

6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

Ketiadaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Diikutkan Program Pensiun Dalam UU Cipta Kerja

Faiqah Nur Azizah, Erza Tania Dewanti, Syahrir
Magister Ilmu Hukum Universitas Airlangga

 [10.15408/adalah.v6i1.26569](https://doi.org/10.15408/adalah.v6i1.26569)

Abstract:

One of the goals of Job Creation is to achieve economic equity through ease of doing business. However, the existence of the Job Creation Law has actually added new problems, especially regarding legal protection for workers who are not included in the pension program. This is due to the imposition of sanctions, both imprisonment and fines to corporations that do not provide severance pay. For workers who are not included in the pension program, it is abolished by the Copyright Law. Therefore, the State must be present to provide legal protection and guarantee the fulfillment of rights for workers/laborers through the establishment of laws and regulations that favor the lower classes of society.

Keywords: *Copyright Act; Manpower Act; Pension; Human Rights*

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum yang berdasarkan konstitusi Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia 1945, haruslah memiliki komitmen dalam memberikan perlindungan hukum pada masyarakatnya. Asas legalitas yang dianut oleh negara hukum seperti Indonesia, menempatkan hukum sebagai pengendali untuk menjalankan segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk merealisasikan tujuan bernegara tersebut harus melalui tindakan nyata pemerintah yang berlandaskan pada UUD dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkenaan dengan itu, patut disayangkan dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (selanjutnya disebut UU Ciptaker) yang menggunakan mekanisme Omnibuslaw, dengan menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha (Putra, 2020, hal. 222). Nyatanya justru menambah persoalan baru, karena tidak semua undang-undang yang diakomodir oleh UU Ciptaker dicabut, sehingga tetap mengharuskan membaca aturan terkait yang hanya diubah dan tidak dicabut.

UU Ciptaker menjadi isu yang sangat aktual, karena menyentuh hak-hak buruh/pekerja/tenaga kerja

yang menurut teori karl marx merupakan kelas sosial paling bawah, yakni dalam struktur sosial masuk ke dalam Kelas Proletar (Proletariat) (Goodman, 2004, hal. 56). Maka tidak heran jika pada awal pembentukannya UU Ciptaker ini mendapati berbagai penolakan dari kalangan buruh. Hal ini menarik, karena banyak aspek yang berubah dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang diubah oleh UU Ciptaker yakni telah mengubah peta jenis sanksi pidana ketenagakerjaan dan ancaman hukumannya. Salah satunya adalah berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak diikuti program pensiun. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pihak perusahaan dapat dikenai sanksi berupa penjara 1-5 tahun atau denda 100 juta hingga 500 juta. Sayangnya, ketentuan tersebut oleh UU Ciptaker telah dihapuskan. Hal ini tentu menjadi hal yang dilematis, seharusnya pemerintah menjamin pemenuhan hak dan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun namun tidak diikuti program pensiun.

Dalam hal pemenuhan hak dan perlindungan hukum terhadap masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan Hak Asasi Manusia yang telah menjadi komitmen bersama umat manusia di seluruh dunia melalui *Universal Declaration of Human Right* yakni

sebuah deklarasi yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada 10 Desember 1948 di Palais de Chaillot, Paris, Perancis melalui *General Assembly Resolution 217 A (III)*, (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 2011). Selanjutnya oleh Indonesia diratifikasi ke dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Sebagaimana diutarakan oleh Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya (Hadjon, 1987, hal. 1-2). Sehingga segala hirarkie peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia haruslah mencerminkan penghormatan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia.

B. PENGERTIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN USIA PENSIUN

Berdasarkan Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada saat seorang pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, maka pada saat itu pekerja tersebut tidak lagi bekerja untuk majikannya. Dengan kata lain, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya memiliki pekerjaan dan permulaan dari

berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya (Zainal Asikin, 2004, hal. 174).

