

MENGUJI KEADILAN DALAM PENERAPAN HAK PENSIUN MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Mawar Sitohang¹

¹ Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. E-mail: mawar.sitohang@gmail.com

Abstract: Pension rights are one of the rights of employees, employees and workers guaranteed by law in the field of employment. Pension Rights provide guarantees for employees who have reached retirement age and are no longer working to continue receiving employee benefits after no longer working. The difference in calculating pension rights in Law Number 13 of 2003 and Government Regulation Number 35 of 2021 results in injustice for retiring employees. This article will discuss the concept of justice in law and pension arrangements according to labor regulations in Indonesia.

Keywords: Pension Rights; Employment; Justice.

How to Site: Mawar Sitohang. Menguji Keadilan Dalam Penerapan Hak Pensiun Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Honeste Vivere, 34 (1), pp 52-62. DOI. 10.55809/hv.v34i1.297

Pendahuluan

Permasalahan ketenagakerjaan sepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang tenaga kerja.¹ Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.² Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya, salah satunya memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak azasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) pada ketentuan Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.³

Di Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang

¹ Adrian Sutedi, 2009, “Hukum Perburuhan”, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 142.

² Fenny Natalia Khoe, 2013, “Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol 2 No 1, 2013, hlm. 3.

³ Soedarjadi, 2008, “Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 5

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan dapat dirumuskan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan setelah hubungan kerja.

Pensiun merupakan dambaan memperoleh penghasilan setelah masa kerja. Setelah usia pensiun tentunya pegawai negeri memasuki masa yang kurang produktif sehingga jaminan masa depan sangat diperlukan. Dengan adanya pensiun maka pegawai yang akan memasuki usia pensiun tidak perlu khawatir. Selain itu dana tersebut bisa digunakan sebagai modal usaha setelah ia pensiun. Pensiun merupakan jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam Dinas Pemerintah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sifat pensiun pegawai adalah sebagai "jaminan hari tua" dan sebagai "penghargaan".

Saat ini UU Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Khusus mengenai Pensiun terdapat perubahan di UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan UU Nomor 6 Tahun 2023, dimana perbedaan pengaturan ketentuan tentang pensiun pegawai (tenaga kerja, buruh, karyawan, pekerja) cukup berdampak signifikan bagi pegawai, sehingga patut perubahan ketentuan tersebut akan penulis uji dari teori keadilan. Hal inilah yang akan penulis kaji dan bahas sebagai permasalahan yaitu: bagaimana konsep keadilan yang dikenal dalam hukum, dan bagaimana pengaturan pensiun dalam perubahan undang-undang di bidang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini merupakan penelitian normatif dengan pendekatan undang-undang, yang akan mengkaji norma-norma hukum di bidang ketenagakerjaan khususnya sehubungan dengan pensiun pegawai (tenaga kerja, buruh, karyawan, pekerja).

Pembahasan

Konsep Keadilan Menurut Para Ahli

Keadilan Menurut Gustav

Gustav Radbruch mengemukakan bahwa tiga nilai hukum yaitu keadilan (filosofis), kepastian hukum (juridis) dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis) harus dijadikan unsur pokok dalam pendekatan hukum supaya terjalin ketertiban di dalam masyarakat. Dalam proses untuk mencapai tujuan hukum tersebut, harus ditentukan prioritas dari ketiga nilai dasar tersebut. Hal ini patut dimaklumi karena terkadang, hukum untuk mencapai suatu keadilan akan berbenturan dengan kemanfaatan dan kepastian hukum, demikian juga sebaliknya kepastian hukum kadang juga bisa mengabaikan keadilan dan kemanfaatan.

Keadilan adalah perlakuan yang adil, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak berat sebelah, tidak merugikan seseorang dan memberikan perlakuan yang sama terhadap masing-masing pihak sesuai dengan hak yang dimilikinya. Gustav Radbruch menuturkan bahwa hukum adalah pengemban nilai keadilan. Karena keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Keadilan harus berpangkal hukum positif dan harus juga menjadi unsur mutlak bagi hukum, tanpa keadilan, sebuah aturan tidak pantas menjadi hukum.⁴

Bagi Gustav Radbruch, keadilan memiliki beberapa arti, yaitu:⁵

- a. Keadilan dimaknai sebagai sifat atau kualitas pribadi. Keadilan subjektif sebagai keadilan sekunder adalah pendirian atau sikap, pandangan dan keyakinan yang diarahkan kepada terwujudnya keadilan objektif sebagai keadilan yang primer.
- b. Sumber keadilan berasal dari hukum positif dan cita hukum (*rechtsidee*). Inti dari keadilan adalah kesamaan. Dalam hal ini Radbruch mengikuti pandangan Aristoteles dan membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif.

Keadilan Menurut Aristoteles

Menurut Aristoteles keadilan sangat berkaitan dengan moral. Aristoteles menempatkan keadilan sebagai bagian dari kebaikan.⁶ Selain itu ia mengembangkan konsep keadilan politik menjadi dua, yaitu natural dan konvensional. Keadilan natural adalah keadilan yang bersifat tetap sehingga cocok untuk semua lapisan masyarakat, sedangkan keadilan konvensional ditetapkan oleh komunitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan mereka, sehingga selalu dapat berubah tergantung pada bentuk pemerintahan, sehingga kedudukannya berada dibawah keadilan natural.⁷

Selain itu keadilan dapat dikelompokkan menjadi adil dalam arti mengikuti perintah hukum dan adil dalam arti jujur (adil). Dengan kata lain ketidakadilan dapat diartikan sebagai tidak mengikuti hukum dan tidak jujur (tidak adil). Tidak adil (tidak jujur) selalu tidak mengikuti hukum, namun di sisi lain tidak mengikuti hukum belum berarti tidak adil (tidak jujur). Dengan begitu, hukum menjadi indikator apakah sesuatu hal itu adil atau tidak. Namun perlu digarisbawahi bahwa aturan yang benar adalah penjaga apa yang adil yang mampu menjaga keseimbangan dan keadilan.⁸ Kunci keadilan adalah hukum, maka untuk menciptakan keadilan yang dapat diterima masyarakat maka harus disusun aturan hukum yang mencerminkan nilai-nilai keadilan. Pembentuk hukum harus dapat menangkat realitas sosial yang dihadapi oleh masyarakat dan tantangan yang dihadapi oleh Negara.

⁴ Bernard L Tanya dkk, 2013, Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm.117

⁵ Hyronimus Rhiti, 2011, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 245

⁶ Lutz-Bachmann, "*The Discovery of a Normative Theory of Justice*", hlm. 1.

⁷ Simona Vieru, "*Aristotle's Influence on the Natural Law Theory of St Thomas Aquinas*", *The Western Australian Jurist*, 1 (2010), hlm. 117.

⁸ Aristoteles, 2004, *Nicomachean Ethics: Sebuah Kitab Suci Etika*, terj. Embun Kenyowati, Jakarta: Teraju, hlm. 128.

Aristoteles menganggap bahwa keadilan dapat tercipta ketika kita mematuhi hukum, karena pada dasarnya hukum tercipta demi kebahagiaan masyarakat. Dengan kata lain tindakan yang dilakukan untuk kebahagiaan masyarakat adalah adil. Keadilan dapat tercipta jika tercapai kebahagiaan bagi diri sendiri dan juga bagi orang lain (masyarakat).⁹ Aristoteles menyebut keadilan sebagai kebajikan atau keutamaan yang lengkap, keutamaan yang sempurna dalam hubungannya dengan orang di sekitar. Hal demikian dikarenakan keadilan dapat digunakan untuk dirinya sendiri dan juga dalam berhubungan dengan orang lain, dengan kata lain ada manfaat bagi orang lain.¹⁰ Aristoteles lebih terang menjelaskan tentang keadilan. Menurutnya, keadilan dimaknai sebagai keseimbangan. Adapun ukuran keseimbangan menurut Aristoteles adalah kesamaan numerik dan kesamaan proporsional.¹¹ Kesamaan numerik dimaknai bahwa setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya setiap orang sama di hadapan hukum. Kesamaan proporsional adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.

