

BAB II
TINJAUAN TEORITIS TENTANG KEWAJIBAN PERUSAHAAN
PT. KERETA API (PERSERO)

A. Kajian Tentang PT. Kereta Api (PERSERO)

1. Pengertian Perseroan Terbatas

Perseroan terbatas dalam bahasa Belanda dikenal sebagai "*naamloze vennootschap*", atau "perseroan tanpa nama". Dalam konteks ini, "anonim" mengacu pada fakta bahwa nama penyimpan modal tidak disebutkan. Sementara itu, korporasi ini dikenal sebagai perseroan terbatas dalam bahasa Indonesia. Istilah "terbatas" berasal dari kata bahasa Inggris "*limited*", yang berarti dibatasi atau dibatasi. Artinya hanya modal dan aset perusahaan yang dibatasi, bukan kekayaan individu pemegang sahamnya. (Gerven, 2019).

Abdulkadir Muhammad menjelaskan kata "terbatas" merujuk pada pembatasan tanggung jawab pemegang saham yang hanya sebatas jumlah nominal saham yang dimiliki, namun istilah "perseroan" mengacu pada proses penentuan modal yang dibagi menjadi saham. PT merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bentuk persekutuan yang berbadan hukum. (Dharma Pura & Budiana, 2020).

Bentuk badan hukum korporasi yang paling umum adalah Perseroan Terbatas (PT) yang banyak dicari oleh para pemilik usaha. Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 1 Angka 1 Tentang Perseroan Terbatas, Perseroan Terbatas digambarkan sebagai "Perseroan Terbatas,

yang kemudian disebut sebagai Perseroan, adalah badan hukum yang terdiri dari persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”. Dengan pengetahuan ini, kita dapat menarik kesimpulan penting berikut: (Kasmir, Jakfar, 2018)

- a. Perseroan Terbatas adalah suatu organisasi yang didirikan berdasarkan hukum untuk menjalankan bisnis.
- b. Pembentukan Perseroan Terbatas dilakukan melalui kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang berkepentingan.
- c. Perseroan Terbatas hanya dapat didirikan jika akan dijalankan suatu perusahaan atau kegiatan tertentu.
- d. Modal dibagi menjadi saham untuk mendirikan Perseroan Terbatas.
- e. Perseroan Terbatas wajib mematuhi persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan pemerintah terkait.

Bermula dari ketentuan Pasal 1 angka 1, syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu korporasi dapat memenuhi syarat sebagai badan hukum: (Dharma Pura & Budiana, 2020)

- a. Merupakan Persekutuan Modal

Modal dasar suatu perseroan sebagai badan hukum adalah jumlah modal yang tercantum dalam anggaran dasar atau akta pendirian. Modal perusahaan terdiri dari kepemilikan atau saham yang dibagi-bagi. Dengan menyetorkan sahamnya kepada perusahaan, pemegang saham

menempatkan modalnya dalam bentuk saham sebagai anggota perusahaan. Akibatnya, sejumlah pemegang saham yang terafiliasi mengumpulkan dana untuk mendanai kegiatan pengelolaan perseroan. Pasal 32 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa modal dasar perseroan paling sedikit Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Pasal 31 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa modal dasar perseroan terdiri dari seluruh nilai nominal.

b. Didirikan Berdasarkan Perjanjian

Perseroan Terbatas, juga dikenal sebagai Perseroan, adalah badan hukum yang berupa persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian. Badan hukum ini menjalankan kegiatan usaha dengan modal dasar yang terbagi atas saham-saham dan memenuhi persyaratan yang diatur dalam undang-undang serta peraturan pelaksanaannya. Pembentukan Perseroan Terbatas sebagai badan hukum didasarkan pada perjanjian, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Pembentukan usaha sebagai persekutuan modal oleh para penanam modal atau pendiri harus mematuhi syarat-syarat sah nya perjanjian. Lahirnya korporasi sebagai badan hukum bersifat kontraktual, artinya, hak-hak tersebut muncul dari suatu perjanjian. Selain bersifat kontraktual, badan hukum juga dapat berbentuk persetujuan yang mengikat setelah korporasi didirikan.

Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa suatu perseroan harus didirikan oleh dua orang atau lebih dengan akta notaris yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Namun, Pasal 7 ayat (5) mengatur bahwa dalam jangka waktu paling lama enam bulan sejak perseroan memperoleh status badan hukum dan memiliki kurang dari dua pemegang saham, pemegang saham yang bersangkutan wajib mengalihkan sebagian sahamnya kepada pihak ketiga atau pihak lain. Perusahaan juga dapat menerbitkan saham baru kepada pihak ketiga. Secara teori, korporasi adalah organisasi yang diakui secara hukum dan didirikan berdasarkan kontrak, sehingga harus memiliki lebih dari satu pemegang saham.

c. Melakukan Kegiatan Usaha

Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan melaksanakan operasi komersial tertentu. Kegiatan komersial tersebut dilarang oleh peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan terkait. Perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan, sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Selain itu, dijelaskan bahwa maksud dan tujuan perseroan harus sesuai dengan anggaran dasar yang ditentukan dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang

Perseroan Terbatas, yang dimaksud dengan maksud dan tujuan perseroan adalah usaha pokoknya, sedangkan kegiatan usahanya adalah hal-hal yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Contoh kegiatan tersebut antara lain:

- 1) Anggaran dasar organisasi harus memberikan gambaran komprehensif tentang semua operasi bisnis.
- 2) Selain itu, kegiatan-kegiatan spesifik ini tidak boleh melanggar hukum.

Sekalipun anggaran dasar menentukan kegiatan tertentu, jika suatu perseroan tidak menjalankan usaha, maka perseroan tersebut dianggap sudah tidak ada lagi. Apabila kegiatan-kegiatan yang tercantum dalam anggaran dasar tidak aktif, maka pada hakikatnya perseroan dianggap sudah tidak ada lagi sebagai suatu badan hukum. Oleh karena itu, sebaiknya korporasi dibubarkan sesuai dengan Pasal 142 ayat (1) huruf a juncto Pasal 142 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pasal 142 ayat (3) menyatakan bahwa pembubaran perseroan terjadi berdasarkan keputusan RUPS. Dengan adanya pencabutan kepailitan atau lewatnya jangka waktu keberadaan yang ditentukan dalam anggaran dasar, pembubaran tersebut disebabkan oleh keputusan RUPS. Direksi bertindak sebagai likuidator sesuai dengan keputusan pengadilan niaga jika RUPS tidak menyebutkan nama likuidator.

2. Pengertian Persero Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah entitas bisnis yang memproduksi barang atau jasa untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, dengan menggunakan sebagian besar atau seluruh modal yang bersumber dari kekayaan negara tertentu. BUMN memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan keuangan negara. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) didirikan sebagai salah satu wujud pelaksanaan tugas negara untuk menjamin kesejahteraan warganya. Salah satu cara untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut adalah dengan menciptakan kerangka ekonomi yang kuat melalui praktik bisnis yang bermoral. Negara tidak dapat terlibat secara langsung dalam operasi bisnis.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara mendefinisikan Badan Usaha Milik Negara sebagai badan usaha yang kepemilikannya sepenuhnya atau sebagian besar dimiliki oleh negara melalui penyertaan langsung dari kekayaan negara yang dijalankan secara terpisah. Dalam pengertian ini, BUMN adalah entitas bisnis yang tujuan utamanya adalah untuk menciptakan keuntungan finansial. Ini wajar mengingat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, BUMN diakui sebagai badan usaha. (Sugiharto, 2020)

Mengenai Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, ada tiga aspek krusial yang perlu diperhatikan terkait dengan eksistensi BUMN. Berikut adalah hal-hal yang perlu

dipertimbangkan: Pertama, BUMN berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi dalam kerangka ekonomi nasional yang berdasarkan prinsip demokrasi ekonomi; Kedua, BUMN memiliki peran penting dalam strukturasi ekonomi nasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat; dan Ketiga, implementasi peran BUMN dalam ekonomi nasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat masih belum optimal. Faktor-faktor yang mendasari keberadaan BUMN ini memiliki aspek sosiologis dan filosofis. (Ansari, 2018).

Secara substansial, BUMN Persero tidak lain merupakan suatu badan hukum mandiri (*separate legal entity*) yang berbentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan tradisi *Common Law*, karakteristik utama atas kedudukan Perseroan sebagai badan hukum mandiri adalah mengenai adanya pemisahan yang tegas antara pengelolaan Perseroan dengan kekuasaan para pemiliknya (*a major characteristic of the corporation is this distinction between the business and its owners*). Black's Law Dictionary menyatakan bahwa suatu entitas, selain dari individu manusia, memiliki eksistensi yang cukup dalam kontemplasi hukum sehingga dapat berfungsi secara hukum, digugat atau menggugat, dan membuat keputusan melalui agen seperti pada kasus korporasi. (Rahadiyan, 2019)

Pengertian lain dari BUMN adalah bahwa mereka adalah perusahaan yang berstatus publik. Dengan demikian, BUMN menggabungkan dua unsur yang mendasar, yaitu sektor publik dan dunia usaha (*enterprise*). BUMN Jika badan usaha swasta dibentuk berdasarkan

perjanjian, maka Persero didirikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Sejak didirikan, Perusahaan (Persero) telah mempunyai status badan hukum. Persero tidak memerlukan persetujuan, berbeda dengan Perseroan Terbatas swasta yang melakukannya setelah mendapat persetujuan pemerintah untuk menjadi badan hukum. Menyusul terbitnya Undang-Undang Badan Usaha Milik Negara Nomor 19 Tahun 2003 yang membagi BUMN menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Perusahaan Perseroan

Perseroan Terbatas (PT) adalah bentuk usaha yang digunakan oleh Persero, sebuah BUMN. Pada akhirnya, struktur perusahaan seperti ini akan terbentuk. Hal ini berbeda dengan perusahaan swasta atau firma terbatas yang bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan. Pemerintah harus memiliki mayoritas saham, yaitu setidaknya 51% kepemilikan perusahaan. Perusahaan harus mampu menawarkan produk dan layanan terbaik agar barang yang dihasilkan dapat dipasarkan dan menghasilkan keuntungan, karena perusahaan diharapkan dapat meraih keuntungan yang signifikan. Pembentukan Persero berbeda dengan pembentukan badan hukum atau korporasi lainnya. Menteri Teknis dan Menteri Keuangan mengevaluasi usulan Menteri kepada Presiden yang memuat beberapa dasar pertimbangan untuk membentuk Persero. RUPS, Direksi, dan Komisaris merupakan organ internal Persero. Berikut ciri-ciri Persero: (Andewi, 2019)

- 1) Menteri merekomendasikan kepada presiden agar didirikan suatu korporasi.
 - 2) Menteri melaksanakan penetapan dengan memperhatikan undang-undang.
 - 3) Ini beroperasi berdasarkan peraturan hukum sebagai bisnis dengan tanggung jawab terbatas.
 - 4) Saham adalah salah satu bentuk modal.
 - 5) Negara mempunyai seluruh atau sebagian modal yang berasal dari kekayaan negara tertentu.
 - 6) RUPS, direksi, dan komisaris merupakan organ perusahaan.
 - 7) Menteri yang ditunjuk diberi wewenang pemerintah pemegang saham.
 - 8) Menteri bertindak sebagai RUPS apabila seluruh saham dimiliki oleh pemerintah; jika tidak, mereka beroperasi sebagai pemegang saham di perseroan terbatas.
 - 9) RUPS berfungsi sebagai otoritas tertinggi organisasi.
 - 10) Direktur yang bertanggung jawab
 - 11) Tidak menerima fasilitas dari Negara
 - 12) Menghasilkan uang adalah tujuan utama.
 - 13) Para pekerja tersebut tergolong PNS.
- b. Perusahaan Umum

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara menyatakan:

“Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum, adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.”

