

KEPASTIAN HUKUM MANFAAT PENSIUN MENURUT UNDANG-UNDANG No 13 TAHUN 2003 DENGAN UNDANG-UNDANG No 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA KLASER IV DAN PERATURAN PEMERINTAH No 45 TAHUN 2015

Nelson Manalu¹, Janpatar Simamora², Martono Anggusti³

¹Aktivis Buruh dan Advokat di Kota Medan

^{2,3}Program Studi Magister Hukum

Universitas HKBP Nommensen, Medan-Sumatera Utara-Indonesia

e-mail: nelsonmanalu@yahoo.co.id

Abstract

Workers at work and when entering retirement age, that in everyday life it is difficult to deny the condition of workers categorized as marginalized (groups), this can be seen through Government Regulation concerning retirement age Number: PER-02/1995 retirement age 55 years and Government Regulation No: 45 of 2015 the retirement age is 56 years and can be extended to 60 years. Whereas in daily reality there are still many workers who work in the formal sector, generally in private companies are employed over the age of 60 years. Whereas according to the labor law, namely Law no. 13 of 2003 article 167 (currently has been removed) the retirement age is not regulated explicitly and only refers to the pension benefit which is regulated by the amount of the pension benefit according to the working period of the worker/laborer. Whereas according to the Job Creation Law, Number 11 of 2020 Cluster IV concerning Employment does not refer to the Government Regulation regulating the retirement age, and the Cluster IV Job Creation Act Number 11 of 2020 only regulates pensions and the nominal value of pension benefits is regulated by Government Regulation Number 35 of 2021.

Keywords: Pension, Law No. 13 of 2003, Government Regulation No. 45 of 2015.

Abstrak

Pekerja saat bekerja dan saat memasuki usia pensiun, bahwa dalam kehidupan sehari-hari sulit untuk diingkari kondisi pekerja dikategorikan kaum (kelompok) yang termakjulkan, hal ini dapat dilihat melalui Peraturan Pemerintah tentang usia pensiun Nomor : PER-02/1995 usia pensiun 55 tahun dan Peraturan Pemerintah No : 45 Tahun 2015 usia pensiun 56 tahun dan dapat diperpanjang sampai 60 tahun. Bahwa dalam kenyataan sehari-hari masih banyak pekerja yang bekerja disektor formal yang umumnya di perusahaan swasta dipekerjakan diatas usia 60 tahun. Bahwa menurut undang-undang ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 167 (saat ini sudah dihapus) usia pensiun tidak diatur secara tegas dan hanya mengacu pada manfaat pensiun yang diatur besaran manfaat pensiun sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh tersebut. Bahwa menurut Undang-Undang Cipta Kerja, Nomor 11 Tahun 2020 Klaster IV tentang Ketenagakerjaan tidak mengacu kepada Peraturan Pemerintah yang mengatur usia pensiun, dan undang-undang Cipta Kerja Klaster IV Nomor 11 Tahun 2020 hanya mengatur tentang pesiun dan nilai nominal dari manfaat pesiun diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kata Kunci: Pensiun, Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015.

A. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha maupun stabilitas keamanan negara, sehingga produksi yang dihasilkan pekerja baik berupa jasa maupun barang, tentu membuat roda perekonomian berjalan baik dan lancar, pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan satu sama lain berhubungan guna mencapai tujuan yaitu Pengusaha dapat berusaha dengan tenang dan pekerja bekerja dengan aman guna menghasilkan produksi baik berupa jasa maupun barang serta Pemerintah memperoleh pajak atas produksi tersebut sesuai undang-undang yang diterbitkan oleh Pemerintah dalam situasi politik yang aman dan terkendali.

Bahwa hukum adalah merupakan produk politik¹ dengan menggunakan asumsi ini, maka dalam menjawab antara keduanya itu hukum dipandang sebagai dependent variable (variabel terpengaruh) perletakan hukum sebagai variable yang tergantung atas politik atau politik yang diterima atas hukum itu mudah dilihat dengan melihat realitas.² Keterkaitan itu tidak hanya dalam kepentingan tenaga kerja selama bekerja, sebelum maupun sesudah masa kerja tetapi terkait juga dengan kepentingan Pengusaha, Pemerintah, dan Masyarakat Umum. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia yang tujuannya adanya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan Hubungan Industrial yang baik dan benar. Hal ini diimbangi dengan perkembangan teknologi dan tenaga kerja serta pengusaha harus sejalan untuk membagi teknologi tersebut guna mencapai produktifitas yang optimal serta efisiensi yang tinggi agar perusahaan dapat bersaing untuk merebut pasar.

Bahwa secara hukum mengenai hak Pekerja/Pengusaha serta kewajiban Pekerja/Pengusaha diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, pada tulisan ini yang termuat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang pada pasal 167 secara jelas dan tegas mengatur hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha bila pekerja sudah mencapai usia pensiun sesuai dengan Peraturan Pemerintah dibidang ketenagakerjaan.³

Bahwa pada pasal 167 diamanatkan apabila pekerja mempunyai masa kerja minimal 24 tahun maka total hak yang diperoleh 32,2 bulan upah, dimana secara hukum pekerja dengan masa pengabdian selama 24 tahun masa bekerja mempunyai kepastian hukum memperoleh hak 32,2 bulan upah dan mempunyai manfaat pada saat memasuki usia pensiun dengan harapan upahnya yang sebesar 32,2 bulan upah yang diperolehnya. Bahwa bila dihitung secara ekonomis tentubesaran yang harus dikeluarkan oleh pengusaha untuk pekerja perbulan setidaknya sebesar : $\frac{32,2}{24 \text{ bulan}} = 1,34$ bulan upah pertahun atau sama dengan $\frac{1,34}{12} = 0,11$ bulan upah perbulan dapat di samakan dengan 11% upah perbulan. Tentu hal ini sesuai dengan perhitungan secara umum sebab dalam kenyataan secara pasti pengembangan uang tersebut ada setiap bulannya/setiap tahunnya.