Selain itu Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif. Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan.¹²

Pengaturan Hak Pensiun Di UU No 13 Tahun 2003 Dengan Di UU No 6 Tahun 2023

Jaminan Pensiun sebagai program yang bertujuan untuk mensejahterakan pekerja di seluruh Indonesia ketika memasuki usia pensiun, kesejahteraan pekerja dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan Dengan melihat kualitas hidup dari segi materi, seperti kualitas rumah, bahan pangan dan sebagainya, Dengan melihat kualitas hidup dari segi fisik, seperti kesehatan tubuh, lingkungan alam, dan sebagainya, Dengan melihat kualitas hidup dari segi mental, seperti fasilitas pendidikan, lingkungan budaya, dan sebagainya, Dengan melihat kualitas hidup dari segi spiritual, seperti moral, etika, keserasian penyesuaian, dan sebagainya. Bagi pemerintah program pensiun juga memiliki tujuan redistribusi pendapatan dan pengurangan tingkat kemiskinan. Karakteristik asuransi dari pensiun akan melindungi masyarakat dari ketidakpastian di masa yang akan datang. Sebagai bagian dari jaminan sosial nasional yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945.

⁹ Muchamad Ali Safa'at, "Pemikiran Keadilan (Plato, Aristoteles, dan John Rawls", <http://safaat.lecture.ub.ac.id/files/2011/12/keadilan.pdf>, diakses pada 5 Desember 2023.

¹⁰ Aristoteles, *Op. Cit.*, hlm. 114.

¹¹ Hyronimus Rhiti, *Op. Cit.*, hlm. 241

¹² Inge Dwisvimiar, "Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum", *Jurnal Dinamika Hukum*, 11, 3 (2011), hlm. 527

Hak Pensiun Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹³ Dengan demikian pekerja menjadi bagian dari penggerak perekonomian Indonesia yang harus dilindungi oleh Pemerintah melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat tetapi untuk pengupahan, campur tangan pemerintah juga masih terjadi di bidang pengupahan.¹⁴ Artinya untuk standar upah ditetapkan oleh Pemerintah, pengusaha tidak dapat sewenang-wenang memberikan upah kepada pekerja karena menyangkut standar kebutuhan pokok hidup bagi pekerja sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Menurut ketentuan Pasal 154 UU Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pegawai tanpa perlu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Secara umum, pekerja yang di-PHK berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima.

Bahwa dalam ketentuan Pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 secara jelas dan tegas mengatur hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha bila pekerja sudah mencapai usia pensiun. Bahwa pada pasal 167 Ayat (1) ditetapkan jika pengusaha sudah mengikutsertakan pegawainya pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pegawai **tidak berhak** mendapatkan pesangon dan UPMK, tetapi berhak mendapatkan UPH.

Akan tetapi ketentuan Pasal 167 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 ini juga menegaskan jika besaran jumlah dana program pensiun yang diterima pegawai ternyata lebih kecil daripada jumlah 2 kali Uang Pesangon dan 1 kali UPMK serta UPH, maka selisihnya harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pegawai pensiun.

Selanjutnya, apabila pengusaha mengikutsertakan pegawai pada program pensiun yang iurannya dibayarkan oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan sebagai uang pesangon, yaitu uang pensiun yang oremi atau iurannya dibayarkan oleh pengusaha [*vide* ketentuan Pasal 167 Ayat (3)].

Sebaliknya, menurut ketentuan Pasal 167 Ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003, diamanatkan apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pegawai pada program pensiun, maka apabila mengalami PHK, pengusaha wajib memberikan 2 Kali Uang Pesangon, 1 kali UPMK, dan UPH.

¹³ Soedarjadi, 2008, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 5

¹⁴ Saprudin, 2012, “Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, Mimbar Hukum, Vol. 24, No. 3

Bahwa menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 hak pensiun pegawai yang harus diterima oleh pegawai, yang besarnya diperhitungkan dari berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pengantian Hak, merupakan kewajiban pengusaha/perusahaan setelah pegawai mengabdikan diri/bekerja pada perusahaan, serta jumlah hak-hak pekerja dibayarkan secara sekaligus pada pekerja/buruh.

Hak Pensiun Menurut UU No. 6 Tahun 2023

Perlu dijelaskan sejarah peraturan terkait ketenagakerjaan pada awalnya, diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU Cipta kerja mengubah beberapa undang-undang sekaligus, termasuk didalamnya perubahan atas UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perjalannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini kemudian dicabut dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Terakhir keberadaan PERPU Nomor 2 Tahun 2022 ini disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) untuk menjadi undang-undang, yang kemudian diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dengan demikian UU di bidang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini adalah UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pada saat masih berlakunya UU Nomor 11 Tahun 20220 tentang Cipta Kerja, pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksanaannya. Terdapat 45 aturan turunan yang terdiri atas 45 Peraturan Pemerintah (PP) dan 4 Peraturan Presiden (Perpres)¹⁵. Terbitnya peraturan-peraturan tersebut karena dalam pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja membutuhkan beberapa peraturan pelaksanaan teknis yang antara lain meliputi sektor penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko; kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan UMKM; perpajakan yang mendukung kemudahan berusaha; penataan ruang; lingkungan hidup dan kehutanan; sektor pertanian; serta sektor ketenagakerjaan.

Khusus untuk bidang ketenagakerjaan, peraturan pelaksanaannya terdapat beberapa peraturan pemerintah, yaitu:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

¹⁵ Detiknews, 2021, "Ini Daftar 45 PP dan 4 Perpres Turunan UU Cipta Kerja", terdapat dalam <https://news.detik.com/berita/d-5396256/ini-daftar-45-pp-dan-4-perpres-turunan-uu-cipta-kerja>, diakses tanggal 2 Januari 2024

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Saat ini peraturan pelaksana berupa peraturan pemerintah tersebut belum pernah dicabut, sehingga demi hukum masih berlaku dan menjadi pedoman peraturan di bidang ketenagakerjaan.

Terkait dengan Hak Pensiun, peraturan pelaksanaannya mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021). Mengenai Hak Pensiun diatur dalam ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021, dimana Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Dalam ketentuan Pasal 40 ayat (2) diuraikan tentang uang pesangon, 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.

Dengan demikian, menurut ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021, seorang pegawai yang pensiun maka berhak mendapatkan Uang Pesangon sebesar 1,75 kali, Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali, dan Uang penggantian Hak. Besaran Uang Pesangon sebesar 1,75 kali dan Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali, dihitung dari ketentuan Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021.

Apabila dibandingkan dengan ketentuan Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 58 PP Nomor 35 Tahun 2021, maka pada prinsipnya tidak dapat perbedaan berarti. Yang berbeda adalah jumlah besaran pengali dari uang pesangon. Pada ketentuan Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003, jumlah besaran pengali uang pesangon yaitu 2 (dua) kali uang pesangon. Sedangkan pada ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021, jumlah besaran pengali uang pesangon, yaitu 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali dari uang pesangon. Jika diperhitungkan dengan upah, tentunya jumlah pengali pada ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 sangat jauh lebih rendah dibandingkan dengan ketentuan Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian ketentuan pengali untuk menentukan besaran hak pensiun menurut ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 lebih rendah pengalinya daripada ketentuan Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Selain itu Hak Pekerja yang di-PHK Akibat Memasuki Usia Pensiun, terdapat dua jenis program jaminan yang berkaitan dengan pekerja yang memasuki usia pensiun, yaitu Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), di mana yang wajib diikuti adalah JHT. Sehingga, pekerja yang di-PHK akibat memasuki usia pensiun juga berhak atas manfaat Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun apabila diikutsertakan sebagai peserta dalam program-program tersebut pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi hak pekerja yang di-PHK karena memasuki usia pensiun adalah uang pesangon 1,75 kali, UPMK 1 kali, UPH, serta manfaat JHT dan JP jika diikutsertakan sebagai peserta dalam program-program tersebut. Dengan catatan, apabila perusahaan mengikutsertakan pekerja sebagai peserta dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon, UPMK, dan UPH.

Analisis Hak Pensiun dari Teori Keadilan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang berkaitan dengan pensiun dan jaminan hari tua merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Perlindungan hukum ini dirancang untuk melindungi pekerja dari kemungkinan kerugian finansial yang besar pada saat pensiun.

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah suatu kepastian yang harus ada setiap perusahaan, tanpa adanya perlindungan hukum yang dibuat, maka kesejahteraan

pekerja cenderung terabaikan. Sehingga pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja harus dipahami oleh setiap individu dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Dana pensiun adalah salah satu bentuk jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tetap kepada pekerja yang sudah tidak lagi bekerja karena mencapai usia pensiun atau karena alasan lain yang sah. Dana pensiun merupakan dana yang dikumpulkan dari iuran pekerja dan/atau pemberi kerja, yang dikelola oleh lembaga khusus yang berbadan hukum dan terpisah dari kekayaan pendiri atau pemberi kerja. Dana pensiun memiliki peran penting dalam menjamin kesejahteraan dan perlindungan pekerja di masa tua, serta membantu perkembangan perekonomian melalui investasi.

Melihat penjabaran menurut gustav, hukum adalah pengembalian nilai keadilan. Karena keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Dalam hukum ada prinsip atau konsep yang mengacu pada keseimbangan, kesetaraan, dan perlakuan yang adil bagi semua individu dalam sistem hukum. Ini berarti setiap orang, harus mendapatkan nilai keadilan yang sama. Kesetaraan dan kewajaran juga mencakup perlakuan yang proporsional dan tidak diskriminatif terhadap peserta dan pihak terkait lainnya.

Dikarenakan tujuan utama dari dana pensiun untuk memberikan manfaat pensiun kepada para pekerja, maka dana pensiun ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup peserta di masa tua, sehingga mereka tidak perlu khawatir atau bergantung pada orang lain. Namun bilamana manfaat tersebut tidak terpenuhi dan tidak dapat diaplikasikan, maka tujuan utama dari pemberian dana pensiun tidak dapat dikatakan untuk pemenuhan kebutuhan hidup dimasa tua seorang peserta dana pensiun. Keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi dana pensiun setiap pihak, timbul berdasarkan perjanjian yang mengikat secara hukum dan peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan yang mana dilihat dari kedua penjabaran di atas, terlihat terjadinya perbedaan dari perhitungan ketentuan mengenai hak pensiun seorang pekerja. Dijelaskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada ketentuan Pasal 167 bahwa hak pensiun pegawai dihitung dengan pengali sebesar 2 kali dari uang pesangon, 1 kali dari uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Sedangkan dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya diatur dalam Pasal 56 yang menegaskan bahwa hak pensiun pegawai dihitung dengan pengali 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali dari uang pesangon, 1 kali dari uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Perbedaan dari besaran angka jumlah pengali uang pesangon yang terdapat dalam ketentuan Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 menimbulkan ketidakadilan. Mengapa? Hal ini disebabkan adanya penurunan jumlah angka pengali uang pesangon yang menjadi salah satu untuk

penghitungan hak pensiun pegawai. Dengan adanya perubahan angka jumlah pengali uang pesangon, yang semula sebesar 2 kali dari uang pesangon, kemudian diubah menjadi sebesar 1,75 kali dari uang pesangon, mempunyai dampak signifikan atas perubahan jumlah hak pensiun yang diterima oleh pegawai. Artinya, pegawai yang sudah mengabdikan diri pada perusahaan lebih dari 8 tahun yang kemudian pensiun pada tahun 2021 dan seterusnya hanya mendapat hak pensiun dengan penghitungan 1,75 kali dari uang pesangon, ditambah 1 kali dari uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Hal inilah yang mengakibatkan ketidakadilan bagi pegawai yang pensiun.

Dengan adanya ketimpangan yang antara 2 Undang-Undang tersebut. Dilihat dari perkembangan zaman dan semakin bertambahnya kebutuhan hidup secara ekonomi dan inflasi dari tahun ke tahun, oleh karenanya penerapan norma hukum dalam ketentuan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 sangat perlu dikaji ulang karena mengakibatkan ketidakadilan bagi pegawai yang akan pensiun.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan uraian yang penulis jelaskan di atas, maka adanya perbedaan penghitungan hak pensiun pada UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan PP Nomor 35 Tahun 2021, menimbulkan ketidakadilan bagi pegawai yang akan pensiun, karena jumlah hak pensiun yang diterima menjadi lebih kecil jumlahnya, berdasarkan perbedaan 0,25 kali penghitungan uang pesangon sebagai dasar penghitungan hak pensiun pegawai, yang semula jumlah pengali sebesar 2 kali uang pesangon, kemudian diubah menjadi 1,75 kali dari uang pensiun. Untuk itu, penulis menyarankan perlu dilakukan pengkajian norma hukum pada ketentuan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 tersebut, seperti perspektif Gustav Radbruch yang menyatakan bahwa Tujuan Hukum itu ada 3 nilai, yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum, dengan prioritas pertama adalah keadilan hukum, baru kemudian kepastian hukum, dan terakhir kemanfaatan hukum.

Daftar Pustaka

- Aristoteles. 2004. *Nicomachean Ethics: Sebuah Kitab Suci Etika*. Terjemah oleh Embun Kenyowati. Jakarta: Teraju
- Detiknews, 2021, "Ini Daftar 45 PP dan 4 Perpres Turunan UU Cipta Kerja", terdapat dalam <https://news.detik.com/berita/d-5396256/ini-daftar-45-pp-dan-4-perpres-turunan-uu-cipta-kerja>, diakses tanggal 2 Januari 2024
- Dwisvimiar, I. (2011). Keadilan dalam perspektif filsafat ilmu hukum. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11(3), 522-531. Terdapat dalam <https://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/179>, diakses tanggal 28 Januari 2023
- Hyronimus Rhiti, 2011, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Khoe, F. N. (2013). Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Calyptra*, 2(1), 1-12. Terdapat dalam <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/135>, diakses tanggal 20 Desember 2023.
- Lutz-Bachmann, Matthias. 2000. "The Discovery of a Normative Theory of Justice in Medieval Philosophy: On the Reception and Further Development of Aristotle's Theory of Justice by St. Thomas Aquinas". *Medieval Philosophy and Theology*, 9, 1 (2000): 1-14. DOI: 10.1017/S1057060800091015 Muchamad Ali Safa'at, "Pemikiran Keadilan (Plato, Aristoteles, dan John Rawls", <http://safaat.lecture.ub.ac.id/files/2011/12/keadilan.pdf>
- Saprudin, M. (2012). Socialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 24(3), 542-553., terdapat dalam <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16124>, diakses tanggal 2 Januari 2024.
- Simona Vieru, S. (2010). Aristotle's Influence on the Natural Law Theory of St Thomas Aquinas. *The Western Australian Jurist*, 1, 115-122.
- Soedarjadi, 2008 "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika.
- Tanya, B. L. dkk, 2013, Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi. *Ceyakan IV*. Yogyakarta: Genta Publishing..