Dengan peraturan perundang-undangan yang sepihak, pemerintah mendirikan Perusahaan Umum (PERUM), dan pada saat berdirinya PERUM tersebut otomatis diberikan status badan hukum. Setelah dilakukan kajian bersama Menteri Teknis dan Menteri Keuangan untuk mencapai status badan hukum, Menteri mengusulkan kepada Presiden pembentukan Perum dengan beberapa pertimbangan awal. Setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah tentang Pembentukan, serta Pedoman Tambahan mengenai Pembentukan, Pembinaan, dan Penatausahaan, Peraturan Pemerintah tersebut mengatur tentang pengawasan Perum (pasal 35 UU No. 19 Tahun 2003).

Berdasarkan Pasal 36 UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, maksud dan tujuan Perum adalah:

"(1) Perum bertujuan untuk menjalankan usaha yang mengutamakan kemanfaatan umum dengan menyediakan barang dan/atau jasa berkualitas tinggi dengan harga yang dapat dijangkau oleh masyarakat, berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat."

"(2) Untuk mendukung kegiatan guna mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan persetujuan Menteri, Perum dapat

melakukan investasi modal dalam badan usaha lain." (Sastradinata, 2019)

Penjelasan lebih lanjut mengenai pembentukan Perum dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, yang menyatakan bahwa: (a) Bidang usaha atau kegiatan usahanya terkait dengan kepentingan umum.

(b) Didirikan tidak hanya untuk mengejar keuntungan; dan

(c) Didasarkan pada penilaian yang memenuhi kriteria keuangan yang diperlukan untuk pembentukan badan usaha yang mandiri.

Karakteristik PERUM berdasarkan PP No. 13 Tahun 1998: (Subagiyo et al., 2019)

- 1) Usaha ini melayani kepentingan umum dan berorientasi pada pencarian keuntungan.
- 2) Memiliki status badan hukum.
- 3) Beroperasi dalam sektor-sektor yang strategis.
- 4) Memiliki nama dan aset sendiri.
- 5) Berwenang untuk mengajukan tuntutan dan dapat dituntut.
- 6) Modal sepenuhnya dimiliki oleh negara dan terpisah dari kekayaan negara lainnya.
- 7) Dikelola oleh seorang Direksi.
- 8) Mempekerjakan pegawai perusahaan negara.

Sifat perusahaan Perum membedakannya dengan Perseroan Terbatas. Perum lebih menekankan pelayanan untuk kepentingan

masyarakat umum dibandingkan penyediaan produk dan jasa semata. Namun karena Perum adalah sebuah bisnis dan kami ingin tetap mandiri, kami harus menghasilkan keuntungan agar dapat terus beroperasi secara berkelanjutan. Pengertian penyertaan modal pada ayat ini selanjutnya adalah kepemilikan langsung Perum atas saham-saham dalam perseroan terbatas, baik yang sudah didirikan maupun belum. Berikut adalah ciri-ciri Perum:

- a. Bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sekaligus melayani kepentingan umum.
- b. Patuh pada peraturan hukum dan memiliki kedudukan sebagai entitas hukum.
- c. Dapat membuat atau terlibat dalam perjanjian, kontrak, dan hubungan dengan perusahaan lain atas nama sendiri, dengan aset dan kebebasan operasional.
- d. Modal sepenuhnya dimiliki oleh negara, terpisah dari aset lainnya.
- e. Dikelola oleh seorang eksekutif.

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang BUMN menjelaskan tujuan dan maksud pendirian BUMN, serta memberikan penjelasan mengenai rasionalitasnya:

- a. Memberikan Kontribusi Terhadap Perluasan Perekonomian Nasional

Pada umumnya dan pendapatan negara pada khususnya; Dalam hal ini BUMN diharapkan dapat meningkatkan penerimaan

negara dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sekaligus mendorong pertumbuhan perekonomian nasional.

b. Meraih Profit

Persero dapat diberi tugas khusus sesuai dengan Penjelasan Pasal 1 ayat (1) huruf a, dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip manajemen usaha yang sehat, meskipun tujuan utamanya adalah mencari keuntungan dan dalam situasi tertentu, untuk memberikan layanan publik. Oleh karena itu, pendanaan atau kompensasi untuk tugas-tugas pemerintah harus disesuaikan dengan pertimbangan bisnis atau komersial, sedangkan Perusahaan Umum (Perum) yang bertugas menyediakan barang dan jasa untuk kepentingan umum harus mengikuti prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik dalam menjalankan operasinya.

- c. Mencapai manfaat sosial dengan menyediakan komoditas dan/atau jasa yang berkualitas tinggi dan memadai untuk memenuhi kebutuhan sejumlah besar orang akan sarana penghidupan;
- d. Setiap usaha BUMN, baik barang maupun jasa, dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan maksud dan tujuan seperti itu
- e. Memimpin langkah-langkah yang belum dapat dilakukan oleh sektor swasta dan koperasi, serta aktif berperan dalam memberikan arahan. (*Tujuan Badan Usaha Milik Negara*, n.d.)

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berperan krusial dalam struktur ekonomi berdasarkan demokrasi ekonomi, yang merupakan

prasyarat untuk mencapai kesejahteraan masyarakat sesuai Konstitusi 1945. Peran dan fungsi BUMN adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan barang dan layanan keuangan yang tidak ditawarkan oleh sektor swasta.
- b. Digunakan pemerintah sebagai alat untuk mengkoordinasikan kebijakan ekonomi.
- c. Bertindak sebagai pengelola sektor penghasil sumber daya alam yang dimiliki oleh masyarakat.
- d. Berperan sebagai penyedia layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- e. Menjadi penyedia barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan luas masyarakat.
- f. Menjadi pelopor dalam industri yang kurang diminati oleh sektor swasta.
- g. Menciptakan lapangan kerja.
- h. Menjadi sumber penerimaan negara dari luar negeri.
- i. Mendukung pertumbuhan usaha koperasi kecil.
- j. Mempromosikan inisiatif lingkungan di berbagai sektor industri.

(DPR RI, n.d.)

Seperti yang disebutkan sebelumnya, berikut yang membedakan BUMN dari badan hukum lainnya:

- a. Modalnya sebagian besar dimiliki oleh negara.
- b. Berpartisipasi secara aktif.

c. Bersumber dari aset negara yang beragam.

Perlu dicatat bahwa meskipun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah entitas swasta yang diatur oleh Peraturan Nomor 40 Tahun 2007, BUMN juga merupakan bagian dari perseroan terbatas (PT Persero). Oleh karena itu, ketentuan ini berlaku untuk BUMN yang diatur sesuai dengan peraturan yang disebutkan di atas. Pasal 11 Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang BUMN menyatakan bahwa Persero harus mematuhi semua ketentuan dan prinsip-prinsip yang berlaku untuk perseroan terbatas sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.

Informasi di atas menunjukkan bahwa untuk BUMN yang berbentuk Persero, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menjadi peraturan umum (*Lex Generalis*). Undang-undang tersebut digunakan sesuai dengan ketentuan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN ketika Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tidak secara tegas mengatur semua aspek atau tidak mengatur mereka secara menyeluruh.

3. Organ Struktur PT. Kereta Api (PERSERO)

Struktur organisasi PT. Kereta Api (Persero) dibagi menjadi beberapa divisi yang masing-masing divisi terdiri dari komponen dan wilayah operasi yang berbeda. Setiap divisi utama bisnis berada langsung di bawah seorang pemimpin melalui tingkat hierarki saat ini, yang dipegang oleh organisasi manajemen yang memberikan wewenang dan bertugas turun

secara vertikal dengan delegasi yang ketat. Untuk menciptakan mekanisme yang efektif dan efisien, struktur organisasi perusahaan memegang peranan penting dalam menguraikan peran, tanggung jawab, kewajiban, dan wewenang organisasi.