Pada Peraturan Permerintah No. 45 Tahun 2015 mengatur tentang Jaminan Pensiun hal ini tertuang pada pasal 28 :

¹ Siallagan, Haposan dan Simamora, Janpatar., *Hukum Tata Negara Indonesia*, Medan: UD. Sabar, 2011.

² Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, Revisi Buku Perguruan Tinggi, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, Cetakan ke-6 juni 2014, hal 10.

³ Bina Hubungan Industrial & jamsos undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan, Hal.82.

“Iyuran sebagaimana sebesar 3 (tiga) % dari upah perbulan ditanggung bersama antara Pekerja dan Pengusaha yaitu : 1 (satu) % upah perbulan oleh pekerja dan 2(dua) % upah perbulan oleh Pengusaha.”

Secara teori hukum, satu peristiwa hukum yang terjadi yaitu Pekerja pensiun, Pengusaha terkena 2(dua) hukuman yaitu sesuai dengan undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 167, dan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 pasal 28, maka hal ini menjadi tidak pasti sebab tidak ada satu kepastian bahwa Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 pasal 28 yang mengatur bahwa antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 167 merupakan satu kesatuan dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015.

Dalam Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 pada pasal 154A ayat 1, Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan : *“Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun namun pemutusan kerja karena usia pensiun tidak diatur dengan jelas dan terang sehingga dari sisi hukum ketenagakerjaan pensiun digolongkan dengan pemutusan hubungan kerjasecara umum.”*

Pada Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 pasal 156 ayat 2 mengatur :(2) perhitungan uang pesangon sebagai mana pada ayat (1) paling sedikit ditentukan berdasarkan masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah. Uang penghargaan masa kerja 21 tahun atau lebih 8(delapan)bulan upah.

Dalam Undang-undang Cipta Kerja No. 10 Tahun 2020 klaster IV tentang Ketenagakerjaan tidak memperhitungkan penggantian hak sebesar 15% (Lima Belas Persen) dari total pesangon dan jasa. Maka secara hukum terjadi pengurangan hak-hak pekerja/buruh saat memasuki usia pensiun bila kita bandingkan dengan manfaat pensiun yang diatur secara jelas dan tegas pada pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Pada sisi lain Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Pensiun No. 45

Tahun 2015 hanya mengatur premi yang wajib dibayarkan Pengusaha 2% (dua persen) dari upah yang diterima dari pekerja/buruh setiap bulannya, maka secara hukum pengaturan manfaat pensiun antara Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 167 dan Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada pasal 154 dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 masing-masing berdiri sendiri yang tentu menimbulkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja pada saat memasuki usia pensiun.

Kebutuhan Jaminan Sosial bagi tenaga kerja yang bekerja disektor Informal berbeda-beda, tergantung pada status risikonya pekerjaan tersebut, lokasi pekerjaan serta situasi pekerjaan yang dilaksanakan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dilapangan dan hal ini sebenarnya pada saat menentukan upah pekerja diperhitungkan dengan penambahan upah sektoralnya dimana upah tersebut disepakati pekerja/buruh pada saat pekerja/buruh diterima bekerja pada perusahaan tempatnya melamar pekerjaan dan pekerja/buruh mengadakan perjanjian kerja yaang memuat antara lain jabatan pada pekerjaan dan upah yang diterima setiap bulan atas imbalan pekerjaanya.

Pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja disektor informal umumnya mendapatkan beberapa kendala diantaranya perangkat peraturan untuk mendukung jaminan sosial ini belum memadai tentu dalam hal ini harapan pekerja untuk ditingkatkan pengawasannya dilapangan agar komponen upah dan jaminan sosial pekerja/buruh ada kepastiannya misalnya jaminan hari tua jumlahnya ditingkatkan premi yang ditanggung oleh pekerja dan pengusaha sehingga pada saat mencapai hari tuanya memperoleh simpanan/jaminan hari tua yang manfaatnya lebih baik dan seharusnya pada masa mudanya manfaat Jaminan Hari Tuanya itu tidak boleh diambil agar sesuai dengan namanya yaitu: Jaminan Hari Tua yang diatur dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992, dan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 juga mengatur Jaminan kecelakaan kerja dan Jaminan kematian dan iurannya di potong tiap bulan sesuai upah

perbulan pekerja/buruh.

Taraf hidup pekerja pada masa tuanya semakin terjamin dan status sosialnya ditengah-tengah kehidupannya di Masyarakat tidak terabaikan, apalagi sudah tidak sekuat Masa Mudanya untuk melakukan pekerjaan untuk menyambung hidupnya selepas pensiun dari pekerjaannya yang secara ekonomis tentu sudah menurun sebab tidak lagi mendapat upah tetap dan biaya kesehatannya menjadi tanggungannya sendiri sementara saat bekerja pekerja/buruh biaya kesehatannya ditanggung perusahaan 4% dari upah perbulan dan pekerja/buruh meng iur 1% dari upahnya perbulan. Beberapa pasal-pasal dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah beberapa pasal yang digugat para aktivis pekerja pada Mahkamah Konstitusi dikabulkan artinya undang-undang ketenagakerjaan ini sangat lemah untuk melindungi tenagakerja/buruh namun pasal-pasal yang di batalkan oleh Mahkamah Konsitusi⁴ masih banyak yang dilaksanakan dilapangan.

Adapun yang mengatur Ketenagakerjaan Nasional di Indonesia adalah perusahaan BPJS. Yang dimana secara Nasional adalah merupakan masalah Ketenagakerjaan yang tidak pernah Putus-putusnya untuk dibicarakan, yang Seakan-akan sudah menjadi Konsumsi Publik yang tak terlupakan dan hanya pada waktu-waktu tertentu diperbincangkan dan selalu menjadi komodity politik pada saat pemilu, maka kaum pekerja/buruh menjadi alat politik untuk mencapai tujuan yaitu kekuasaan⁵ namun setelah sampai pada puncak kekuasaan para pekerja/buruh sudah terlupakan hal ini dapat kita lihat pada saat kaum pekerja/buruh di butuhkan membuat kontrak politik untuk dilaksanakan bila sudah tercapai tujuan namun pada kenyataannya selalu terlupakan.

