan pengadilan.

### **3. Pengertian Usia Pensiun**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan pensiun adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai.<sup>14</sup> Mengenai dasar pemberian penghasilan itu terdapat berbagai pandangan yang berkembang mengikuti zaman.

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 108

<sup>14</sup> <https://kbbi.web.id/pensiun> diakses 26 april 2018.

Sebagai akibat dari adanya pensiun tentulah menimbulkan hal krusial yang bersifat menimbulkan risiko dan memberikan dampak financial, terutama bagi kehidupan karyawan dan keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang bersangkutan secara otomatis akan terganggu dan menimbulkan guncangan-guncangan, yang pada gilirannya akan mengganggu kelangsungan hidupnya. Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu alternative untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Adanya jaminan kesejahteraan tersebut memungkinkan karyawan untuk memperkecil masalah-masalah yang timbul dari risiko-risiko yang akan dihadapi dalam perjalanan hidupnya, misalnya risiko kehilangan pekerjaan, lanjut usia, dan kecelakaan yang mengakibatkan cacat tubuh atau bahkan kematian. Untuk mengatasi kemungkinan terjadinya keadaan-keadaan tersebut, diciptakanlah beberapa usaha pencegahan, antara lain dengan penyelenggaraan program pensiun, baik yang dikelola sendiri oleh perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja yang telah dikenal selama ini. Kesejahteraan seperti disebutkan di atas adalah setiap bentuk manfaat yang akan diberikan pemberi kerja kepada karyawan agar dia dan keluarganya tidak mengalami kesulitan keuangan, apabila sewaktu-waktu karyawan yang bersangkutan berhenti bekerja akibat tidak mampu lagi atau meninggal.

Dalam penyelenggaraan suatu program pensiun, dari sisi pemberi kerja, dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek ekonomis dan aspek sosial. Adapun makna dari kedua aspek tersebut diatas yakni dilihat melalui aspek ekonomis adalah usaha pemberi kerja untuk menarik atau mempertahankan karyawan perusahaan yang memiliki potensi, cerdas, terampil dan produktif, yang dapat diharapkan untuk mengembangkan perusahaan. Sedangkan aspek sosial berkaitan dengan tanggung jawab sosial pemberi kerja; bukan saja kepada karyawannya pada saat karyawan yang bersangkutan tidak lagi mampu bekerja, tetapi juga kepada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal dunia. Kedua aspek tersebut sebenarnya hanya dilihat dari sisi perusahaan ( pemberi kerja ).

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 dana pensiun berasal dari suatu badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun bagi pesertanya. Dengan demikian dana pensiun itu merupakan satu institusi atau lembaga yang berdiri dan beroperasi secara resmi mengelola program pensiun bagi kesejahteraan karyawan perusahaan terutama mereka yang telah pensiun.

Sedangkan definisi dari pensiunan itu merupakan hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja beberapa tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada hal lain yang menyebabkan pensiun sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Definisi

Pensiun sendiri ada bermacam-macam tergantung sistem/metode yang digunakan dalam pelaksanaannya dan tempat atau organisasi yang menerapkannya.

#### 4. Batas Usia Pensiun

Perihal usia pensiun kita temukan dalam ketentuan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat kita temukan, namun tidak ada yang menyebutkan pasti beberapa seharusnya umur seorang pekerja agar dapat dikatakan mencapai batas usia pensiun.

Ketentuan yang mengatur tentang usia pensiun dapat ditemukan dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) nomor 45 tahun 2015 yang menyatakan bahwa:

- a. *“Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.*
- b. *Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.*
- c. *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.*
- d. *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.”*

Dapat dikatakan bahwa ketentuan yang mengatur batas usia pensiun pekerja adalah peraturan yang baru, dan sebelumnya hanya diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha

## **B. TINJAUAN UMUM TENTANG PEMBERIAN UANG PESANGON.**

### **1. Pengertian Tentang Uang Pesangon**

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja menurut isi Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenaker 78/2001).