Pembagian, pengelompokan, dan koordinasi formal tugas kerja dijelaskan oleh struktur organisasi. Kerangka dan tata letak perwujudan pola interaksi antar departemen, peran, dan individu yang mewakili berbagai tugas, tingkat kekuasaan, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi dikenal sebagai struktur organisasi. Struktur organisasi mengacu pada jenis kerangka organisasi tertentu, sedangkan desain organisasi mengacu pada kerangka keseluruhan. Struktur organisasi menunjukkan bagaimana perintah dikeluarkan dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap kategori pekerja. Struktur organisasi berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan penggunaan personel dan semua sumber daya lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Struktur organisasi memiliki komponen yang memerlukan analisis, seperti halnya organ manusia. Menurut Stoner dan Wengzell dalam buku Siswanto (2005:90), ada empat komponen yang dapat digunakan untuk menganalisis struktur organisasi:

a. Fokus pada kegiatan tertentu (*Specialization of activities*)

Spesialisasi kegiatan adalah pembagian kerja, atau spesialisasi tugas-tugas individu dan kelompok kerja dalam suatu organisasi, dan departementasi, atau pengelompokan pekerjaan-pekerjaan tersebut ke

dalam unit-unit kerja. Tugas kerja harus dibagi dalam suatu organisasi; jika tidak, kemungkinan besar terjadi tumpang tindih. Pembagian tanggung jawab tenaga kerja pada akhirnya akan mengarah pada pembagian terkecil dalam organisasi (departmentalisasi), yang menjadi landasan untuk menggabungkan beberapa peran menjadi satu kelompok.

b. Penyelarasan aktivitas (*Standardization of activities*)

Standardisasi kerja adalah prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk menjamin kualitas (prediktabilitas) kegiatannya. Yang dimaksud dengan “menstandarisasi” adalah menjadikan aktivitas kerja lebih formal dan kurang formal.

c. Koordinasi Tindakan (*Coordination of activities*)

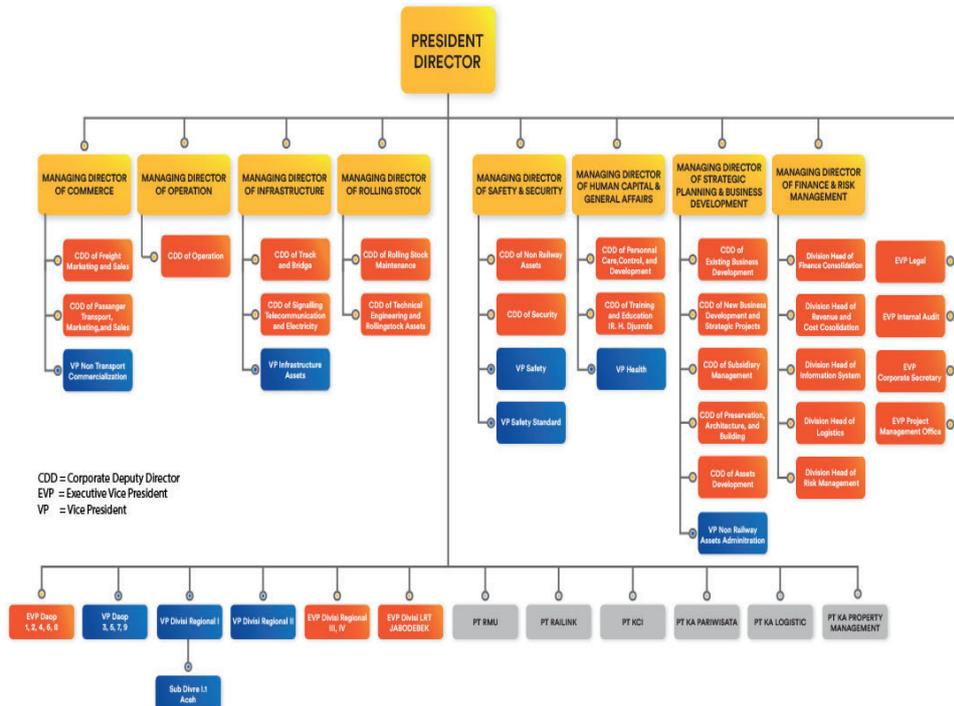
Proses penggabungan seluruh aktivitas dan fungsi sub-organisasi dari berbagai departemen atau bidang organisasi dikenal sebagai “koordinasi aktivitas”. Tujuannya adalah untuk menjalin keselarasan gerak unit-unit yang ada guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

d. Letak Kewenangan Pengambilan Keputusan disebut dengan Sentralisasi dan Desentralisasi

Penempatan kewenangan pengambilan keputusan berkaitan dengan sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan. Manajer puncak, atau bahkan hanya satu orang, membuat keputusan di puncak struktur organisasi yang terpusat.

Struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dibagi menjadi beberapa divisi yang masing-masing divisi terdiri dari komponen dan wilayah fungsional tersendiri. Organisasi manajemen mengawasi operasi bisnis sehari-hari. Ini mendelegasikan wewenang dan bertanggung jawab untuk menurunkan jenjang organisasi dengan delegasi yang solid, dengan setiap divisi besar melapor langsung kepada seorang pemimpin. Untuk menciptakan mekanisme yang efektif dan efisien, organisasi korporasi memegang peranan penting dalam menjelaskan peran, tanggung jawab, tugas, dan wewenangnya.

Berikut ini merupakan bagan struktur organisasi kereta Api Indonesia (Persero):



Sumber :

<https://www.kai.id/static/konten/3bca224861ff2e7fb1c6644533c1a6d8.png>

- a. Tingkat pusat terdiri dari beberapa komponen penting:
 - 1) Di bawah pengawasan langsung Dewan Komisaris, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dipimpin oleh seorang Direktur Utama (Dirut). Dirut didukung oleh lima anggota dewan direksi: Direktur Pengembangan Bisnis, Direktur Keuangan, Direktur Teknik, Direktur Operasi, dan Direktur Sumber Daya Manusia.
 - 2) Sekretaris Perusahaan.
 - 3) Pusat Perencanaan dan Pembangunan (Pusrenbang).
 - 4) Satuan Audit Internal (SPI).
- b. Divisi-divisi:
 - 1) Divisi Real Estat.
 - 2) Divisi Infrastruktur.
 - 3) Divisi Pendidikan.
- c. Tingkat Wilayah Operasional
Kepala Operasi Daerah (Kadaop), yang mengawasi operasi ini pada tingkat ini di Pulau Jawa, terdiri dari:
 - 1) Kantor Wilayah, Daop 1 Jakarta
 - 2) Kantor Wilayah, Daop 2 Bandung
 - 3) Kantor Wilayah, Daop 3 Cirebon
 - 4) Kantor Wilayah, Daop 4 Semarang
 - 5) Kantor Wilayah, Daop 5 Purwokerto
 - 6) Kantor Wilayah, Daop 6 Yogyakarta
 - 7) Kantor Wilayah, Daop 7 Madiun

- 8) Kantor Wilayah, Daop, 8 Surabaya
- 9) Kantor Wilayah, Daop 9 Jember
- 10) Divisi Transportasi Perkotaan Jabotabek
- d. Struktur divisi regional di Sumatera terdiri dari:
 - 1) Divisi Regional I di Sumatera Utara
 - 2) Divisi Regional II di Sumatera Barat
 - 3) Divisi Regional III di Sumatera Selatan
- e. Unit fasilitas perawatan sarana dan prasarana Balai Yasa mencakup:
 - 1) Balai Yasa Sarana/Lok Yogyakarta
 - 2) Balai Yasa Sarana Manggarai
 - 3) Balai Yasa Sarana Surabaya – Gubeng
 - 4) Balai Yasa Sarana Tegal
 - 5) Balai Yasa Sarana Divre III Sumatera Selatan
 - 6) Balai Yasa Sarana Jembatan Kiaracandong

B. Pengertian Pesangon Pensiunan

1. Undang-Undang Mengenai Pesangon Pensiunan

Sudah menjadi kewajiban seorang pengusaha untuk menjunjung tinggi hak-hak buruh atau pekerja, termasuk membayar upah dan memenuhi komitmen lainnya. Perjanjian kerja, yang menguraikan hak, tanggung jawab, dan kondisi kerja kedua belah pihak, menjadi landasan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Usia pensiun harus ditentukan oleh pengusaha dan pekerja dan kemudian dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau undang-undang perusahaan. Usia pensiun ditetapkan dengan

memperhatikan masa kerja dan tahun lahir. Pengusaha yang memberhentikan atau memberhentikan karyawannya tanpa alasan juga dapat memilih untuk memberikan pesangon kepada mereka.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, pesangon merupakan salah satu bentuk imbalan atas berakhirnya suatu hubungan kerja. Lamanya masa kerja karyawan dan penghasilan terakhirnya merupakan faktor utama yang digunakan dalam menentukan besaran pesangon. Uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi kerugian finansial yang akan dialami pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak diinginkan. Selain harus membayar pesangon, pengusaha juga harus memastikan bahwa proses pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dilakukan secara adil dan mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menyoroti betapa pentingnya memberikan perlindungan hukum kepada karyawan agar mereka tidak ketinggalan dalam restrukturisasi atau penyesuaian bisnis. Undang-undang berikut mengatur tentang pesangon pensiun:

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan mengenai Batasan Usia Pensiun Buruh dan Pekerja Penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan seringkali berbeda karena dunia usaha dan pekerja/buruh telah mentaati peraturan perundang-undangan tersebut sejak diundangkan. Sebab, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara jelas mengenai batas usia pensiun, tanggal pensiun

pekerja atau buruh, atau batas usia pensiun (BUP) bagi pekerja di sektor swasta. Berdasarkan Pasal 167 ayat (1), salah satu alasan pemberhentian kerja (PHK) adalah karena pekerja telah mencapai usia pensiun. Namun, usia di mana batas usia pensiun berlaku tidak ditetapkan secara tegas dan tegas. Pasal 167 ayat (1):

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun. Apabila pengusaha telah mendaftarkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar sepenuhnya oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak menerima uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3). Namun, pekerja/buruh tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."

Hal ini menunjukkan bahwa walaupun dunia usaha mempunyai pilihan untuk memecat karyawannya, mereka mungkin memilih untuk tidak melakukannya. Oleh karena itu, perlu dibuat Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan yang membatasi masa pensiun untuk memberikan kepastian kapan pekerja/buruh akan memasuki masa pensiun. Pasal 154 UU Ketenagakerjaan huruf C memuat ketentuan sebagai berikut:

"Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan." (Mashudi, 2017)

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur tentang tanggung jawab dan hak pengusaha dan pekerja. Hak adalah sesuatu yang mempunyai kekuatan hukum terhadap orang perseorangan atau badan hukum yang memilikinya. Demikian pula pekerja dan buruh mempunyai hak-hak yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan pada saat mereka mencapai usia pensiun. Hak-hak tersebut secara khusus disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 Pasal 167. Hak-hak pekerja dan imbalan yang diterimanya diatur dalam pasal ini berdasarkan masa kerja. Pedoman ini terperinci dan memiliki struktur yang jelas. Faktor-faktor yang berhubungan secara hukum berikut ini menentukan jumlah yang dikontrol dalam pasal ini:

- a. Masa kerja seorang pekerja atau buruh dimulai pada saat menandatangani perjanjian kerja bersama dan berakhir pada saat mencapai usia pensiun.
- b. Gaji terakhir yang diterima buruh/pekerja setiap bulannya atas pelaksanaan tugasnya selama bekerja di perusahaan tempat ia mengabdikan.

Peraturan pemerintah sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dan buruh diakui setelah mereka mencapai usia pensiun. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan dapat melaksanakan tugas tersebut, dan atasan dapat memberikan sanksi terhadap pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan serta hak-hak ketenagakerjaan sesuai dengan amanat dan peraturan undang-

undang yang mengatur mengenai pensiun. Meskipun demikian, fakta hukum menunjukkan bahwa masih banyak pekerja dan buruh yang memasuki usia pensiun belum mendapatkan hak mereka. Aparat penegak hukum tidak boleh membiarkan hal tersebut terjadi setelah suatu ketentuan hukum diberlakukan, sehingga ketentuan tersebut kemudian diabaikan. Gagasan tentang jaminan dalam penerapan hukum dikenal dengan istilah keamanan atau *realisierungssicherheit*, memungkinkan individu untuk percaya pada perhitungan, penghormatan dan penerapan hukum, pelaksanaan keputusan pengadilan yang sebenarnya, dan ketaatan terhadap perjanjian.