Fakta dilapangan pemerintah menanggung biaya BPJS Kesehatan Warga Negara Indonesia yang tidak mampu bahkan hal ini dengan jumlah penduduk yang masih mempunyai penghasilan, pada saat pekerja/buruh sudah pensiun dan tidak mempunyai penghasilan lagi atau tidak menerima upah tetap dan pada saat aktif bekerja selalu dengan rutinitas membayar iuran BPJS Kesehatannya namun saat sudah pensiun diwajibkan untuk membayar BPJS Kesehatannya yang barang tentu hal ini dari asas kepatutan tidak benar.

Hal ini dapat kita Lihat hari demi hari dan minggu ke minggu serta tahun ke tahun kehidupan berbangsa dan bernegara kita selalu dihiasi oleh Ketenagakerjaan. Kenyataannya dalam kehidupan sehari-hari para kaum pekerjanmasalah yang dihadapinya hampir membuat kaum pekerja mendekat keputus asaan, dimana para pihak terkait maupun Pemerintah sendiri membicarakan kaum pekerja hanya sebatas Retorika, tidak ada tindakan yang tegas dari Pemerintah bila ada pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap kaum pekerja yang secara hukum yang bertujuan untuk adanya :

1. Kepastian Hukum

⁴ Mengenai Mahkamah Konstitusi dapat dilihat pada sejumlah tulisan Janpatar Simamora seperti Simamora, Janpatar., *Analisa Yuridis Terhadap Model Kewenangan Judicial Review di Indonesia*, Jurnal Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Vol. 25 No. 3 Oktober 2013, hlm. 388-401. Simamora, Janpatar. *Development of Constitutional Interpretation by Constitutional Court of Indonesia in the Context of State Institutions' Authority Dispute Settlement*, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Vol 24 Issue 12, Series. 3 December 2019: 45-54. Simamora, Janpatar., *Problematika Penyelesaian Sangketa Kewenangan Lembaga Negara oleh Mahkamah Konstitusi*, Jurnal Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Volume 28, Nomor 1, Februari 2016, hlm. 77-92. Simamora, Janpatar. "Comparison of Constitutional Court Authority Between Indonesia and South Korea." *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 15, No. 3 (2015): 331-338 dan Theresa Yolanda Sirait, Bintang ME Naibaho, Janpatar Simamora, Leonardo David Simatupang, Inkonsistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Keberadaan Komisi Pemberantasan Korupsi Sebagai Lembaga Negara Independen, Nommensen Journal of Legal Opinion, Vol. 1 No. 1 Juli 2020, hlm. 1-26.

⁵ Janpatar Simamora, *Legal Drafting: Teori dan Praktik Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, Medan: LAPiK, 2015

2. Manfaat Hukum
3. Azas Keadilan Hukum

B. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah Normatif atau penelitian hukum kepustakaan atau sebagai penelitian atau aturan-aturan, perundang-undangan (Vertikal) maupun hubungan hormoni perundang-undangan (horizontal). Penelitian ini hanya diujikan pada peraturan-peraturan tertulis yang erat hubungan dengan kepustakaan. Penelitian hukum normative secara umum bergerak di bidang norma yang bersifat ideal, penjelasan pada sisi *Das Sollen* (fakta hukum yang seharusnya). Dalam hal ini hukum (system hukum) telah menyiapkan instrument penyelesaiannya yang mana hukum telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk dapat bekerja sebaik mungkin.

C. Pembahasan

Bentuk perlindungan hukum pada pekerja/buruh pada saat memasuki usia pension

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja batas usia pension no:02/MEN/1995

Bahwa pensiun untuk pekerja/buruh harus ada aturan yang mengatur pada usia berapa pekerja/buruh untuk pensiun ada aturan yang mengatur yaitu dapat dilihat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1995 Pasal 2

Ayat :

- (1) Usia pensiun normal ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.
- (2) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun maka usia maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.

Bahwa sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1995 ada kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk memasuki usia pensiun dan berhak memperoleh hak-hak yang akan diterima pada saat pensiun.

Bahwa pada saat pekerja/buruh pensiun ada yang perlu dibuktikan secara hukum yaitu masa kerja yang berhubungan dengan hak yang akan diperoleh pekerja/buruh pada saat pensiun. Masa kerja normal dapat dibuktikan secara hukum yaitu lamanya pengabdian pekerja/buruh mulai/saat bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja/mengabdikan, hal ini dapat dilihat pada perjanjian kerja. Bahwa menurut perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak (Pihak Pekerja/Buruh dan Pihak Pengusaha);
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

- h. Tempat dan tanggal kerja dibuat;
- i. Tandatangani Para Pihak dalam perjanjian kerja.⁶

Bahwa dengan data perjanjian kerja dapat dibuktikan masa pengabdian pekerja/buruh pada perusahaan tempatnya bekerja, hal ini guna menghitung uang jasa pekerja/buruh pada saat menerima hak-hak pekerja/buruh yang pensiun.

Bahwa dalam hal ini, perjanjian tersebut baru dianggap tidak sah, jika perjanjian tersebut dibatalkan oleh yang berkepentingan, dalam hal ini jika tidak terpenuhi syarat subjektif dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata Indonesia, yaitu :

- Syarat tercapainya kata sepakat.
- Syarat kecakapan berbuat.⁷

Bahwa pada saat pekerja/buruh melaksanakan tugas/pekerjaannya harus dalam posisi yang aman dan nyaman tentu hal ini dapat dibuktikan dengan melaksanakan perlindungan diri saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja/buruh dan tetap berpedoman kepada undang-undang keselamatan kerja.

Bahwa untuk menjamin pekerja/buruh mendapat kesehatan, maka perusahaan selalu memeriksa kesehatan pekerja/buruh, hal ini dilakukan pada saat sebelum bekerja, saat bekerja sampai pada mencapai usia pensiun, dimana hal ini bertujuan guna menjamin produksi yang baik dan maksimal.