Terdapat berbagai hal yang menjadi alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja adapun alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut (Prastiawan, 2014, hal. 16): 1). Kesalahan berat (Pasal 158); 2). Permohonan sendiri (Pasal 162); 3). Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163); 4) Perusahaan tutup (Pasal 164); 5). Efisiensi perusahaan (Pasal 164 Ayat (3); 6). Perusahaan pailit (Pasal 165); 7). Pekerja meninggal dunia (Pasal 166); 8). Pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167).

Dari berbagai alasan yang disebutkan di dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat salah satu alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, yaitu karena Pekerja memasuki usia pensiun. Berdasarkan Pasal 1 Angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun, Usia Pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun. Mengenai besaran usia pensiun, UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara pasti mengenai ketentuan berapa usia pensiun yang ditetapkan oleh Pemerintah.

C. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA BERDASARKAN UU KETENAGAKERJAAN

Berdasarkan Pasal 167 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan hukum bagi Pekerja yang memasuki masa pensiun, yaitu 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 berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan 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." Maka, ketentuan Pasal 167 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut, dapat diartikan apabila terdapat Pekerja tidak diikutkan dalam program pensiun, maka Pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Kemudian, apabila Perusahaan tidak atau kurang memberikan hak pensiun kepada pekerjanya sebagaimana yang telah disebutkan di atas, maka hal tersebut dapat menjadi Perselisihan Hak (Affan, Penyelesaian Perselisihan Hak pada PHK karena Pensiun, 2018). Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hak adalah 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 bersama. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa Perselisihan Hak merupakan salah satu jenis Perselisihan Hubungan Industrial.

Apabila terjadi Perselisihan Hak, maka hal pertama yang dapat dilakukan oleh Pekerja berdasarkan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004, yaitu mengajukan perundingan Bipartit antara pekerja dengan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila lebih dari jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Kemudian, hal kedua yang dilakukan berdasarkan Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004, yaitu salah satu atau kedua belah pihak kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, yaitu dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit yang telah dilakukan. Hal ini dikenal dengan istilah Tripartit karena menghadirkan pihak ketiga sebagai penengah. Apabila hak tersebut masih tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004.

Apabila kembali lagi pada ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, disebutkan dalam Pasal 184 Ayat (1), bahwa Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Kemudian pada Pasal 184 Ayat (2), Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

D. KETIADAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DIIKUTKAN DALAM PROGRAM PENSIUN DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Dalam hubungan industrial, pekerja memiliki peran dan kedudukan yang strategis. Pekerja harus dilihat dan ditempatkan sebagai aset perusahaan dan bukan sebagai alat produksi. Dalam dimensi pekerja sebagai aset perusahaan pengusaha harus pandai dan cerdas merawat pekerjanya (Affan).

Pengusaha dalam merawat pekerja atau karyawan harus menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Dengan memenuhi hak-hak normatif tersebut pengusaha atau pemberi kerja telah memberi perlindungan atau proteksi terhadap pekerja. Bahwa hak-hak normatif pekerja merupakan bagian dari perlindungan terhadap pekerja. Hal ini dikarenakan Pekerja sebagai aset penting dalam proses produksi, memiliki peran strategis dalam sebuah jejaring industri baik barang maupun jasa. Sehingga sudah sewajarnya pekerja mendapatkan perlindungan yang maksimal melalui pemenuhan hak-hak dasar pekerja.

Pekerja yang terpenuhi hak-hak normatifnya akan bekerja maksimal memberikan yang terbaik pada perusahaan tempatnya pekerja, dan ini dengan sendirinya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Karena hak normatif pekerja bagian dari

upaya memberi perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha.

Hak normatif ini dalam implementasinya menjadi instrumen proteksi terhadap upaya eksploitasi terhadap pekerja yang memiliki potensi untuk muncul dan berkembang dalam kondisi dimana para pihak kurang atau tidak memahami hak-hak normatif tersebut. Beberapa hak normatif yang harus dilaksanakan oleh pengusaha diantaranya adalah:

1. Upah Minimum

Dalam Pasal 88C ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa Upah minimum Provinsi dan Kabupaten yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Penetapan Upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan dengan syarat tertentu yakni meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari pada upah minimum provinsi. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja / buruh yang bekerja di perusahaan dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

2. Pesangon

Sesuai Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu terhadap pekerja wajib diberikan pesangon oleh pengusaha, termasuk juga uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Selain uang pesangon, dalam hal pekerja memasuki usia pensiun dan pekerja tidak diikutkan oleh pengusaha dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar 2 (Dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah dengan Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Walaupun hak-hak normatif pekerja diatur dalam UU Ciptaker, mengenai upah dan pesangon, namun hak-hak normatif terhadap pekerja pekerja yang memasuki usia pensiun namun tidak diikutkan program pensiun belumlah terpenuhi, bahkan dihapuskan ketentuan yang sebelumnya diatur dalam pasal 184 UU Ketenagakerjaan. Faktor ini tentu memiliki dampak yang sangat besar. Hal ini dikarenakan ketika pekerja memasuki usia pensiun, menandakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Tidak ada lagi pekerjaan yang dapat

menjadi sumber penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga. Sehingga adanya sanksi dalam pasal 184 UU Ketenagakerjaan menjadi penting dalam perlindungan hukum dan pemenuhan hak bagi pekerja yang memasuki usia pensiun khususnya yang tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Jika regulasi tidak memadai, maka sulit bagi pekerja yang terdampak untuk menuntut haknya.

UU Ketenagakerjaan, yakni sebelum perubahan pada UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena merugi, perubahan status perusahaan, pekerja melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja meninggal dunia, serta pekerja mangkir. Namun pasal 154A (1) (b) UU Cipta Kerja menambahkan satu alasan untuk PHK bagi pekerja yaitu efisiensi perusahaan, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Padahal, Mahkamah Konstitusi (MK) telah mengeluarkan Putusan No 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan alasan efisiensi saja tidak dapat dijadikan alasan PHK (Nabila, hal. 19). Hal ini tentu akan berdampak besar pada hak-hak pekerja terutama untuk pekerja yang memasuki usia pensiun, yang mana bagi pekerja tidak ikut dalam program pensiun.

E. KESIMPULAN

Penghapusan ketentuan mengenai sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program pensiun sebagaimana sebelumnya diatur dalam pasal 184 UU Ketenagakerjaan merupakan satu hal yang patut disayangkan dari perubahan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja. Ketentuan pidana dalam UU Ketenagakerjaan harusnya dipandang sebagai bentuk perlindungan untuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.

REFERENSI:

Affan, (2022). "Pemenuhan hak-hak normatif sebagai paya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan", <https://disdukcapil.pontianakkota.go.id/pemenuhan-hak-hak-normatif--sebagai-upaya-perindungan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerja-ditulis-oleh-affan>, diakses pada 17 Mei.

Arifianti, Estu Dyah; dan Nabila. Kertas Advokasi Kebijakan terhadap UU Nomor 11 Tahun 2022 Tentang CiptaKera Bidang Ketenagakerjaan. Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan.

Asikin, Zainal dkk. (2004). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta, Grafindo Persada.

Institute For Criminal Justice System, (2022). Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia,

<https://icjr.or.id/tag/duham/>, diakses 24 Mei 2022.

LBH Jakarta, Penyelesaian Perselisihan Hak pada PHK karena Pensiun
[https://www.hukumonline.com/klinik/a/penyelesaia
n-perselisihan-hak-pada-phk-karena-pensiun-
lt5ba71fbf7a1ef](https://www.hukumonline.com/klinik/a/penyelesaia-n-perselisihan-hak-pada-phk-karena-pensiun-lt5ba71fbf7a1ef), diakses 18 Mei 2022.

Prastiawan, Andika. (2014). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK karena Pailit*. Surabaya: UMS.

Putra, Antoni. (2020). "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi". *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol 17. No. 1.

Ritzer dan Goodman. (2004). *Sociological Theory*, 6th ed. New York: Mc Graw-Hill Companies.