3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan pendekatan penyusunan peraturan perundang-undangan yang unik karena panjang, pasalnya banyak, dan menggabungkan beberapa peraturan perundang-undangan yang ada menjadi satu peraturan perundang-undangan yang berdiri sendiri dan tidak bergantung pada banyak peraturan lainnya. Undang-undang ini juga tidak menutup kemungkinan membatalkan atau mencabut peraturan lainnya. Tujuan utama diberlakukannya undang-undang ini adalah untuk memperkuat perekonomian Indonesia dan menyediakan tenaga kerja berkaliber tinggi yang berdaya saing dalam skala global. Guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, undang-undang ketenagakerjaan telah diubah dan perlindungan pekerja diatur lebih rinci melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan terhadap undang-undang

ketenagakerjaan ini hendaknya dilakukan sesuai dengan tujuan pembuatan undang-undang tersebut, antara lain untuk mengatasi dan mencapai keadilan sosial bagi pekerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan bagian dari *Omnibus Law* yang diartikan sebagai suatu cara untuk mengganti undang-undang dan/atau menata ulang beberapa undang-undang menjadi satu undang-undang tematik yang sering diartikan sebagai Undang-Undang Sapu Universal. Kata “omnibus” berasal dari bahasa Latin “omnis” yang berarti banyak. Pendekatan omnibus salah satu teknik penyusunan peraturan perundang-undangan yang lebih dikenal dalam sistem hukum perundang-undangan umum, digunakan dalam penyusunan Undang-Undang Cipta Kerja yang kini menjadi undang-undang. Dimana diharapkan dengan menerapkan strategi ini, permasalahan obesitas dan peraturan yang kontradiktif, yang selama ini diidentifikasi sebagai salah satu hambatan kemudahan berusaha akan teratasi (*ease of doing business/EoDB*).

Salah satu peraturan perundang-undangan yang dapat dibuat dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan negara adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang sering disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Pada tahun 2045, tepat satu abad setelah kemerdekaan, Presiden Joko Widodo menyatakan dalam pidato pengukuhan pada tahun 2019 bahwa Indonesia harus mampu keluar dari jebakan pendapatan menengah dan bertransformasi menjadi negara maju

dengan standar hidup yang tinggi. Meskipun konsep *Omnibus Law* merupakan pendekatan terobosan yang dianggap sebagai cara paling efisien untuk memperbaiki undang-undang dan standar yang ada, namun konsep tersebut dianggap tidak selaras dengan tuntutan masyarakat dan kemajuan masa kini. Aturan atau undang-undang ini mungkin tidak baik bagi masyarakat secara keseluruhan dan merugikan kepentingan negara. Arah hukum dan politik RUU Cipta Kerja mencakup pembentukan undang-undang baru dengan menganut konsep omnibus law, yang menyederhanakan peraturan dengan menghilangkan dan menderegulasi undang-undang terkait penciptaan lapangan kerja. *Omnibus Law* ini merupakan inovasi hukum yang berpotensi mendongkrak kemampuan Indonesia dalam menegakkan supremasi hukum dan peran legislatif DPR.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan salah satu undang-undang yang akan dirapikan peraturannya melalui Konsep Omnibus law UU Cipta Kerja pada tahun 2020. Konsep *Omnibus Law* merupakan sesuatu yang baru bagi sistem hukum dan peraturan di Indonesia, apalagi jika sistem tersebut diterapkan di Indonesia. Pembentukan UU Cipta Kerja Dengan menggunakan metode *Omnibus Law*, pemerintah merancang RUU Cipta Kerja pada awal tahun 2020. Pemerintah membuat RUU ini dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian, menyederhanakan aturan agar lebih baik, dan mencegah peraturan yang saling bertentangan. Berikut beberapa tujuan dibentuknya *Omnibus Law* ini:

- a. Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah pusat dan daerah untuk melakukan pemajuan
- b. Menyelesaikan sengketa hukum dan peraturan dengan mudah, cepat dan efektif;
- c. Lingkungan investasi yang konsisten
- d. Pengelolaan perizinan yang lebih terpadu, efektif, dan efisien
- e. Mampu mengakhiri siklus kebingungan birokrasi
- f. Peningkatan hubungan koordinasi antar instansi terkait sebagai hasil dari kebijakan
- g. Omnibus regulasi yang terintegrasi
- h. Terjaminnya kejelasan hukum dan perlindungan bagi pengambil kebijakan. (Asti et al., 2023)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirancang untuk memberikan ketertiban dan kejelasan hukum dalam menghadapi perkembangan global, khususnya terkait sulitnya menarik investor. Pasal 1 Angka 1 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa upaya mendukung, memberdayakan, dan memfasilitasi usaha mikro, kecil, dan menengah, memperluas ekosistem penanaman modal, dan memudahkan pemerintah pusat dalam berusaha dan melakukan penanaman modal, semuanya merupakan bagian dari upaya penciptaan lapangan kerja, mempercepat inisiatif strategis nasional. Salah satu sumber hukum formal adalah hukum. Sumber hukum formal adalah sumber yang membahas berbagai permasalahan dan topik untuk menemukan atau menciptakan

hukum yang mengatur kehidupan masyarakat dalam masyarakat. Di sisi lain, peraturan tertulis yang disebut hukum materiil dibuat oleh pihak yang sah atau pemerintah pusat dan mempunyai penerapan universal.

Salah satu dari sebelas klaster dalam UU Cipta Kerja adalah mengatur lapangan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan empat undang-undang yang membuat meningkatkan klaster ketenagakerjaan ini. Undang-undang ini digabungkan menjadi satu. Pasal 80 UU Cipta Kerja menyatakan berwenang mengubah, mencabut, atau membuat ketentuan baru terhadap salah satu undang-undang tersebut di atas. Akibatnya, sejumlah pasal undang-undang tersebut dianggap diubah atau dihapus. Berbagai ketentuan yang mengatur proses penyelesaian perselisihan perburuhan telah ditambahkan, diubah, atau dihilangkan dari UU Cipta Kerja. Juga mencakup topik pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pegawai yang mencapai usia pensiun. Hal ini tentunya berdampak besar terhadap cara penanganan permasalahan hubungan industrial di lapangan. UU Cipta Kerja terkait mengatur sejumlah ketentuan baru bagi pekerja yang mendekati masa pensiun, antara lain:

a. Menambahkan Pasal 151A Huruf (c)

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (2), khususnya *“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh,”* namun hal ini tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal *“(c) “pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”*

b. Penghapusan Pasal 154 (bagian pensiun) pada huruf c. Sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3), penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154 huruf c *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) (ayat 2: 'jika semua upaya telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, atau dengan pekerja/buruh jika pekerja/buruh tersebut tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh').”*

c. Pengusaha hanya dapat mengakhiri hubungan kerja pekerja apabila

memang tidak tercapai kesepakatan dan setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tidak perlu dalam hal ini *“c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun berdasarkan*

ketetapan yang ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perUndang-Undangan."

- d. Mengubah Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut, khususnya mengacu pada huruf n: *"Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena alasan: (huruf n) pekerja/buruh mencapai usia pensiun"*.
- e. Menambahkan Pasal 157A khususnya ayat (2) tentang Pensiun berkaitan dengan tata cara pemutusan hubungan kerja. *"Pengusaha bisa melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah serta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh"*.
- f. Penghapusan Pasal 167 yang terdiri atas:
 - 1) Ayat 1: *"Apabila PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun telah diikuti 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 Pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)"*.
 - 2) Ayat 2: *"Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang*

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.”

- 3) Ayat 3: *“Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon adalah uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.”*
- 4) Ayat 4: *“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur berbeda dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”*
- 5) Ayat 5: *“Dalam situasi di mana pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dalam program pensiun, maka pengusaha harus memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.*
- 6) Ayat 6: *“Hak atas manfaat pensiun sebagaimana dijelaskan dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghapuskan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”* (Nuroini, 2023)

Menurut teori hukum, salah satu peristiwa hukum yang terjadi adalah pensiunnya pegawai, dan pengusaha dikenakan dua denda, yakni sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Pasal 28 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 167. Namun demikian, hal ini tidak jelas karena tidak ada yang pasti: Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 yang mengatur hubungan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Pasal 167 merupakan komponen krusial dalam peraturan tersebut. Pasal 154A ayat 1 UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menyebutkan alasan seorang pegawai dapat dipecat sebagai berikut: *"Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun, namun pemutusan kerja karena usia pensiun tidak diatur dengan jelas dan tegas, sehingga dari sisi hukum ketenagakerjaan, pensiun digolongkan sebagai pemutusan hubungan kerja secara umum."*

Pasal 156 ayat 2 UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan: (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya didasarkan pada masa kerja delapan tahun atau lebih, sembilan (9) penghasilan bulan. Uang penghargaan masa kerja 21 gaji delapan (8) bulan atau lebih. Hak pengganti sebesar 15% (lima belas persen) dari seluruh uang pesangon dan pelayanan tidak diperhitungkan dalam klaster IV penanganan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 10 Tahun 2020. Oleh karena itu, jika kita bandingkan hak hukum pekerja dan hak buruh, pada usia pensiun terhadap manfaat pensiun yang diatur secara tegas dan tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun, satu-satunya peraturan yang mengatur tentang besaran premi yang harus dibayar oleh pengusaha adalah sebesar 2% (dua persen) dari upah yang diterima pekerja/buruh setiap bulannya. Akibatnya, belum adanya kepastian hukum mengenai manfaat pensiun pada saat pegawai mencapai usia pensiun karena UU No 13 Tahun 2003 Pasal 167 dan UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154 dengan Peraturan Pemerintah No 45 Tahun 2015 masing-masing mengatur berbeda. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, pada umumnya perusahaan wajib menghormati hak pekerja/buruh yang mencapai usia pensiun. Hak-hak tersebut antara lain menerima pesangon yang cukup besar berdasarkan masa kerja pekerja/buruh, paling banyak 2 (dua) kali penghasilan bulanan 9 (sembilan) bulan dan penghargaan kerja paling banyak sepuluh (10) bulan upah setiap bulannya untuk memenuhi kebutuhan para buruh dan pekerja yang tidak mampu lagi menjalankan pekerjaannya atau bekerja seperti biasanya karena mendekati usia pensiun.