Umumnya hak-hak pekerja/buruh saat memasuki usia pensiun, pengusaha diwajibkan sesuai aturan undang-undang ketenagakerjaan yaitu mendapatkan pesangon yang besarnya sesuai dengan masa pengabdian pekerja/buruh yaitu maksimal 2 (dua) kali 9 (sembilan) bulan upah perbulan dan uang penghargaan masa kerja maksimal 10 (sepuluh) bulan upah perbulan, hal guna memenuhi kebutuhan bidang pekerja/buruh setelah tidak lagi melaksanakan tugas/pekerjaan seperti biasanya yang disebabkan oleh karena memasuki usia pensiun.

Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun

Bahwa dalam Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 pada Pasal 15 usia pensiun pekerja/buruh diatur secara jelas dan tegas yaitu Pasal 15 ayat:

- (1) untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Mulai 1 Januari 2019 pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) 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.
- (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.

Bahwa pada Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 mengatur usia pensiun secara jelas dan terperinci, maka pengaturan usia pensiun menjadi acuan bagi pekerja/buruh pada saat mencapai usia 56 tahun dapat memohonkan/meminta untuk pensiun yang secara hukum

⁶ Bina Hubungan Industrial & Jamsos Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan, Hal. 26.

⁷ Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*; PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal 187

dapat mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja dengan memperoleh hak-hak pensiunnya. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 disamping mengatur batas usia pensiun juga mengatur tentang program jaminan pensiun yang mempunyai makna/dipertegas hak-hak yang harus diterima pekerja/buruh saat mencapai usia pensiun atau ada jaminan sosial yang mengatur pekerja/buruh memperoleh hak-haknya yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Bahwa pada Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 ini mengatur iuran yang harus ditanggung oleh perusahaan untuk menjamin pekerja/buruh bila memasuki pensiun atau memperoleh hak-haknya, hal ini dapat dilihat pada pasal 28 mengatur sebagai berikut pada ayat :

1. Iuran pensiun wajib dibayarkan setiap bulan;
2. Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 3% (tiga persen) dari upah perbulan;
3. Iuran sebesar 3% (tiga persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib ditanggung bersama oleh pemberi kerja selain penyelenggara dan peserta dengan ketentuan :
 - a. 2% (dua persen) dari upah perbulan oleh pemberi kerja selain penyelenggara Negara; dan
 - b. 1% (satu persen) ditanggung oleh pekerja.
4. Besaran iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan evaluasi paling singkat 3 (tiga) tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecakupan kewajiban aktuaria.
5. Hasil evaluasi dimaksud pada ayat (4) dijelaskan sebagai dasar untuk penyesuaian kenaikan besaran iuran secara bertahap menuju 8%(delapan persen).

Bahwa menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pensiun pada pekerja/buruh pengusaha diwajibkan untuk menanggung seluruh biaya manfaat pensiun yang bila diakumulasi total manfaat pensiun yang diperoleh pekerja/buruh saat pensiun maksimal sekitar 32,2 bulan upah dan masa pengabdian minimal 24 tahun masa kerja, bila dihitung secara rata-rata maka pengusaha diwajibkan untuk mengiur sekitar 32,2 bulan upah perbulan atau 24 tahun pengabdian 1,3 upah perbulan dalam satu tahun atau disamakan dengan 11% (sebelas persen) upah perbulan.

Bahkan secara teori hukum antara Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur pensiun dan dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 kelihatan dengan jelas tidak sinkron dengan alasan bahwa Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tidak diatur secara tegas merupakan bahagian dari Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pensiun merupakan satu kesatuan.

Bahwa menurut Hans Kelsen bahwa norma-norma hukum itu berjenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki tata susunan, dimana suatu norma hukum yang lebih rendah berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi. Bahwa ketidak sinkronan pengaturan tentang manfaat pensiun bagi pekerja/buruh tentu menimbulkan kerugian baik pada pihak pengusaha dan akan menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja/buruh pada saat mencapai usia pensiun. Maka secara hukum akan mempersulit pekerja/buruh untuk memperoleh hak-haknya.

Bahwa secara hukum antara Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mengatur pensiun bagi pekerja/buruh bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 dan terbukti secara hukum, adapun alasan secara teori bahwa menurut

undang-undang ketenagakerjaan pensiun ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, namun menurut Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang pensiun pekerja diwajibkan untuk mengiur pensiun, hal ini secara hierarki undang-undang sudah bertentangan.

Bahwa secara hukum antara undang-undang dengan peraturan yang dibawahnya harus saling mengikat, dimana sumber hukum asal mulanya hukum, yaitu :

Segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat, yang mana Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 dilandasi dan mempunyai kekuatan hukum yang diamanahkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan serta tidak berdiri sendiri antara Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 dan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 yang sudah diatur pada Undang-undang Ketenagakerjaan.

Bahwa menurut Undang-undang Cipta kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster IV tentang Ketenagakerjaan total maksimum manfaat pensiun yang diperoleh oleh pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun dengan pengabdian minimal atau diatas 24 tahun adalah sebesar ;

Pesangon : $1,75 \times 9$ bulan upah perbulan = 15,75 bulanupah perbulan.

Jasa : 10 bulan upah perbulan.

Total : 15,75 bulan upah perbulan + 10 bulan upah perbulan =25,75 bulan upah perbulan.

Bila dihitung secara rata-rata Pengusaha diwajibkan untuk masa pensiun pekerja/buruh berkewajiban tiap bulan :

$25,75$ bulanupah perbulan/ 24 tahun = $1,1$ bulan upah perbulan dalam setahun rata-rata : $8,9\%$ (delapan koma sembilan persen) perbulan.