Uang pesangon, UPMK dan UPH dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK karena:

- a. Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan(Pasal 157 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- b. Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha(Pasal 161 ayat (3) Undang-undang nomor13 tahun 2003);
- c. Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan) (Pasal 153 jo. Pasal 161 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- d. PHK Massal karena perusahaan rugi atau force majeure (Pasal 164 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);

- e. PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi (Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- f. Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja (Pasal 163 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- g. Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja (Pasal 163 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- h. Perusahaan pailit (Pasal 165 Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- i. Pekerja meninggal dunia (Pasal 166 Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- j. Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan) (Pasal 172 Undang-undang nomor 13 tahun 2003).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diartikan bahwa pemberian uang pesangon hanya dapat diberikan apabila terjadinya pemutusan hubungan disebabkan oleh hal-hal diatas, sesuai dengan ketentuan yang ada, bila terjadi hal diluar peraturan maka tidak pemberian diwajibkan.

## **2. Peraturan Mengenai Pemberian Uang Pesangon**

Ketentuan pesangon dapat kita jumpai dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yang berbunyi:

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

Perhitungan uang pesangon ditentukan melalui besarnya gaji pokok pekerja/buruh yang diterima di setiap bulannya, uang pesangon ini juga dijumlahkan dengan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-undang No 13 tahun 2003.

Untuk mengetahui rumus perhitungan uang pesangon, kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan:

*“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagaiberikut:*

- 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.”*

Berdasarkan penjelasan diatas pesangon diberikan kepada pemutusan hubungan kerja secara umum, karena dalam pasal 156 ada di sebutkan “dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon” sesuai ketentuan tersebut maka yang dimaksud adalah pemutusan hubungan kerja secara umum.

## **C. ANALISIS YURIDIS STUDI KASUS PENSIUNAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (BRI).**

### **1. Dasar Gugatan Pensiunan PT. BRI**

Gugatan yang diajukan oleh pihak pensiunan karyawan BRI dalam perkara ini adalah untuk mendapatkan hak atas pesangon yang belum diberikan oleh perusahaan yang dimana lebih jelas dapat dilihat dalam dalil-dalil gugatannya yaitu :

- a. Bahwa Tergugat sebagai organ pengurus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam menjalankan usahanya telah mempekerjakan pekerja/ buruh pada kantor-kantor wilayah, cabang, dan unit yang dipimpin Tergugat;
- b. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja atau buruh dari PT. BRI (Persero) Tbk. yang telah bekerja dan telah diputus Hubungan

Kerjanya karena memasuki usia pensiun, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 154 huruf c, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diatur juga dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. BRI (Persero) Tbk ;

c. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun dengan mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja;

d. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima;

No	Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Penggantian Hak	Uang Pisah
1	Mengundurkan diri atas permintaan sendiri		√	√	√
2	Tidak cakap melaksanakan tugas dengan wajar	√	√	√	
3	Adanya kelebihan tenaga kerja (Rasionalisasi)	√	√	√	
4	Mencapai Usia Pensiun			√	
5	Ditahan Pihak yang		√	√	

	berwajib				
6	Dinyatakan Bersalah Berdasarkan Putusan Pengadilan		√	√	
7	Dijatuhi Hukuman Disiplin			√	√
8	Mangkir			√	√
9	Alasan Kesehatan	√	√	√	
10	Meninggal Dunia	√	√	√	

e. Bahwa Tergugat telah mengeluarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. BRI (Persero) Tbk dengan Serikat Pekerja PT. BRI (Persero) Tbk Periode 2007-2009, 2009-2011, 2011-2013, 2013-2015, sebagaimana diatur sebagai berikut :

Pasal 45 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2007-2009:

Pasal 45 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2009-2011, Pasal 45 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2011-2013, dan Pasal 48 ayat

(7) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2013-2015:

No	Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Penggantian Hak	Uang Pisah
1	Mengundurkan diri atas permintaan sendiri			√	√
2	Tidak cakap melaksanakan tugas dengan wajar	√	√	√	
3	Adanya kelebihan tenaga kerja (Rasionalisasi)	√	√	√	