Kenyataannya, ketika pekerja mencapai usia pensiun, mereka tidak selalu mengumpulkan tabungannya. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Pencairan Dana dan Jaminan Hari Tua menjelaskan lebih lanjut mengenai hal ini. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, buruh sering kali harus menunggu enam bulan hingga dana jaminan hari tua yang disumbangkan majikannya dapat dicairkan. Pekerja/buruh yang mendekati usia pensiun tidak berhak atas manfaat tersebut, padahal menurut undang-

undang uang tersebut disisihkan untuk jaminan hari tua, karena uang tersebut dibagikan pada saat berakhirnya masa kerja. Sebaliknya, pekerja/buruh yang dipecat karena alasan pemberi kerja, bukan karena inisiatif sendiri, berhak mendapatkan uang pesangon atau imbalan lainnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster IV. Oleh karena itu, pekerja atau buruh tidak perlu diwajibkan mencabut jaminan hari tuanya jika mendapat santunan atau pesangon pada saat pemutusan hubungan kerja. Namun pada kenyataannya, keterlibatan pemerintah melalui Dinas Pengawasan atau Dinas Ketenagakerjaan seringkali tidak mampu melaksanakan tugas pokoknya sehingga mengakibatkan terabaikannya hak-hak normatif buruh dan pekerja. (Buruh, 2021)

2. Persyaratan Untuk Menerima Pesangon Pensiunan

Proses berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/pegawai, berakhirnya hak dan kewajiban keduanya, dikenal dengan istilah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK dapat dilakukan oleh pemberi kerja, karyawan, atau sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Ketika seorang buruh atau pekerja mendekati usia pensiun atau berakhirnya perjanjian kerja merupakan salah satu alasan sah terjadinya PHK. Ketika pemberi kerja memutuskan untuk memberhentikan seorang karyawan karena pensiun, mereka dapat melakukannya tanpa mengikuti prosedur standar PHK. Karyawan yang terkena PHK karena berakhirnya kontrak kerja berhak mendapatkan pesangon dua kali lipat, uang penghargaan masa

kerja satu kali, dan penggantian haknya. Pekerja tetap berhak mendapatkan kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun tidak berhak menerima uang pesangon atau gratifikasi jasa apabila perusahaan telah menerapkan program jaminan pensiun yang seluruh pembayarannya menjadi tanggung jawab pemberi kerja. (Ari Hernawan, 2016)

Pesangon adalah uang yang selanjutnya akan dibayarkan oleh pemilik usaha kepada pekerja/buruh atas nama atau dengan cara lain sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau pemutusan hubungan kerja. Ada beberapa hal yang perlu diketahui agar dapat mengetahui tentang persyaratan mendapatkan pesangon pensiun pekerja atau buruh. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

a. Mencapai Usia Pensiun

Di Indonesia, usia pensiun seringkali ditentukan oleh undang-undang, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Usia pensiun pada umumnya di Indonesia adalah 55 atau 60 tahun, bergantung pada kebijakan masing-masing pemberi kerja dan sifat pekerjaan. Usia ini mungkin berbeda, khususnya bagi mereka yang bekerja di industri khusus dengan peraturan unik, seperti bidang medis atau pendidikan, di mana karyawan mungkin memiliki usia pensiun yang bervariasi. Selain itu, Perusahaan juga dapat memutuskan untuk menetapkan usia pensiun yang lebih besar atau lebih rendah berdasarkan

peraturan perundang-undangan internal perusahaan atau berdasarkan kesepakatan dalam PKB.

Hal ini memberikan kebebasan bagi dunia usaha untuk mengubah program pensiun sesuai dengan kebutuhan mereka sebagai bisnis dan kesejahteraan karyawannya. Misalnya, beberapa perusahaan akan menetapkan usia pensiun pada usia 55 tahun untuk mendorong pergantian karyawan, sementara perusahaan lain mungkin menetapkannya pada usia 60 tahun untuk memungkinkan perpanjangan retensi pekerja berpengalaman. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat peraturan mengenai usia pensiun di Indonesia. Pekerja yang mencapai usia pensiun berhak mendapatkan uang pesangon sesuai pasal 167 ayat (1) undang-undang ini. Peraturan pemerintah atau perusahaan biasanya memuat persyaratan yang lebih spesifik yang mengatur hak-hak karyawan yang pensiun, seperti jumlah uang pesangon yang berhak mereka terima.

b. Status Ketenagakerjaan

Di Indonesia, hak seorang pekerja untuk menerima kompensasi pesangon bergantung pada status pekerjaannya. Kategori pekerja dalam suatu hubungan kerja permanen, kontrak, atau paruh waktu disebut sebagai status pekerjaan mereka. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, setiap posisi mempunyai serangkaian hak dan konsekuensi hukum tertentu. Dibandingkan dengan pekerja kontrak atau paruh waktu, pekerja dengan status pekerjaan tetap mempunyai

perlindungan yang lebih besar dan hak yang lebih kuat. Ketika memasuki usia pensiun atau diberhentikan dari pekerjaannya, pekerja tetap berhak mendapatkan berbagai tunjangan dan kompensasi, termasuk pesangon (PHK).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja tetap yang pensiun atau diberhentikan berhak atas uang pesangon yang besarnya ditentukan oleh masa kerja pekerja dan upah terakhir. Berbeda dengan pekerja tetap, pekerja kontrak mempunyai hak yang lebih sedikit. Hubungan kerja pekerja kontrak dibatasi oleh jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Karyawan kontrak seringkali tidak memenuhi syarat untuk menerima kompensasi pesangon pensiun setelah pemutusan hubungan kerja, kecuali jika ketentuan dalam perjanjian kerja atau kebijakan bisnis secara khusus mengatur hal ini. Meskipun demikian, karyawan kontrak tetap berhak menerima gaji tergantung pada kondisi legislatif dan masa kerja mereka. Sebaliknya, pekerja paruh waktu biasanya bekerja lebih sedikit dibandingkan pekerja penuh waktu. Selain itu, hak-hak mereka seringkali lebih terbatas dan berbeda. Karyawan paruh waktu sering kali tidak memenuhi syarat untuk menerima manfaat pesangon pensiun. Namun mereka tetap berhak atas hak-hak dasar pekerjaan termasuk jaminan sosial, upah minimum, dan kondisi kerja yang aman dan sehat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemberi kerja untuk menentukan status

pekerjaan secara tepat dalam kontrak kerja dan memastikan bahwa hak-hak pekerja ditegakkan sesuai dengan status mereka.

c. Waktu Kerja

Salah satu faktor utama yang menentukan hak-hak pekerja di Indonesia, seperti hak atas pesangon, adalah masa kerja. Lamanya waktu seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan disebut masa kerja. Masa kerja seorang pekerja secara langsung mempengaruhi besarnya pesangon yang akan diterimanya pada saat pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pada saat mencapai usia pensiun, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Misalnya, hak pekerja atas pesangon meningkat seiring dengan lamanya masa kerja.

Hak atas kompensasi pesangon seringkali lebih rendah bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan, uang pesangon ditentukan berdasarkan masa kerja, dengan rincian sebagai berikut: pekerja yang bekerja kurang dari setahun berhak mendapat gaji satu bulan; mereka yang telah bekerja selama satu sampai dua tahun berhak atas gaji dua bulan; dan seterusnya, sampai dengan pegawai yang telah bekerja delapan tahun atau lebih, berhak atas gaji sembilan bulan. Klausul ini menunjukkan betapa pentingnya masa kerja dalam menentukan besaran santunan pesangon. Selain pesangon, masa kerja

juga berdampak pada hak-hak lain seperti tunjangan masa kerja dan hak kompensasi.

Anggota yang bertugas lebih lama sering kali mendapatkan penghargaan layanan yang lebih tinggi dan membayar tunjangan seperti cuti tahunan yang tidak digunakan, biaya pengobatan, dan biaya relokasi, jika berlaku. Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur hal tersebut. Di dalamnya disebutkan bahwa pegawai yang pensiun atau diberhentikan berhak mendapatkan penghargaan masa kerja yang ditentukan berdasarkan masa kerja. Jumlah tahun kerja juga mempengaruhi kelayakan program tunjangan karyawan seperti jaminan sosial dan pensiun. Sebelum karyawan dapat sepenuhnya terlibat dalam program jaminan sosial, banyak organisasi dan perusahaan yang menawarkan layanan ini mempunyai persyaratan layanan minimum. Misalnya, manfaat program Jaminan Hari Tua (JHT) yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan ditentukan oleh masa kerja pekerja dan besarnya iuran yang diberikan.

3. Perjanjian Kerja Bersama Indonesia (PKB) atau Peraturan Perusahaan

Di Indonesia, dua instrumen utama yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja adalah perjanjian kerja bersama (PKB) dan undang-undang perusahaan. Keduanya berfungsi sebagai landasan hukum internal yang mengatur hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. PKB merupakan hasil perundingan bersama antara serikat pekerja dan pengusaha, sedangkan peraturan perusahaan sering kali dibuat oleh

manajemen dan memerlukan persetujuan dari agen tenaga kerja setempat. Banyak klausul yang mengatur kebijakan internal dan aktivitas bisnis dimasukkan dalam peraturan perusahaan. Hal ini mencakup peraturan yang mengatur tempat kerja, hak dan tanggung jawab karyawan, jam kerja, waktu liburan, gaji, dan proses penanganan keluhan.

Setiap usaha yang mempekerjakan lebih dari sepuluh orang diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 108 ayat (1), untuk membuat aturan tersebut. Semua karyawan dan manajemen harus disadarkan dan mengikuti kebijakan perusahaan. Sedangkan PKB merupakan hasil diskusi antara pengusaha dan serikat pekerja dengan tujuan mencapai kesepakatan mengenai kondisi kerja, hak dan tanggung jawab masing-masing pihak, serta kesejahteraan pekerja. CLA dapat ditegakkan berdasarkan hukum dan hanya berlaku untuk jangka waktu tertentu biasanya satu atau dua tahun. Pasal 119 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKB dapat memberikan hak yang lebih kepada pekerja dibandingkan dengan norma-norma perusahaan dan harus dibuat dengan memperhatikan seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, PKB ini harus didaftarkan pada balai kerja setempat.

Kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan perusahaan harus menjadi pertimbangan dalam penyusunan kebijakan perusahaan dan PKB. Hal ini harus melindungi hak-hak dasar pekerja, termasuk upah yang adil, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman, dan tidak boleh bertentangan

dengan undang-undang atau peraturan yang ada. Kenyataannya, PKB sering kali menawarkan keamanan dan keuntungan tambahan seperti insentif tahunan, jaminan kesehatan tambahan, dan kursus pelatihan yang tidak tercakup dalam kebijakan perusahaan.