Hak-hak pekerja saat memasuki usia pensiun

1. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Mengatur Hak Pekerja/Buruh Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Dan Pengusaha/Perusahaan

Hak adalah sesuatu yang diatur oleh undang-undang yang bersifat mengikat pada orang/badan hokum yang memiliki hak tersebut, demikian juga pada saat pekerja/buruh memasuki usia pensiun mempunyai hak-hak yang telah diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang secara khusus dapat kita lihat pada Undang- undang No. 13 Tahun 2003 yang terdapat pada pasal 167 ayat 1,2,3,4,5, dan 6. Pada pasal ini diatur hak-hak pekerja dan besaran yang diperoleh sesuai dengan masa pengabdian pekerja dan secara jelas, terperinci aturan yang mengaturnya. Bahwa besaran yang diatur tergantung pada beberapa hal yang dikaitkan secara hukum/berhubungan secara hukum, yaitu :

1. Masa kerja Pekerja/Buruh mulai dari menandatangani kesepakatan kerja bersama sampai pada saat mencapai usiapensiun.
2. Upah pekerja terakhir yang diterima Pekerja/Buruh setiap bulan saat melakukan pekerjaannya selama bekerja/mengabdi pada perusahaan tempatnya bekerja.

Tujuan dari masa kerja dan upah terakhir perbulan pekerja/buruh digunakan untuk menghitung hak-hak pekerja/buruh yang akan diterima saat memasuki usia pensiun. Bahwa besarnya yang menjadi hak-hak pekerja/buruh yang diatur secara rinci pada Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 2, 3 dan 4. Besaran atau jumlah pesangon yang diterima pekerja/buruh sudah mengabdi minimal 24 tahun adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pesangon : 2×9 bulan upah perbulan = 18 (delapan belas) bulan upah perbulan.

2. Jumlah uang penghargaan masa kerja = 1 X 10 bulan upah perbulan.
3. Penggantian hak yang diterima Pekerja/Buruh = 15% (lima belas persen) dari jumlah pesangon ditambah jumlah uang jasa yaitu :
 15% (lima belas persen) X 18 bulan upah + 10 bulan upah = 15% X 28 bulan upah = 4,2 (empat koma dua) bulan upah. 28 (dua puluh delapan) bulan upah ditambah 4,2 (empat koma dua) bulan upah = 32,2 (tiga puluh dua koma dua) bulan upah perbulan.

Bahwa menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 hak pensiun pekerja/buruh yang berjumlah 32,2 (tiga puluh dua koma dua) bulan upah perbulan yang diterima pekerja/buruh adalah merupakan kewajiban pengusaha/perusahaan setelah pekerja/buruh mengabdikan diri/bekerja pada perusahaan, serta jumlah hak-hak pekerja dibayarkan sekaligus pada pekerja/buruh.

Bahwa untuk menjamin/memastikan agar hak-hak pekerja/buruh dapat diterima pada saat mencapai usia pensiun peraturan pemerintah sangat penting dan hal ini dapat dilakukan oleh pegawai dinas tenaga kerja yang membidangi pengawas Ketenagakerjaan dan pegawai pengawas dapat memberikan sanksi pada pelanggaran hak-hak tenaga kerja/buruh sesuai amanah dan aturan undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang pensiun, namun pada kenyataannya secara fakta hukum masih ada pekerja/buruh yang memasuki masa pensiun yang tidak memperoleh hak-haknya.

Kepastian dalam penerapan hukum oleh penegak hukum jangan sampai terjadi bahwa sekali ini suatu ketentuan hukum dilaksanakan, tetapi lain kali ketentuan yang sama tidak dilaksanakan. *Securitas* atau *realisierungssicherheit* adalah asas kepastian realisasi hukum yang memungkinkan orang untuk mengandalkan diri pada perhitungan, bahwa norma-norma yang berlaku memang dihormati dan dilaksanakan, keputusan-keputusan Pengadilan sungguh-sungguh dilaksanakan, dan perjanjian-perjanjian ditaati.⁸

2. Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster IV Tentang Kerja Dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Bahwa pekerja memasuki usia pensiun diatur oleh Undang- Undang Ketenagakerjaan/Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster IV tentang ketenagakerjaan dan dipertegas pada pasal 151 A ayat C :

“pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja/buruh diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan besaran hak-hak yang akan diterima pekerja sesuai dengan masa kerja serta upah pekerja/buruh terakhir dalam perhitungan jumlah hak-hakpekerja/buruh yang akan diterimanya.

Penjelasan mengenai hak-hak pekerja/buruh diatur dengan tegas dan jelas pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yaitu pada pasal 56 yang berbunyi :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena dasar pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka pekerja/buruh berhak atas

- a. Uang Pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal Pasal 40 ayat (2).
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kaliketentuan ayat (3) dan;

⁸ Filsafat Hukum Problematik Ketertiban yang Adil, Budiono Kusumohamidjojo, Catatan I, September 2011, Hal. 172.

c. Uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (4).

Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 hak pekerja/buruh saat memasuki usia pensiun jumlah/besaran manfaat pensiun yang diterima sesuai pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2021 :

1. Dalam terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
2. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan 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; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
3. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan 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; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Secara fakta hukum Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 pada pasal 28 jumlah iuran

untuk jaminan pensiun ditingkatkan dari 2% (dua persen) ke 11% (sebelas persen) dari upah pekerja/buruh perbulan yang diiur oleh pengusaha sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 167 ayat : 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 yang mengatur secara jelas dan tegas.⁹

3. Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Hari Tua

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 merupakan satu bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh pada saat hari tua atau setelah memasuki usia pensiun yaitu terlindungi dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 yang dapat menerima sejumlah uang yang di iur semenjak mulai bekerja dan harapan pada saat memasuki hari tua atau pensiun sesuai nama yang diberikan yaitu Jaminan Hari Tua(JHT) pada pekerja/buruh.

Perlindungan jaminan hari tua ini ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha sesuai dengan amanah Undang-undang No. 3 Tahun 1992 yang besaran iuran tiap bulan dipotong dari iuran yang ditanggung oleh pekerja/buruh sebesar 2% dari upah perbulan pekerja/buruh serta pengusaha dibebankan dengan 3,7% (tiga koma tujuh persen) perbulan dari upah pekerja/buruh yang secara rutinitas ditabung setiap bulannya. Bila dilihat dari sisi ekonomisnya tentu setiap bulannya iuran yang disimpan untuk pekerja/buruh mencapai sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) setiap bulan dari upah pekerja/buruh yang mana jumlah ini bila dihitung rata-rata untuk pertahunnya, pekerja/buruh sudah mempunyai simpanan/tabungan pertahun yaitu sebesar 12 bulan X 5,7% disetarakan dengan : 68,4% pertahun dari upah pekerja/buruh atau setara dengan 0,68 bulan upah pekerja/buruh perbulan.