4	Mencapai Usia Pensiun Normal			√	
5	Ditahan Pihak yang berwajib		√	√	
6	Dinyatakan Bersalah Berdasarkan Putusan Pengadilan		√	√	
7	Dijatuh Hukuman Disiplin			√	√
8	Mangkir			√	√
9	Alasan Kesehatan	√	√	√	
10	Meninggal Dunia	√	√	√	
11	Alasan PHK Lainnya	Sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku			

Mencermati klausula yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut, bila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, komponen yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja adalah Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima, akan tetapi dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut untuk jenis Pemutusan Hubungan Kerja karena mencapai usia pensiun normal hanya mendapatkan Uang Penggantian Hak saja, Sehingga dengan demikian Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat pada periode 2007-2009, 2009-2011, 2011-2013, dan 2013-2015 bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

- f. Bahwa dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta

perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

- g. Bahwa berdasarkan Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan;
- h. Bahwa berdasarkan dalil posita point ke-5 jelas terdapat perbedaan pemberian Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima, Pekerja yang mencapai usia pensiun normal hanya mendapatkan penggantian hak, sedangkan beberapa jenis pemutusan hubungan kerja lainnya mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak. Sehingga dalam PKB tersebut menunjukkan adanya perbedaan hak yang diterima ketika terjadi PHK antara perkerja yang tidak cakap melaksanakan hubungan hukum dengan wajar, pekerja yang di PHK karena adanya kelebihan tenaga kerja (rasionalisasi), pekerja yang di PHK karena alasan kesehatan, dan pekerja yang di PHK karena meninggal dunia dengan pekerja yang di PHK karena mencapai usia pensiun normal. Ini berarti ada diskriminasi dalam perlakuan yang bertentangan dengan UUD NRI 1945;
- i. Bahwa uraian dalam dalil posita point ke-5 yang menyatakan bahwa PKB bertentangan dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah batal demi hukum.

Adapun yang menjadi dasar adalah Pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Pasal 124 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.“

“Pasal 124 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

- j. Bahwa berdasarkan hal tersebut, Para Penggugat telah mengalami kerugian karena tidak dibayarkannya uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Poin-poin atas bukan keseluruhan isi dari gugatan pihak pensiunan karyawan BRI, namun diatas adalah point inti, dalam point-point di atas menunjukkan dasar hukum yang digunakan oleh pihak pensiunan karyawan PT.BRI. Poin-poin diatas menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dikarenakan pensiun haruslah disamakan dengan pemutusan hubungan kerja karena hal yang lain, didalam pasal 156 ayat (2) menyebutkan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang

penggantian hak, namun pensiunan hanya mendapatkan uang pensiun dan penggantian hak, berdasarkan hal tersebut pensiunan merasa tidak diperlakukan adil.

## **2. Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Kasus**

### **Pensiunan BRI**

Beragam permasalahan melatarbelakangi konflik hubungan industrial itu, diantaranya mengenai upah, jam kerja, cuti, PHK, tunjangan, kesejahteraan sampai kasus-kasus yang bersifat pidana, seperti pencurian dan kekerasan. Konflik antara buruh dan majikan sudah terjadi sejak lama di berbagai belahan dunia. Konflik laten itu semakin mengemuka sejak revolusi industri (1776), yakni ketika terjadi transformasi budaya kerja besar-besaran dari masyarakat petani yang bekerja di sawah, ladang, atau kebun menjadi masyarakat industri yang bekerja di pabrik-pabrik. Kenyataan tersebut sebenarnya tidak perlu terjadi, jika baik buruh maupun majikan sebagai subyek hukum, memahami dengan benar hukum perburuhan, khususnya mengenai perjanjian kerja.

Hal yang sama terjadi dalam kasus pensiunan karyawan BRI ini, dan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Yogyakarta juga terlibat dalam hal ini, setelah dilakukannya wawancara dengan salah satu pejabat di Dinas ketenagakerjaan Yogyakarta yang bernama Ibu Niken yang dimana beliau mengatakan bahwa keterlibatan Dinas

Ketenagakerjaan sampai dalam tahap mediasi, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 11, menyebutkan bahwa mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan Pasal 1 angka 12 mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Upaya dinas ketenagakerjaan kota Yogyakarta telah menjadi mediator kedua belah pihak yaitu antara pensiunan karyawan BRI dan PT,BRI namun tidak berujung damai karena tidak menghasilkan titik temu antara kedua belah pihak yang mengakibatkan perselisihan dilanjutkan sampai tahap pengadilan. Dalam pendapatnya pihak dari dinas ketenagakerjaan beranggapan bahwa pihak perusahaan telah melakukan pembayaran uang pensiun sesuai dengan peraturan undang-undang yang ada, karena pesangon dan pensiun adalah dua

hal yang berbeda, dan sesuai ketentuan yang ada apabila telah diberikan uang pensiun maka pesangon dihapuskan.

Pihak dari dinasketenagakerjaan Yogyakarta menilai bahwa jika pensiunan BRI beranggapan bahwa dana pensiun yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan para pensiunan maka gugatan seharusnya ditujukan kepada Mahkamah Konstitusi karena Perusahaan telah melakukan semuanya sesuai dengan prosedur atau peraturan yang ada.

### **3. Analisis Gugatan Pensiunan BRI di Pengadilan**

Gugatan yang diajukan oleh pensiunan karyawan BRI di pengadilan perselisihan hubungan industrial di Yogyakarta ditolak oleh hakim yang menangani perkara tersebut dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

- a. Menimbang, bahwa bertitik tolak dari pengertian Pasal 156 ayat (1) Jo Pasal 167 ayat (1) Majelis Hakim berpendapat bahwa antara Pasal 156 ayat (1) dengan Pasal 167 ayat (1) mempunyai korelasi yang sangat erat dalam hal pembayaran uang pesangon, dengan kata lain ketentuan Pasal 156 ayat (1) mengatur mengenai pesangon yang harus dibayarkan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja secara umum yang disebabkan oleh sebab-sebab lain selain pensiun sedangkan Pasal 167 ayat (1) khusus mengatur tentang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja karena usia

pensiun, akan tetapi Pasal 167 ayat (1) adalah bersifat alternatif, sebagaimana tercermin dalam kalimat **“apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon** sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dengan demikian bertitik tolak dari pengertian Pasal 167 ayat (1) tersebut sudah jelas dan terang benderang bahwa pesangon yang harus diberikan kepada para Penggugat adalah bersifat alternatif yaitu sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) ataukah sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (1);

- b. Menimbang, bahwa mengenai penyelesaian kewajiban yaitu pemberian uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun Tergugat telah mengikut sertakan para Penggugat pada 2 (dua) Program Pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang dikelola oleh Dana Pensiun BRI dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) yang dikelola oleh DPLK BRI dengan beban pembayaran iurannya (premi) berasal dari Tergugat dan para Penggugat dengan menggunakan contributory system (beban pengusaha dan pekerja) sehingga penyelesaian kewajiban Tergugat terhadap pekerja yang di putus hubungannya karena memasuki usia pensiun mengacu pada

ketentuan Pasal 167 ayat (3) yaitu dalam hal pengusaha telah mengikut sertakan 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;

- c. Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Keputusan Nokep : 883-DIR/KPS/10/2012 tentang Penyelesaian Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Berakhir Hubungan Kerjanya Karena Mencapai Usia Pensiun (bukti :T-5), beserta Petunjuk Pelaksananya, Tergugat telah melakukan perhitungan manfaat pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh perusahaan (bukti : T-6) dengan perhitungan uang pesangon kepada 7.546 orang pekerja BRI yang Terhitung Mulai Tanggal (TMT) 25 Maret 2003 sampai dengan 31 Desember 2012 telah mencapai pensiun usia normal dan berdasarkan perhitungan tersebut terdapat 988 pensiunan yang perhitungan manfaat pensiunnya lebih kecil dari perhitungan uang pesangon (selisih kurang) dan terhadap selisih kurang tersebut Tergugat telah membayarnya dengan realisasi dana sebesar Rp 28,321 Milyar;
- d. Menimbang, bahwa dari bukti T-131 berupa Daftar Penetapan Hasil Perhitungan Manfaat Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) dari Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) BRI atas nama Para Penggugat dan bukti T-132 berupa Nota Pembukuan Intern

Pembayaran Selisih Kurang PPMP dan PPIP atas nama Para Penggugat, ditemukan fakta hukum bahwa hak-hak Para Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 167 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **telah terpenuhi atau terbayar**, sebagaimana dikuatkan oleh keterangan Saksi yang bernama **Sdri. Santi Widayani, S.SOS**, dari DPLK yang mana Saksi tersebut menyatakan bahwa **“para Penggugat telah diikutsertakan oleh Tergugat berupa Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP)”** yang dikelola oleh **Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)** dan Saksi **Sdr. Erick** dari Dana Pensiun BRI menyatakan bahwa **“Para Penggugat telah diikutsertakan oleh Tergugat berupa program Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) yang dikelola oleh Dana Pensiun BRI**, sedangkan saksi para Penggugat yang bernama KM Arifin Arif memberikan keterangan bahwa **“Saksi telah menerima tunjangan hari tua Jamsostek, PPIP dan PPMP”**;

- e. Menimbang bahwa selain itu ahli dari para Penggugat yang bernama Prof. Dr. Ari Hermawan, SH, MHum, dipersidangan berpendapat “kalau sudah dibayarkan dana pensiun seharusnya pesangon tidak dibayar;
- f. Menimbang, bahwa berdasarkan segenap pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa hal-hal yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat

tentang perhitungan dan pembayaran hak-hak pensiun normal (pemenuhan kewajiban) dalam implementasi telah sesuai dengan Pasal 167 ayat (1), (2), (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- g. Menimbang, bahwa berdasarkan segenap pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dan oleh karena hak pensiun para Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Jo Pasal 167 ayat (1), (2), (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara hukum telah terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa gugatan para Penggugat tidak cukup beralasan hukum maka gugatan para Penggugat sudah selayaknya dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

Demikian keputusan dari pengadilan terhadap gugatan yang diajukan oleh pihak pensiunan, bahwa pihak pensiunan dianggap salah mengartikan ketentuan dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 1 dan pasal 167 ayat (1),(2),(3). Sehingga gugatan yang diajukan ke pengadilan ditolak, karena perusahaan telah mengikutsertakan para penggugat ke program pensiun sesuai dengan ketentuan yang ada.

Hasil putusan diatas secara tegas menyatakan bahwa gugatan pensiunan ditolak dengan pertimbangan seperti di dalam poin a menyatakan bahwa bertitik tolak dari pengertian Pasal 156 ayat (1) Jo Pasal 167 ayat (1) Majelis Hakim berpendapat bahwa antara Pasal

156 ayat (1) dengan Pasal 167 ayat (1) mempunyai korelasi yang sangat erat dalam hal pembayaran uang pesangon, dalam poin tersebut jelas juga dikatakan bahwa pensiunan berhak atas yang tertulis dalam pasal 167 dan sudah diterima oleh pensiunan BRI. Poin g dalam putusan tersebut juga menyatakan bahwa pertimbangan majelis hakim secara hukum telah terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa gugatan para Penggugat tidak cukup beralasan hukum maka gugatan para Penggugat sudah selayaknya dinyatakan ditolak untuk seluruhnya. Berdasarkan poin-poin di atas dapat diambil kesimpulan bahwa majelis hakim menolak gugatan para pensiunan karena dianggap tidak cukup beralasan karena apabila menuruti peraturan yang ada perusahaan sudah melakukan sesuai dengan peraturan yang ada.