4. Permohonan Pengunduran Diri Karena Alasan Pensiun

Ketika seorang karyawan mencapai usia pensiun yang ditentukan oleh perusahaan atau undang-undang, mereka sering kali meminta berhenti karena alasan pensiun. Pengunduran diri dalam konteks ini sering kali merupakan tindakan pemisahan diri secara sukarela dari pemberi kerja yang dilakukan oleh karyawan yang meyakini bahwa sudah waktunya untuk pensiun atau mencapai usia tertentu. Permohonan pengunduran diri dengan alasan terkait pensiun harus dilakukan secara formal dan sesuai dengan langkah-langkah yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perundang-undangan perusahaan.

Surat pengunduran diri yang disampaikan kepada manajemen atau departemen sumber daya manusia seringkali merupakan langkah awal dalam proses pengajuan pengunduran diri untuk masa pensiun. Surat tersebut biasanya mencantumkan tanggal efektif pengunduran diri dan harus menjelaskan penyebab pengunduran diri tersebut yaitu, usia pensiun. Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengunduran diri secara sukarela harus dilakukan dengan itikad baik dan didahului dengan pemberitahuan yang diberikan sesuai dengan PKB atau norma perusahaan. Majikan

biasanya akan memverifikasi bahwa karyawan tersebut memenuhi kriteria usia pensiun dan bahwa semua proses telah diikuti setelah menerima surat pengunduran diri. Uang pesangon dan hak istimewa lain yang harus diterima karyawan seperti penghargaan masa kerja dan uang cuti yang tidak diambil juga dihitung dalam prosedur ini. Pekerja yang berhenti karena pensiun berhak mendapatkan uang pesangon yang besarnya ditentukan oleh masa kerja dan gaji terakhir yang diperolehnya, sesuai dengan Pasal 167 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Pengunduran diri terkait pensiun mempunyai konsekuensi tambahan, seperti penghentian jaminan sosial dan pembayaran pensiun yang ditangani oleh BPJS Ketenagakerjaan. Manfaat program Jaminan Hari Tua (JHT) yang mereka kontribusikan selama masa kerja adalah bagi para pensiunan pekerja. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memastikan bahwa dokumen dan administrasi yang diperlukan telah diselesaikan sebelum tanggal pensiun. Pengelolaan proses pengunduran diri yang efektif diperlukan untuk memastikan kelancaran transisi dan pemenuhan seluruh hak karyawan. (*UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, n.d.*)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh adalah PHK yang terjadi atas kemauan murni pekerja/buruh, tidak tergantung pada rekayasa pihak lain. Oleh karena itu, pekerja atau buruh juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), selain pemberi kerja. Pada

kenyataannya pekerja/buruh mengundurkan diri dari jabatannya di perusahaan. Syarat-syarat pengunduran diri pekerja atau buruh dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 162 ayat 3:

- a. Selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, ajukan permohonan pengunduran diri secara resmi.
- b. Tidak terhubung dengan koneksi formal
- c. Sampai dengan tanggal mulai pengunduran diri, mereka harus tetap memenuhi komitmennya.

Apabila pemilik usaha melakukan salah satu perilaku berikut ini, pekerja/buruh dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003):

- a. Menganiaya, menghina secara tidak sopan, atau mengancam pekerja atau buruh
- b. Menekan dan/atau mengarahkan pekerja untuk melakukan tugas yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. tidak membayar gaji selama tiga kali atau lebih berturut-turut pada waktu yang ditentukan.
- c. Gagal memenuhi komitmen yang dibuat kepada buruh atau pekerja.
- d. Memberi perintah kepada pekerja untuk melakukan tugas-tugas yang tidak ditentukan dalam perjanjian kerja, atau membahayakan jiwa, kesehatan, dan moralitas pekerja ketika melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugas yang diperjanjikan.

Berdasarkan penjelasan mengenai macam-macam PHK yang telah disampaikan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa PHK tidak hanya sama dengan PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja saja, melainkan PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja saja. bisa juga mengacu pada pengunduran diri pekerja atau tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK). (Indah Sari, 2020)

C. Perhitungan Pesangon Pensiunan Berdasarkan Masa Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau jabatan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat terkait dengan pesangon. Pegawai yang diberhentikan pekerjaannya atau telah selesai masa kerjanya berhak mendapatkan pesangon. Uang pesangon dapat dipandang sebagai cara untuk berterima kasih kepada seorang karyawan atas masa kerja mereka, atau masa kerja mereka selama bekerja di suatu agen, meskipun faktanya hal tersebut tampak seperti kompensasi. Imbalan ini dapat diberikan sebagai pengakuan atas prestasi kerja yang baik atau sebagai pembayaran atas hak-hak tertentu. Setiap organisasi atau bisnis perlu menyadari tanggung jawabnya terkait pesangon. Pasal 154A UU Cipta Kerja mengatur lebih rinci mengenai alasan PHK. Di dalamnya terdapat pasal baru yang sebelumnya tidak dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan merinci alasan-alasan PHK yang mungkin terjadi tentang tempat kerja. Dalam kasus pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, alasan PHK seringkali berkaitan dengan efisiensi, dimana permasalahan timbul karena hak-hak pekerja

telah diberikan namun kompensasi yang diberikan tidak mencukupi atau pekerja menuntut hak-hak yang melebihi batas normal.

Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tata cara pemberhentian pegawai dalam rangka efisiensi. Dibagi menjadi dua kategori: efisiensi untuk mencegah kerugian, dimana pemberi kerja mengalami kerugian dan pekerja berhak mendapatkan 0,5 kali uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2); penghargaan uang untuk satu masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3); dan uang kompensasi sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan efisiensi untuk memperoleh penghargaan satu masa kerja. Apabila seorang pekerja diberhentikan karena sebab tersebut, maka ia berhak mendapat uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), satu kali masa penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak berdasarkan Pasal 40 ayat (4).

Pesangon bagi pekerja/buruh yang diberhentikan karena mendekati usia pensiun dihilangkan dalam UU Cipta Kerja. Pasal 167 UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pesangon bagi pekerja yang ditunda karena mencapai usia pensiun, dihapuskan oleh pemerintah. Pekerja/buruh yang diberhentikan dari pekerjaannya dan mendapat pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang menjadi haknya diberikan hak berdasarkan UU Cipta Kerja. Pengalaman pekerja dan buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja ditentukan berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur

tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. (Agus Wijaya*, Solechan, 2022)

Alasan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diketahui untuk menghitung berapa besarnya uang pesangon yang diterima pekerja/buruh. Karena inilah akibatnya, bedakan antara perhitungan keuangan dan uang pesangon untuk putusnya hubungan yang disebabkan oleh pensiun, pengunduran diri, atau sebab-sebab lainnya. Jika kita mencermati ketentuan-ketentuan UU tersebut di atas, ada tiga tolok ukurnya yaitu kompensasi pesangon, penghargaan atas lama bekerja, dan kompensasi penggantian hak.

1. Uang Pesangon

Berdasarkan pedoman dan tata cara yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2, besaran pesangon ditetapkan sebagai berikut:

- a. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pemilik usaha wajib memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang diakui.

Ketentuan Pasal 40 Ayat (2) berlaku terhadap uang pesangon sebagaimana dimaksud pada Ayat (1):

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Upah Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Pasal 40 Ayat (3) mengatur ketentuan mengenai imbalan kerja yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1):

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

3. Uang Penggantian Hak (UPH)

Dana pengganti atas hak-hak yang seharusnya diperoleh pekerja dan buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Pasal 40 Ayat (4). Dana tersebut antara lain:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat asalnya setelah pemutusan hubungan kerja;
- c. Penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan, ditetapkan sebesar 15% dari total uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Mohamad Risaldi Mamonto, 2017)

Pasal 156 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 Ayat 4 Peraturan Pemerintah menjamin hak pekerja dan buruh atas kompensasi uang tetap, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, keduanya telah mengalami banyak penambahan dan perubahan dan kini diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 156 Ayat 4 Huruf C: Bagi orang perseorangan yang memenuhi persyaratan Undang-Undang Ketenagakerjaan, penggantian tempat tinggal, pengobatan, dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. (MUTIAH, 2023)

D. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Isi dan Ruang Lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Yang Berkaitan Dengan Pesangon Pensiunan

Peraturan mengenai pensiun dan pesangon merupakan salah satu dari sekian banyak aspek pekerjaan di Indonesia yang tercakup dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha wajib memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini juga berlaku bagi pekerja yang akan memasuki masa pensiun. Dalam pengertian ini, pensiun mengacu pada waktu setelah mencapai usia tertentu atau memenuhi standar yang digariskan dalam kebijakan bisnis atau perjanjian perundingan bersama. Uang pesangon pensiun diberikan kepada karyawan sebagai ucapan terima

kasih atas pengabdianya selama bertahun-tahun dan kontribusi berharga yang diberikan kepada organisasi.

Karyawan mencapai usia pensiun tidak mempunyai hak atas uang pesangon atau pembayaran uang jasa apabila perusahaan menerapkan skema pensiun yang sesuai dan semua pembayaran dilakukan oleh pemberi kerja. Namun, mereka berhak mendapatkan kompensasi atas haknya (Pasal 167(1)). Jika perusahaan menolak untuk mengambil bagian dalam skema pensiun karyawan Menurut Pasal 167(5), pensiunan berhak atas dua pembayaran: uang pesangon, pembayaran uang jasa, dan penggantian hak yang belum dilaksanakan. Petunjuk mengenai tunjangan yang diterima pekerja dari pemberi kerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 156 undang-undang ini. Penggantian biaya ini dapat dipisahkan menjadi empat kategori yaitu penggantian hak, penghargaan masa kerja panjang, uang pesangon dan manfaat lainnya. (Suwanto, n.d.)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pesangon pensiun mencakup beberapa hal, seperti hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, kompensasi hak, dan tata cara penyelesaian permasalahan terkait pensiun dan pesangon. Pasal 156 mengatur mengenai hak pesangon dan menyatakan bahwa pelaku usaha wajib memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerugian kepada pekerja yang terkena PHK. Lebih jauh lagi, Pasal 167 mengatur pembayaran pensiun karyawan, terlepas dari kebijakan perusahaan atau perjanjian perundingan bersama. Dengan adanya klausul ini, maka pegawai yang akan memasuki masa

pensiun akan mendapat perlindungan dan kejelasan hukum, karena tunjangan yang diberikan akan sebanding dengan masa kerja dan iurannya hingga saat ini.