Pada kenyataannya simpanan pekerja/buruh ini tidak selalu diterima pada saat pekerja/buruh memasuki usia pensiun dan secara rinci hal ini dapat kita lihat dengan Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Pencairan dan Jaminan Hari Tua, hal ini sering timbul pada saat pekerja/buruh menjalani Pemutusan Hubungan Kerja setelah menunggu selama lebih kurang 6 (enam) bulan setelah menerima Pemutusan Hubungan Kerja dapat mencairkan/menarik dana yang disimpan yaitu jaminan hari tua yang telah sama-sama diiur oleh pekerja/buruh dengan pengusaha.¹⁰

Secara hukum penamaan yang menyebutkan untuk alokasi dana Jaminan Hari Tua ternyata pada saat pekerja menyelami/memasuki usia pensiun tentu tidak menerima manfaat tersebut karena telah terlebih dahulu dicairkan/ditarik pada saat pekerja/buruh mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Disisi lain pada saat seorang pekerja/buruh mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja yang diakibatkan oleh kemauan pengusaha dan bukan oleh kemauan pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja mendapatkan kompensasi/pesangon, baik menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 maupun Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster IV, pekerja/buruh mendapat kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja/pesangon.

Dari uraian diatas bila Pekerja/Buruh mendapatkan kompensasi/pesangon dari Pemutusan Hubungan Kerja tentu tidak harus serta merta harus mencairkan/menarik Jaminan Hari Tuanya tentu secara kenyataan yang terjadi peranan Pemerintah dalam hal ini melalui Dinas Tenaga Kerja atau Pegawai Pengawas tidak mampu menjalankan fungsi utamanya dimana hak-hak normatif pekerja/buruh yang harus diterima menjadi terabaikan, bila pekerja/buruh menerima kompensasi atau pesangon akibat dari Pemutusan Hubungan

⁹ Bina Hubungan Industrial & Jamsos Undang-undang Republik Indonesia N No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan, Hal. 82

¹⁰ Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang pencairan Dana Jaminan Hari Tua.

Kerja (PHK) tentu Jaminan Hari Tua yang diamanahkan oleh Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tidak perlu untuk dicairkan/ditarik tetapi pekerja/buruh yang mempunyai bekal dengan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja/atau pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja sudah mempunyai modal dasar untuk memenuhi kebutuhannya/keluarga dari Pekerja/Buruh untuk mencari pekerjaan yang lain.

Secara hukum pelanggaran hak-hak Pekerja/Buruh sebenarnya adalah merupakan pelanggaran hukum secara pidana. Namun hal ini sering terabaikan dan diselesaikan secara perdata yang menjurus kepada ganti rugi yang disepakati oleh kaum Pekerja/Buruh yang hasilnya jauh dari nilai nominal secara hukum yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 maupun dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan Klaster IV.

Pada hukum acara pidana, Hakim dapat menetapkan ganti rugi yang harus dibayar oleh terpidana kepada korban atau ahli warisnya.¹¹ Maka pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun bila tidak memperoleh hak-haknya maka Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja/Perwakilan Pemerintah dapat mempidanakan Pengusaha untuk memaksa hak-hak Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun.

Dari sisi hukum antara amanah Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Hari Tua tidak sinkron pada realitanya, dimana Jaminan Hari Tua pekerja/buruh dapat ditarik/dicairkan pada saat Pekerja/Buruh mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015, yang mana hal ini selalu menimbulkan kepastian hukum bagi pekerja/buruh tidak didapat dengan dasar Jaminan Hari Tua dapat ditarik/dicairkan walaupun belum mencapai usia tua/pensiun.

Menurut Soerojo Wigujono di Puro, hukum adalah himpunan peraturan-peraturan hidup yang bersifat memaksa, berisikan suatu perintah, larangan atau perizinan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu serta dengan maksud dengan maksud untuk mengatur tata tertib dalam kehidupan masyarakat.¹² Dari sisi hukum yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster IV sifatnya mengikat dan memaksa, tentu hak-hak pekerja/buruh dengan yang diamanahkan harus dilaksanakan untuk mencapai kepastian hukum.

Mekanisme Penyelesaian Masalah Manfaat Pensiun Pekerja/Buruh.

1. Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Untuk penyelesaian permasalahan hak/kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha selalu berdasarkan tahapan-tahapan yang diatur oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dan tahapan-tahapan tersebut harus terlebih dahulu dilalui bersama-sama oleh pekerja/buruh dan pihak pengusaha/perusahaan tempat pekerja/buruh melaksanakan tugasnya setiap hari. Adapun tahapan tersebut yaitu :

- a. Melalui Bipartit, yaitu antara Pekerja/Buruh maupun Serikat Pekerja/Buruh dengan pihak Pengusaha/Perusahaan.
- b. Tahapan kedua yaitu melalui Mediasi yang difasilitasi oleh Pegawai Dinas Tenaga Kerja setempat yang disebut dengan istilah Tripartit. yaitu antara Pekerja/Buruh maupun Serikat Pekerja/Buruh dengan pihak Pengusaha/Perusahaan serta difasilitasi oleh Pegawai Dinas Tenaga Kerja

¹¹ Hukum Pidana 1, H.A. Zainal Abidin Farid, Cetakan Ketiga, April 2010, Hal. 11

¹² Ilmu perundang-undangan Tiori dan Praktik di Indonesia, Putra Astomo, PT Rajo Grafindo Persada Depok, Hal. 3

setempat.

- c. Bila tidak ada titik temu pada saat Bipartit dan Tripartit maka Pihak Pekerja/Buruh dan Pihak Perusahaan membawa ke Pengadilan Hubungan Industrial ditempat domisili pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan, dimana peradilan Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Negeri Ibukota Provinsi setempat.

1. Bipartite

Bipartite adalah pertemuan atau rapat yang dilakukan oleh Pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pihak Pengusaha/Perusahaan guna membicarakan atau mencari solusi terbaik mengenai penyelesaian untuk manfaat pensiun pada pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pada pertemuan/rapat Bipartit ini dibuat risalah perundingan/dapat memuat daftar hadir dari Pihak Pekerja/Buruh dan dari Pihak Pengusaha/Perusahaan. Pada pertemuan/rapat ini dituangkan hasil rapat yaitu kemauan dari Pihak Pekerja/Buruh dan kemauan dari Pihak Perusahaan/Pengusaha dengan masing-masing pihak memberikan argumentasi. Pada pertemuan/rapat Bipartit dapat dilakukan untuk beberapa kali pertemuan/rapat untuk mencapai kesepakatan para pihak. Namun apabila tidak ada kesepakatan pada rapat atau pertemuan tersebut maka dilanjutkan ke tingkat Tripartit. Alasan untuk membawa ke tingkat Tripartit adalah ketentuan rapat yang dihasilkan pada pertemuan/rapat bipartite atau pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha/perusahaan menyurati Dinas Tenaga Kerja setempat untuk dimediasi oleh pihak Pemerintah/pihak Dinas Tenaga Kerja.

2. Tripartit

Setelah Dinas Tenaga Kerja mendapat surat permohonan untuk dimediasi oleh Pihak Pekerja/Buruh maupun Pengusaha/Perusahaan maka Pegawai Mediator melaporkan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan untuk memanggil Para Pihak yaitu Pihak Pekerja/Buruh dan Pengusaha/Perusahaan. Setelah 14 (empat belas) hari kerja umumnya Pegawai Mediator sudah menyurati/memanggil Pihak Pekerja/Buruh dan Pengusaha/Perusahaan, dimana secara umum surat panggilan disampaikan kepada Pihak Pekerja/Buruh dan Pengusaha/Perusahaan dan apabila Para Pihak tidak menghadiri mediasi yang difasilitasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja tanpa adanya alasan yang sah maka Pegawai Mediator dapat mengeluarkan surat anjuran tanpa masukan/keterangan lagi dari pihak yang tidak hadir.

Setelah 14 (empat belas) hari kerja Pegawai Mediator pada umumnya mengeluarkan anjuran dan anjuran yang dikeluarkan oleh Pegawai Dinas Tenaga Kerja/Mediator merupakan dasar atau landasan untuk menempuh jalur hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial baik bagi Pekerja/Buruh maupun pihak Pengusaha/Perusahaan. Bila pihak yang tidak menerima anjuran maka segera mengajukan gugatan pada pihak lawan, yaitu bila Pihak Pekerja/Buruh yang mengajukan gugatan maka Pihak Pengusaha/Perusahaan menjadi Pihak Tergugat, atau sebaliknya Pihak Pengusaha juga dapat menggugat Pihak Pekerja/Buruh menjadi Pihak Tergugat.

- 3. Gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada umumnya gugatan manfaat pension adalah bersifat perdata maka hokum acara yang digunakan pada Penngadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata.**

Gugatan ialah suatu permohonan yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri/Ketua

Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang, yang memuat tanggal surat gugatan, nama, umur, dan alamat Penggugat dan Tergugat atau identitas pihak-pihak posita dan petitum gugatan dengan kata lain hal-hal yang dimintakan oleh Penggugat untuk dikabulkan Pengadilan Hubungan Industrial dimaterai dengan secukupnya dan ditandatangani.¹³

Tujuan dari gugatan/tuntutan adalah merupakan suatu tindakan dari Pihak Penggugat kepada Pihak Tergugat dimana ada hak-hak Penggugat secara hukum telah diabaikan oleh Pihak Tergugat maka dari tujuannya Penggugat memohonkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk melindungi hak-haknya dari Pihak Tergugat yang telah diatur oleh hukum atau undang-undang dalam hal ini yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah terkait hak-hak Penggugat tersebut.

Penggugat dapat memberikan kuasa khusus kepada Kuasa Hukumnya guna mengikuti semua proses di Pengadilan Hubungan Industrial dengan pemberian kuasa khusus tersebut. Dan selanjutnya Kuasa Hukum dari Penggugat membuat draf gugatan serta mendaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugat mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial setelah melegalisir surat kuasa yang diberikan kepada Kuasa Hukum penggugat dan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial menunjuk Majelis Hakim yang menyidangkan perkara perdata hubungan industrial tersebut yang sudah diberikan nomor perkara.

Umumnya Majelis Hakim yang menyidangkan perkara hubungan industrial tersebut terdiri dari Hakim Ketua yang umumnya adalah Hakim Karir dan 2 (dua) orang dari Hakim Ad Hoc yaitu perwakilan dari Pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan perwakilan dari Pihak Pengusaha. Persidangan umumnya disuatu Badan Peradilan dilakukan dalam bentuk Majelis sekurang-kurangnya dalam bentuk 3 (tiga) orang Hakim.¹⁴

Setelah semua persyaratan telah dipenuhi maka Majelis Hakim memanggil Pihak Penggugat dan Pihak Tergugat, dan masing-masing pihak diwajibkan untuk menghadiri persidangan, bila Para Pihak tidak hadir walau sudah dipanggil secara patut secara berturut-turut 3 (tiga) kali maka Majelis Hakim dapat melanjutkan pemeriksaan perkara dengan urutan persidangan sebagai berikut :

1. Sidang Pertama :
Pada umumnya dibuka dengan Majelis Hakim menyarankan untuk berdamai dan sekali gus pembacaan gugatan.
2. Sidang Kedua
Pihak Tergugat akan memberikan Eksepsi/Jawaban dari gugatan Penggugat dan membuat bantahan atas gugatan Penggugat.
3. Sidang Ketiga
Pihak Penggugat akan memberikan jawaban balik atas sanggahan Tergugat dalam suatu republik.
4. Sidang ke Empat
Pihak Penggugat kembali memberikan sanggahan pada pihak Penggugat pada Duplik Tergugat.
5. Sidang Ke Lima
Pihak Tergugat dan Penggugat diberikan kesempatan untuk memberikan bukti-bukti surat dari Penggugat maupun Tergugat, dan pada persidangan ini Penggugat harus mampu memberikan bukti surat yang digunakan untuk membuktikan gugatan Penggugat secara hukum.
6. Sidang ke Enam

¹³ Asas Hukum Acara Perdata dalam teori

¹⁴ Asas Hukum Acara Perdata Dalam Tiori dan Praktek, Faizal Kamil, Cetakan Pertama, September 2005, hal. 13

Para Pihak diberikan kesempatan untuk menghadirkan saksi-saksi dari Penggugat dan bila memungkinkan saksi dari Penggugat juga diperiksa dan secara umum paling tidak mempunyai 2 (dua) orang saksi dari Penggugat maupun Tergugat.