Adapun peraturan yang mengatur mengenai upah lembur berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan kerja lembur yang dilakukan atas dasar yang telah diatur sebelumnya, berdasarkan panggilan, dan sesuai kebutuhan. Menurut Abdul Khakim, ada tiga jenis waktu terkait pekerjaan: sebelum bekerja (*pre-employment*), waktu terkait pekerjaan (*during employment*), dan waktu pasca kerja. (*post-employment*). Sebaliknya, menurut Lalu Husni, substansi hukum ketenagakerjaan membubarkan ikatan hukum sebelum terbentuk hubungan kerja (*pre-employment*), hubungan kerja (*during-employment*) dan hubungan kerja setelah hubungan kerja (*post-employment*). Oleh karena itu konsep ketenagakerjaan dipandang perlu untuk menilai pendekatan hukum yang ada dan cara menyelesaikannya. empat bidang yang berkaitan:

a. Masa Pra-Kerja (*pre-employment*)

Abdul Khakim berpendapat bahwa fase prakerja berkaitan dengan urusan pengadaan tenaga kerja, seperti perekrutan, penempatan tenaga kerja, dan penciptaan lapangan kerja. Menurut Lalu Husni, proses-proses yang harus dilalui pekerja untuk mendapatkan pekerjaan, serta kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mempersiapkan pekerja di masa depan, lebih diutamakan daripada hubungan kerja. Domain-domain ini

mencakup hal-hal berikut: kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan, kewajiban pelaporan pekerjaan di dunia usaha, pelatihan kerja, dan penempatan staf di dalam dan luar negeri.

b. Masa Kerja (*during employment*)

Abdul Khakim berpendapat bahwa waktu yang dihabiskan dalam hubungan kerja inti hukum ketenagakerjaan adalah selama bekerja, atau selama bekerja. Sementara itu, Lalu Husni menyatakan aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja (selama bekerja) antara lain: mogok kerja dan penutupan perusahaan, alih daya, perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja, perlindungan norma kerja, pengawasan ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah, dan jaminan sosial bagi pekerja.

c. Masa Pasca Kerja (*post-employment*)

Abdul Khakim berpendapat bahwa perawatan pasca kerja atau setelah bekerja diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan dilindungi sesuai dengan hukum bahkan setelah hubungan kerja mereka berakhir. Namun Lalu Husni mengartikan aspek hukum setelah hubungan kerja sebagai aspek hukum yang berkaitan dengan pekerja setelah bekerja, termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya, seperti jaminan sosial pekerja yang mencakup program jaminan hari tua. dan asuransi kematian. Bab XII, Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang masa pasca kerja. (Dede Agus, 2019)

Gagasan *Gebiedsleer*, sebagaimana dikemukakan oleh JHA Logemann, dapat menjadi landasan untuk menerapkan pembatasan terhadap penerapan undang-undang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum dalam keadaan atau wilayah dimana hukum tersebut berlaku. Pendekatan ini menyatakan bahwa ada empat (empat) bidang yang dapat diterapkan hukum, yaitu:

a. Ruang Lingkup Tertentu (*Personegebied*)

Ruang personal sangat erat kaitannya dengan apa (fungsi personal yang sah) atau siapa (orang perseorangan) yang tunduk pada batasan hukum. Tidak seorang pun atau orang-orang berikut ini yang dikecualikan dari peraturan hukum ketenagakerjaan:

- 1) Tenaga kerja;
- 2) Pengusaha; dan
- 3) Penguasa (pemerintah).

Dalam kapasitasnya sebagai makhluk alami, pekerja seolah-olah menjadi subjek hukum, namun pengusaha, sebagai badan hukum dan akhirnya penguasa suatu wilayah (pemerintah), kini menjadi subjek hukum ketenagakerjaan. dalam arti jabatan atau sebagai topik hukum perburuhan.

2. Luasnya Berdasarkan Waktu (*Tijdsgebied*).

Cakupan menurut waktu menunjukkan momen terjadinya suatu peristiwa. Peristiwa tertentu tunduk pada peraturan hukum, misalnya berbagai peristiwa muncul pada periode berbeda berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.

- a. Ini mencakup hal-hal seperti insiden yang terjadi sebelum hubungan kerja dimulai, misalnya. Kegiatan mobilisasi tenaga kerja menurut kontrak, dasar pemikiran, dan ketertiban.
- b. Terjadinya hubungan kerja meliputi beberapa peristiwa, antara lain sebagai pembayaran gaji, pembayaran santunan kecelakaan, penghentian pekerjaan, dan lain sebagainya.
- c. Hal ini mencakup segala sesuatu yang terjadi setelah terjalinnya hubungan kerja, seperti pembayaran pensiun, pembayaran pesangon, tunjangan kematian, dan lain sebagainya.

3. Cakupan Khusus Wilayah (*Ruimtegebied*).

Luasnya menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya peristiwa-peristiwa yang dibatasi oleh undang-undang atau peraturan hukum lainnya. Pembatas wilayah Hal-hal berikut ini tercakup dalam penerapan peraturan undang-undang ketenagakerjaan:

- a. Regional

Dua kategori dapat diidentifikasi dalam hal ini, khususnya:

- 1) Non - Sektor Regional

Dalam hal ini, penerapan undang-undang ketenagakerjaan hanya terbatas pada satu bidang saja, seperti undang-undang upah minimum di wilayah DKI Jakarta, wilayah Jawa Timur, dan sebagainya.

2) Sektoral Regional

Dalam hal ini, penerapan undang-undang ketenagakerjaan terbatas pada sektor dan wilayah tertentu. Misalnya saja ketentuan upah minimum di wilayah Jawa Barat yang berkaitan dengan industri tekstil.

b. Nasional

Selain itu, kasus ini membahas dua bidang di mana undang-undang ketenagakerjaan berlaku:

1) Non-Sektoral Nasional

Dalam hal ini, ruang lingkup UU Ketenagakerjaan bersifat spesifik wilayah.

Dengan kata lain, undang-undang ketenagakerjaan berlaku di seluruh wilayah Indonesia, apapun industrinya. Misalnya saja: klausul-klausul yang berkaitan dengan serikat pekerja, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, kecelakaan kerja, dan lain-lain.

2) Sektoral Nasional

Dalam hal ini, ruang lingkup UU Ketenagakerjaan dibatasi oleh undang-undang khusus industri yang berlaku di seluruh Indonesia,

seperti undang-undang yang mengatur masalah kelautan, undang-undang yang mengatur industri perkebunan, dan sebagainya.

4. Kisaran Seperti Yang Dikemukakan Oleh Ikhwal

Ikhwal mengartikan ruang lingkup ini sebagai hal-hal yang menjadi satu-satunya subjek peraturan suatu peraturan. Berdasarkan materi muatan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hal-hal tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kerja atau hubungan hubungan kerja.
- b. Masalah dengan asuransi tenaga kerja dan perlindungan jaminan sosial,
- c. Pokok bahasan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.
- d. Hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan PHK, serta penyelesaian konflik.
- e. Kekhawatiran tentang mobilisasi tenaga kerja dan praktik perekrutan.

(AREA, n.d.)

5. Pasal-Pasal Yang Mengatur Hak-Hak Karyawan Terkait Pesangon Pensiunan Dan Kewajiban Perusahaan Dalam Memenuhi Hak-Hak Tersebut

Komponen penting dalam hubungan industrial antara lain hak pekerja mengenai pesangon pensiunan dan tanggung jawab perusahaan untuk menyediakannya. Hal ini berkaitan dengan kesejahteraan pekerja yang akan pensiun, serta kewajiban sosial perusahaan dan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang relevan. Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya di Indonesia memuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pesangon dan hak pensiunan secara komprehensif. Pekerja dijamin menerima remunerasi yang cukup berdasarkan aturan ini, terlepas dari apakah mereka diberhentikan karena pensiun atau setelah masa kerja mereka berakhir. Uang pesangon pensiun merupakan wujud rasa terima kasih organisasi kepada pegawai yang telah lama mengabdikan. Penelitian menunjukkan bahwa pesangon penting dari sudut pandang ekonomi dan psikologis karena memberikan rasa aman dan syukur kepada karyawan yang pensiun. Nurhadi, A. (2019). Selain itu, perusahaan memandang tugas ini sebagai bagian dari upayanya untuk membina hubungan positif di tempat kerja dan mencegah kemungkinan konfrontasi yang disebabkan oleh ketidakpuasan pekerja terhadap hak-hak mereka.

Mengingat pergeseran demografi dan meningkatnya angka harapan hidup, yang menunjukkan bahwa akan semakin banyak pekerja yang pensiun di tahun-tahun mendatang, maka hak pensiunan atas pesangon harus ditegakkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang jelas dan jelas mengenai skema pensiun dan pesangon, serta menjamin bahwa kebijakan-kebijakan ini diterapkan dengan tepat. Dalam kerangka hukum Indonesia, sejumlah klausul yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan terkait dengan pesangon pensiunan. Kerangka utama untuk menetapkan besaran dan protokol kompensasi

pesangon bagi pekerja yang akan memasuki masa pensiun adalah Pasal 156 dan 167. Memastikan bahwa perusahaan menghormati dan menerapkan hak-hak pekerja dengan tepat memerlukan penegakan hukum dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan ini.

Meskipun standar kompensasi pesangon telah ditetapkan dengan baik, beberapa perusahaan masih tetap beroperasi di luar pedoman ini. Hal ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dan peningkatan pelatihan bagi dunia usaha yang memahami pentingnya menegakkan hak pensiunan atas pesangon. (Setiawan, A. (2020)). Karena standar operasional global yang lebih ketat, penelitian lain menunjukkan bahwa perusahaan multinasional cenderung lebih baik dalam mematuhi kewajiban ini; namun, mereka juga menunjukkan kesenjangan antara kebijakan dan implementasi di dunia nyata. (Ramadhan, M., & Kurniawati, R. (2021).) Secara hukum, berbagai peraturan dan kebijakan pemerintah termasuk yang berkaitan dengan program pensiun dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mendukung pentingnya menghormati hak pensiunan atas pesangon. menyoroti betapa pentingnya bersikap terbuka dan akuntabel dalam proses komunikasi terkait hak pesangon untuk mencegah konflik dan meningkatkan kepuasan karyawan. (Yuliani, D. (2019). Oleh karena itu, korporasi mempunyai kewajiban untuk menghormati hak-hak pekerja terkait dengan pesangon pensiunan. Hal ini penting untuk kesejahteraan tenaga kerja serta untuk menjaga hubungan kerja yang ramah dan mencegah konfrontasi di masa depan. Memastikan hak-hak ini terealisasi secara memadai memerlukan

pelaksanaan kebijakan yang transparan dan bertanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat pasal-pasal terkait hak-hak karyawan terkait dengan santunan pesangon pensiunan dan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi hak-hak tersebut:

a. Pasal 154: Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Alasan pemutusan hubungan kerja tercantum dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- 3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berdasarkan pasal tersebut, korporasi dapat memberhentikan pekerjanya karena berbagai alasan yang sah, termasuk mencapai usia pensiun. Pembeneran tambahan mencakup skenario di mana

pekerja melakukan pelanggaran berat atau organisasi menghadapi keadaan tertentu yang memerlukan pengurangan staf.

b. Pasal 156: Hak Atas Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPHK) dan Uang Pengganti Hak (UPH)

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit 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;
 - i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan 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
 - h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- c. Pasal 157: Pembayaran Penghargaan Uang Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak
- 1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
 - a) Upah pokok;
Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar

pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

- 2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
 - 3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
 - 4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- d. Pasal 167: Mengatur Uang Pesangon Bagi Pekerja Yang Diikutsertakan Dalam Program Pensiun
- 1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat

- (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- 2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
 - 3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
 - 4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - 5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- 6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ti-dak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Salah satu cara untuk menjamin kesejahteraan karyawan adalah melalui kontribusi karyawan. Asuransi kesehatan membantu karyawan mengurangi dampak risiko sehari-hari seperti kehilangan pekerjaan, penyakit, dan kecelakaan yang dapat mengakibatkan cedera atau kematian. Berbagai tindakan telah dilakukan, seperti penerapan program pensiun oleh instansi pemerintah atau perusahaan swasta, untuk mengatasi tantangan tersebut. Perlu dalam kesejahteraan ini, pekerja dan keluarganya tidak akan menghadapi kesulitan keuangan jika pekerja berhenti bekerja karena atau meninggal dunia. Berbagai tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja. Usia pensiun disebutkan dalam peraturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meski tidak jelas berapa usia pasti seorang pekerja untuk dianggap telah mencapai batasan usia pensiun. Pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2015 memuat aturan mengenai usia pensiun dan menetapkan bahwa:

- a. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.

- b. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- c. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- d. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Dapat dikatakan bahwa ketentuan yang mengatur mengenai batas usia pensiun bagi pekerja merupakan peraturan baru, dan sebelumnya hanya diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Pengusaha wajib memberikan uang kepada pekerja/buruh sebanyak dua kali lipat dari uang pesangon, uang pesangon masa kerja, dan satu uang penggantian hak tambahan jika pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang telah ditentukan. Pekerja dan buruh tidak lagi berhak menerima pesangon tunai dan uang penghargaan masa kerja; sebaliknya, mereka berhak atas kompensasi dan program manfaat pensiun jika mereka diikutsertakan dalam program pensiun dan pemberi kerja membayar seluruh iuran dan premi.

Apabila pekerja/buruh mengikuti program pensiun, maka pemberi kerja akan membayar seluruh premi dan jaminan, serta berhak menerima

manfaat pensiun sekaligus. Besarnya uang pesangon dan masa kerja harus dihitung dan dibandingkan sesuai dengan undang-undang dana pensiun. Selain itu, harus ditentukan pula uang ganti rugi yang seharusnya diterima sesuai dengan pasal 167 ayat (5). Apabila terdapat selisih (kurang), maka pemberi kerja wajib mengganti kekurangan tersebut di samping hak yang diakui atas manfaat pensiun dan uang santunan. Tidak mengurangi hak-hak yang diatur dalam undang-undang apabila pekerja/buruh mengikuti program pensiun dan pemberi kerja serta pekerja/buruh akan mengatur dan menilai sebaliknya sepanjang pekerjaan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengenai pensiun, dapat dibuat dan disepakati pengaturan pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama sesuai dengan pedoman yang diatur dalam Pasal 167 ayat (4). (Sartika Zainuri, 2021)

6. Perjanjian Kerja Sama (PKB) selain Undang – Undang Tenaga Kerja

Perjanjian kerja atau disebut *Arbeidsovereenkos* dalam bahasa Belanda, menurut Lalu Husni, bisa mempunyai arti yang berbeda-beda. Misalnya, Pasal 1601 a KUH Perdata mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja) menyetujui untuk tunduk pada perintah pihak lain, pemberi kerja melakukan pekerjaan untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan upah, dan Pasal 1 angka 14 UUK mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Menurut Djumadi, dalam menafsirkan Pasal 1601a KUH Perdata jelas sekali terdapat dua ketentuan: satu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan satu lagi tentang suatu pihak berada di bawah kekuasaan pihak lain; buruh atau buruh adalah pihak yang tunduk pada perintah orang lain. Sebaliknya, pemberi kerja atau pengusaha adalah orang yang menurut peraturan tersebut tidak mengikat dirinya sendiri dan juga berwenang memberikan perintah kepada orang lain. Gagasan pokok perjanjian kerja adalah bahwa seseorang (pekerja atau buruh) dipekerjakan oleh orang lain (pemberi kerja) agar dapat melaksanakan tugas sesuai petunjuk dan mendapat upah. Oleh karena itu, jika seseorang telah menandatangani perjanjian kerja, berarti ia wajib menaati arahan orang tersebut.

Lalu Husni menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian lainnya, harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata agar dapat dianggap sah. Ketentuan ini juga terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibentuk berdasarkan empat faktor: 1) kesepakatan bersama; 2) kemampuan atau ketrampilan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum; 3) adanya pekerjaan yang disepakati; dan 4) karya yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kesusilaan, atau ketertiban umum. Hak dan tanggung jawab pemberi kerja dan pekerja dituangkan dalam perjanjian kerja. Kewajiban

pemberi kerja, khususnya membayar gaji, merupakan hak pekerja. Namun, tanggung jawab seorang pekerja ditentukan oleh pemberi kerja dan haknya (yaitu, pekerjaan, dimana pekerja tersebut dipekerjakan oleh pemberi kerja dan diharuskan melakukan tugas tersebut).

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang menguraikan tentang hak, kewajiban, dan syarat-syarat kerja antara pemberi kerja atau pekerja dengan pengusaha. Pengusaha dapat berupa warga negara, pemilik bisnis, lembaga pemerintah, atau jenis organisasi lainnya yang mempekerjakan orang dan membayar mereka uang atau tunjangan lainnya. Siapa pun yang bekerja dan mendapat upah tunai atau imbalan lain disebut pekerja atau buruh. Hubungan yang dibangun atas perjanjian kerja yang mencakup aspek ketenagakerjaan, penggajian, dan perintah disebut dengan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. (Dr. Nuradi & Edi Rohaedi, 2021)

Perjanjian kerja dibentuk atas dasar saling pengertian, kesanggupan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak melanggar hukum, asas kesusilaan, atau ketertiban umum. PKB perusahaan dan peraturannya tidak bertentangan dengan syarat-syarat perjanjian kerja. Mereka disebut sebagai PKWT, PKWTT, dan PKB dalam perjanjian kerja. Untuk mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, maka pengusaha sepakat untuk menyelenggarakan PKB yang

menjadi pokok bahasan pasal ini. Landasan PKB adalah itikad baik, keterusterangan, dan keterbukaan para pihak secara sukarela, tanpa paksaan untuk mengambil keputusan melalui musyawarah. PKB ditulis dalam aksara Indonesia dan Latin. Tersedia penerjemah PKB dalam bahasa Indonesia tersumpah, dan terjemahannya dinilai memenuhi spesifikasi. Apabila timbul alternatif penafsiran, maka bahasa Indonesia yang digunakan sesuai dengan Pasal 116 UU Ketenagakerjaan, meskipun PKB dibuat dalam bahasa Inggris dan diterjemahkan ke dalam bahasa asing.

Peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam menciptakan perjanjian perundingan bersama, yaitu pengaturan kerja yang optimal antara pengusaha dan pekerja. Secara normatif, serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada Pasal 4 Ayat (2) Angka 1, khusus sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB). Selain itu, serikat pekerja/serikat buruh menandatangani perjanjian kerja bersama (PKB) dalam PERMEN No.16 Tahun 2011 pada Pasal 22. Sebagaimana dijelaskan lebih lanjut dalam PERMEN No.16 Tahun 2011, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi dalam perjanjian perundingan bersama dengan berperan sebagai pihak yang mengajukan permohonan pembahasan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB). Berdasarkan pasal 15:” pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh; dan
- b. Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.”

Serikat pekerja dan serikat buruh mempunyai peranan penting dalam proses penyusunan perjanjian kerja bersama (PKB). Karena perjanjian-perjanjian ini memperbolehkan pekerja dan buruh untuk melakukan tawar-menawar, maka perjanjian-perjanjian tersebut sangat terkait dengan kesejahteraan para pihak saat ini dan di masa depan. Tawar-menawar fasilitas dan kondisi kerja dengan pemberi kerja. (Nita & Susilo, 2020)

Suatu produk yang tidak diatur undang-undang akan menjadi normatif apabila telah disepakati dan dituangkan dalam PKB, diakui oleh Departemen terkait, dan mengikat kedua belah pihak untuk melaksanakannya. Ini dikenal sebagai *lex specialis*. Perjanjian Kerja Bersama berfungsi sebagai wadah untuk memuat dan menyatakan perjanjian-perjanjian baru yang didasarkan pada perjanjian tersebut.

Tujuan dari penyusunan perjanjian perundingan bersama adalah:

- a. Menyatakan dan menegaskan dengan jelas tugas dan hak pengusaha dan pekerja.
- b. Mempromosikan dan memupuk hubungan kerja yang positif di dalam organisasi

- c. Memutuskan bersama mengenai persyaratan kerja dan/atau keharmonisan industri yang belum tercakup dalam persyaratan peraturan perundang-undangan mengenai kondisi kerja.
 - d. Manfaat/Keuntungan dari Perjanjian Kerja Bersama meliputi:
 - e. Meningkatnya kesadaran akan hak dan tanggung jawab antara pengusaha dan pekerja;
 - f. Mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan perburuhan atau bentuk hubungan industrial lainnya untuk menjaga efisiensi operasional usaha dan proses produksi;
 - g. Membantu menjaga ketenangan karyawan dan meningkatkan semangat dan ketekunan dalam bekerja;
 - h. Memungkinkan pemilik usaha menganggarkan biaya tenaga kerja yang harus disisihkan atau diubah sesuai dengan masa berlaku PKB.
- (Pinontoan et al., 2023)