7. Sidang ke Tujuh

Pihak Penggugat maupun Tergugat membuat suatu kesimpulan selama proses persidangan guna untuk membuktikan gugatan Penggugat dan Pihak Tergugat akan memberikan sanggahan atas gugatan Penggugat.

8. Sidang ke Delapan

Majelis Hakim membacakan putusan dari gugatan Pihak Penggugat apakah Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau sebahagian dari gugatan atau menolak sebahagian gugatan Penggugat atau menolak seluruh gugatan.

Setelah Penggugat memberikan salinan putusan perkara gugatannya dan bila menerima hasil putusan dari perkara tersebut maka pihak penggugat menunggu jawaban dari Tergugat apakah Tergugat menerima atau Pihak Tergugat Kasasi ke Mahkamah Agung Peradilan Hubungan Industrial dan bila Pihak Tergugat Kasasi maka Tergugat akan memberikan jawaban/sanggahan pada memori kasasi Penggugat demikian juga sebaliknya

D. Kesimpulan

Dari uraian diatas yaitu Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 dan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Klaster IV tentang Cipta Kerja, ketiganya sama-sama mengatur tentang manfaat pensiun dengan nilai ekonomis yang berbeda-beda, tentu hal ini menimbulkan kerancuan pada tercapainya manfaat pensiun pada saat Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun. Dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bila dihitung secara ekonomis maka Pengusaha diwajibkan untuk mengalokasikan dana pada saat Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun sebesar 11% (sebelas persen) dari upah Pekerja/Buruh.

Pada Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang manfaat pensiun Pengusaha dibebani 2% (dua persen) perbulan dari upah Pekerja/Buruh dan Pekerja/Buruh diwajibkan membayar 1% (satu Persen) perbulan dari upahnya. Pada Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Klaster IV tentang Ketenagakerjaan Pengusaha dibebankan untuk manfaat pensiun Pekerja/Buruh 10% (sepuluh persen) dari upah Pekerja/Buruh setiap bulannya.

Dari hubungan nilai-nilai ekonomis ketiga data diatas sangat jauh dari kenyataan dan kesenjangan sangat jelas dari ketiga aturan tersebut. Tentu hal ini menciptakan ketidakpastian hukum bagi Pekerja/Buruh pada saat mencapai usia pensiun. Bila Peraturan Pemerintah sudah dijelaskan dengan benar direncanakan manfaat pensiun ditingkatkan dari 3% (tiga persen) menjadi 8% (delapan persen) perbulan atau setidaknya-tidaknya mencapai 10% (sepuluh persen) dari upah Pekerja/Buruh perbulan tentu Pengusaha sudah nyaman untuk mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja dan konflik sudah terhindarkan dan Pengusaha dengan peristiwa hukum yang sama dibebankan tanggung jawab yang sama, tidak terbebani dengan perubahan atau undang-undang lainnya yang menyangkut tentang ketenagakerjaan. Untuk mencapai keseimbangan dan sinkronisasi yang mengatur secara jelas dan tegas pedoman untuk manfaat pensiun bagi Pekerja/Buruh harus disinkronkan antara Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Manfaat Pensiun dan Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster IV tentang Cipta Kerja dimana setidaknya Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 harus dapat mencapai 10% (sepuluh persen) dari upah Pekerja/Buruh setiap bulannya untuk tujuan dari pencapaian dari kepastian hukum bagi Pekerja/Buruh pada saat memasuki usia pensiun. Peranan Pemerintah sangat penting untuk mencapai kepastian hukum pada Pekerja/Buruh saat memasuki usia pensiun sangat

diharapkan kerja keras dan keseriusan Pegawai Pengawas untuk mengawasi pelaksanaan manfaat pensiun tersebut, tentu peranan Pemerintah tidak hanya membuat undang-undang tentang manfaat pensiun yang tidak sinkron.

Daftar Pustaka

- Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, Revisi Buku Perguruan Tinggi, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, Cetakan ke-6 juni 2014.
- Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*; PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Budiono Kusumohamidjojo, *Filsafat Hukum Problematik Ketertiban yang Adil*, Catatan I, September 2011.
- H.A. Zainal Abidin Farid, *Hukum Pidana 1*, Cetakan Ketiga, April 2010, Hal. 11
- Putra Astomo, *Ilmu perundang-undangan Tiori dan Praktik di Indonesia*, PT Rajo Grafindo Persada Depok, 2011.
- Siallagan, Haposan dan Simamora, Janpatar., *Hukum Tata Negara Indonesia*, Medan: UD. Sabar, 2011.
- Janpatar Simamora, *Legal Drafting: Teori dan Praktik Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, Medan: LAPiK, 2015
- _____. *Analisa Yuridis Terhadap Model Kewenangan Judicial Review di Indonesia*, Jurnal Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Vol. 25 No. 3 Oktober 2013.
- _____. *Development of Constitutional Interpretation by Constitutional Court of Indonesia in the Context of State Institutions' Authority Dispute Settlement*, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Vol 24 Issue 12, Series. 3 December 2019.
- Theresa Yolanda Sirait, Bintang ME Naibaho, Janpatar Simamora, Leonardo David Simatupang, *Inkonsistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Keberadaan Komisi Pemberantasan Korupsi Sebagai Lembaga Negara Independen*, Nommensen Journal of Legal Opinion, Vol. 1 No. 1 Juli 2020.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Pencairan Dana Jaminan Hari Tua.
- Bina Hubungan Industrial & Jamsos Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan