

SENGKETA PENENTUAN BATAS USIA PENSIUN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Zulfikar Fahlevi

Sekretaris Pusat Bantuan Hukum (PBH)

Universitas Nasional Jakarta

fahlevi.zulfikar23@gmail.com

Abstract

In Act No. 13, 2003 on employment stated does not regulate the time of retirement and the retirement age limit for private-sector workers. In article 167 paragraph 1 of the employment LAW is mentioned that one reason for termination of employment is because workers have entered the retirement age.. The results of the research are comprehended, that the retirement age limit is not regulated and expressly stipulated in the Manpower Act, but implied in article 154 letter C of Act No. 13/2003, that the retirement age limit shall be governed or Agreement, company regulation or cooperation agreement, or for certain departments governed by statutory regulations. If not regulated, it can refer to the law that is practiced in some companies, while in the form of legal certainty as an effort to prevent disputes of interest age limit is reviewed from the case 190/PDT.Sus-PHI.G/2018/PN.JKT.PS. The judge's verdict in the case is already reflecting justice because it considers that PKB is an autonomous law made by the entrepreneur with a labor union whose ordinance of manufacture and validity is governed by public law (heteronom) and can be proven by the agreement without leaving a dispute regarding the retirement age.

Keyword: *Court Disputes, Pension Limit*

Latar Belakang

Membangun sistem perburuhan nasional sesuai dengan kepribadian bangsa yang berdasarkan Pancasila, terutama sila kelima tentang keadilan sosial, maka pemerintah ikut campur tangan dalam menciptakan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan. Campur tangan pemerintah dimaksud bertujuan untuk mewujudkan sistem perburuhan yang adil dengan melahirkan peraturan perundangan perburuhan yang secara berimbang memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh dan pengusaha sehingga kepentingan keduanya terakomodasi. Tujuan akhirnya adalah untuk

membangun sistem perekonomian nasional secara bersama demi kesejahteraan bersama pula. Secara konkret buruh tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak dan manusiawi serta pengusaha tetap dapat menjaga kelangsungan perusahaannya, sehingga terjadi hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan.

Keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial diprakarsai oleh UUD RI 1945. Dalam Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak” jadi pemerintah sebagai kelompok yang mengatur negara mempunyai kewajiban untuk memastikan warga negaranya mencapai tujuan itu¹.

Dalam Hubungan Industrial diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Situasi dan kondisi pemerintahan dan stabilitas ekonomi yang tidak menentu berdampak pada perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil yang mengalami kerugian bahkan tutup. Untuk menyelamatkan perusahaan tetap berdiri dan kelangsungan perusahaan terjaga, banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik itu memasuki masa pensiun maupun karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ataupun atas kemauan karyawan itu sendiri. Di Indonesia pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan memasuki masa pensiun diatur dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi :

”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 penelitian ini penulis menggunakan teori Perlindungan Hukum³, Teori Keadilan yang berdasarkan Pancasila, yaitu Sila Kelima, yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Hakikatnya konsep ini, bukan saja relevan dengan teori kesejahteraan yang dianut Indonesia, serta landasan hukum pembangunan ekonomi nasional, yaitu ketentuan dalam Pasal 33 UUD 1945. Namun keadilan ini menjadi ruh atau landasan moral hukum dan sekaligus tolak ukur sistem hukum positif serta teori keadilan Rawls⁴, dan Teori Perundang-Undangan (Hans Kelsen).

Adapun, metode penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif analitis⁵. Penulis tidak lupa menghaturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada Dr. Djangkung Sujarwadi, S.H., M.H., Dr. Harniati, S.H., LL.M., dan Rumainur, S.H., M.H., Ph.D berkat bimbingannya, maka penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya.

Kasus Posisi

TEGUH WIDODO, Cs Penggugat I sampai dengan Penggugat III dalam hal ini bertindak untuk dan karena jabatannya selaku Ketua Serikat Pekerja Indocement Tunggal Prakarsa, dalam perkara ini diwakili oleh Kuasanya : Ronida, SH., Acep Pahrudin, SH., Yayat Ruhayat, Agus Sarjanto, SH., Ribut Santoso, Asep Enuh Amnallah, seluruhnya adalah Para Pengurus Serikat Pekerja Indocement Tunggal Prakarsa Unit Citeureup yang beralamat di Komplek Housing I Indocement, Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja, Citeureup, Kabupaten Bogor, untuk bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus masing-masing tanggal 31 Maret 2017, selanjutnya disebut sebagai Para Penggugat; MELAWAN

PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk, yang diwakili oleh Chistian Kartawijaya dan Oey Marcos selaku Direktur Utama dan Direktur PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, yang berkedudukan di Wisma Indocement, Level 8, Jl. Jendral Sudirman, Kav. 70-71 Jakarta 12910, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : Dani Handajani, Rahmanto basuki, Hayat Najdmudin, Syarif Hidayat, Dugeng Santoso dan Hamdani, seluruhnya adalah Karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk., yang beramat di Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja, Citeureup, Bogor 16810, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Juli 2018, Selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

Hasil dan Pembahasan

A. Pertimbangan Hukum

1. Bahwa terhadap fakta bahwa ditandatanganinya kesepakatan mengenai Ketentuan PKB VIII Periode 2018-2019 PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Oleh Para Direktur Tergugat dan tim perunding Tergugat lainnya dengan Para Penggugat beserta tim perunding dari Serikat Pekerja lainnya yang menyepakati pemberlakuan seluruh ketentuan PKB VII kedalam PKB VIII tanpa membuat pengecualian terhadap hal-hal yang diperselisihkan dalam perkara a quo, Majelis menilai dan berkesimpulan bahwa Para pihak telah sepakat mengeliminir seluruh perbedaan pendapat antara Tim Perundingan Tergugat dengan Tim Perunding Para Penggugat mengenai perundingan PKB VIII periode 2018-2019;
2. Bahwa PKB merupakan hukum otonom yang dibuat Pengusaha dengan Serikat Pekerja, namun tata cara pembuatan dan masa berlakunya diatur oleh hukum publik (heteronom), perkara a quo timbul akibat terdapat ketidak sesuain pendapat antara Para Penggugat dan Tergugat mengenai perubahan syarat-syarat kerja yang terdapat dalam PKB VII periode 2016-2017, oleh karena secara hukum PKB tersebut masa berlakunya telah habis, Majelis berpendapat bahwa

sesuai asas kemanfaat hukum, maka tidak tepat jika Pengadilan memeriksa dan memutus perkara yang secara substansi tidak lagi disengketakan di dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama yang baru, dan pula secara yuridis Perjanjian Kerja Bersama yang lama in casu PKB VII masa berlakunya telah habis;

3. Bahwa oleh karena PKB VII periode 2016-2017 masa berlaku telah berakhir dan terbukti telah di ganti dengan PKB VIII periode 2018-2019 dengan kesepakatan antara Para Penggugat dengan Tergugat, dan pula kesepakatan tersebut terbukti tanpa meninggalkan sengketa mengenai Usia Pensiun (Bab VIII Pasal 28 ayat 7.1) dan Nilai Besaran Manfaat Pensiun (Bab VIII Pasal 28 ayat 9.2), sehingga terhadap petitum Para Penggugat angka (3) tidak relevan dan tidak berdasarkan hukum, karenanya haruslah ditolak;
4. Bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Para untuk seluruhnya;
5. Bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat ditolak untuk seluruhnya dan nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;
6. Mengingat dan memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan.

B. Konflik Hukum Yang Timbul Dalam Pengaturan Batas Usia Pensiun

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta. Dalam pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf c UU Ketenagakerjaan.

Penentuan mengenai batas usia pensiun biasanya merujuk pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan, atau berpedoman pada

beberapa Undang-Undang yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun, seperti Undang-Undang Jamsostek, Undang-Undang mengenai Dana Pensiun atau Undang-Undang Kepegawaian serta Undang-Undang mengenai profesi tertentu.

Contohnya pada pasal 14 ayat 1 UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) dibayarkan kepada tenaga yang telah mencapai usia 55 tahun. Ketentuan tersebut merupakan saat timbulnya hak atas Jaminan Hari Tua yang dapat dianalogikan sebagai saat mencapai batas usia pensiun.

Sama halnya dengan Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang menyebutkan bahwa hak atas manfaat pensiun dengan catatan batas usia pensiun normal adalah 55 tahun dan batas usia pensiun wajib maksimum 60 tahun. Lagi-lagi ketentuan tersebut dianalogikan sebagai batas usia pensiun bagi pekerja

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

1. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
2. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
3. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
4. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan tidak ada ketentuan mengenai batasan usia tertentu seseorang pekerja/buruh mencapai batasan usia pensiun sebagai saat berakhirnya hubungan kerja. Walaupun demikian, pada Pasal 154 huruf c jo Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No.13/2003, dalam konteks permohonan penetapan PHK tersirat klausul yang menyatakan, bahwa penetapan PHK tidak diperlukan dalam hal pekerja telah mencapai batas usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Dari klausul tersebut tersirat makna bahwa penentuan batas usia pensiun, harus ditetapkan (dipastikan secara tegas) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, bilamana (batas usia pensiun dimaksud pada suatu jabatan tertentu) tidak diatur dalam suatu

peraturan perundang-undangan tertentu. Menurut pengamatan penulis dan dalam praktik di beberapa perusahaan, pengusaha yang tidak/belum mengatur ketetapan mengenai batasan usia pensiun, lazimnya ditentukan atau disepakati berdasarkan kebiasaan atau praktik yang diterapkan dengan merujuk pada apa atau berapa yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama suatu perusahaan lainnya sesuai dengan job atau status dan strata kompetensi kerja atau profesi seseorang pekerja/buruh.

Selanjutnya, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun (Permenaker No.02/1995) ditetapkan suatu *batasan usia* tertentu bagi peserta Dana Pensiun, yakni :

1. Batas usia pensiun normal bagi peserta, ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun; dan
2. batas usia pensiun maksimum (wajib) ditetapkan 60 (enam puluh) tahun;

Kedua ketetapan batas usia pensiun tersebut lazim dijadikan rujukan bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja (PHK). Namun hakikatnya ketentuan batasan usia pensiun secara normal atau wajib tersebut bukan dan tidak terkait dengan saat berakhirnya hubungan kerja (PHK).

Akan tetapi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan (5) UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun penentuan batas usia pensiun dalam Permenaker No.02/1995 dimaksud hanya menentukan saat timbulnya hak untuk memperoleh manfaat pensiun.

Demikian juga Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP No.45/2015) sering menjadi rujukan batas usia pensiun, walaupun Peraturan Pemerintah tersebut juga tidak terkait dengan batasan usia untuk berakhirnya hubungan kerja (PHK) karena pensiun.

Dalam Pasal 15 PP No.45/2015 disebutkan, bahwa:

1. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (limapuluh enam) tahun.
2. Mulai 1 Januari 2019 Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (limapuluh tujuh) tahun.
3. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enampuluh lima) tahun.

Makna dari ketentuan tersebut menurut penulis adalah bahwa batas usia timbulnya hak untuk memperoleh manfaat pension sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 PP No.45/2015, adalah pada saat tenaga kerja (peserta program Jaminan Pensiun) telah mencapai umur 56 (limapuluh enam) tahun, atau umur tertentu pada tahun-tahun berikutnya sesuai dengan

perkembangan masa kelipatan tiga tahunan sebagaimana dimaksud Pasal 15 ayat (2) dan (3) PP No.45/2015 a-quo.

Artinya, penentuan usia pensiun dalam PP dimaksud bukan saat berakhirnya hubungan kerja atau PHK, akan tetapi hanya merupakan saat timbulnya hak atas manfaat pensiun secara berkala dengan manfaat pasti.

Kemudian bagaimana dalam praktik perselisihan dan apa kebijakan Hakim jika batas usia pensiun tidak ditetapkan secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, demikian juga bukan pada jenis jabatan yang masa pensiunnya untuk PHK diatur oleh peraturan perundang-undangan. Berdasarkan ketentuan dan penjelasan sebagaimana tersebut di atas, jelas bahwa batas usia pensiun tidak diatur dan ditetapkan secara tegas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan tetapi tersirat amanat dalam Pasal 154 huruf c UU No.13/2003, bahwa ketetapan batas usia pensiun harus diatur atau diperjanjikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, atau untuk jabatan-jabatan tertentu diatur dalam peraturan perundang-undangan. Adapun jika tidak diatur, maka dapat merujuk pada kelaziman yang dipraktikkan di beberapa Perusahaan.

C. Bentuk kepastian hukum sebagai upaya mencegah sengketa kepentingan batas usia pensiun ditinjau dari Perkara 190/Pdt.Sus-PHI.G2018/PN.JKT.PS

Sengketa kepentingan batas usia pensiun memang tidak dapat dihindarkan, karena selain belum adanya kejelasan mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur akan hal tersebut, beberapa putusan hakim juga berbeda-beda dalam menafsirkan usia batas pensiun.

Dalam beberapa putusan Hakim untuk suatu kasus yang tidak diatur atau diperjanjikan mengenai batas usia pensiun, memang Hakim “terpaksa” merujuk pada batas usia pensiun yang ditentukan dalam Pasal 15 PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, atau (bahkan) berpedoman pada batas usia timbulnya hak jaminan hari tua (JHT) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Dalam kasus antara Serikat Pekerja Indocement Tunggal Prakarsa selaku Penggugat dengan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk selaku Tergugat yang teregister dalam nomor registrasi: 190/Pdt.Sus-PHI.G/2018/PN.JKT.PST, alasan Para Penggugat mengajukan klausul ini adalah bahwa rata-rata karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Pada usia 55 tahun masih mampu melaksanakan pekerjaan yang biasa dikerjakan, hal ini terbukti dengan melaksanakannya kontrak kerja selama 1 tahun bagi karyawan yang sudah pensiun sesuai dengan kesepakatan memori PKB VI. Selain itu bahwa terdapat beberapa perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi Semen Indonesia sudah menetapkan usia 56 tahun, antara lain

: Semen Baturaja, Semen Tonasa, Semen Padang dan Semen Gresik, hal ini mengindikasikan PT Indocement Tunggul Prakarsa juga bisa memberlakukan usia pensiun 56 (lima puluh enam) tahun.

Menurut pendapat penulis, keinginan Penggugat secara normatif memang berlandaskan berdasarkan PP No. 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun dalam pasal 1 ayat (1) disebutkan “Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan drajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia”.

Selain itu berdasarkan PP No. 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun dalam pasal 15 sebagai berikut :

1. Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun;
2. Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun sebagaimana disebutkan dalam ayat 1 menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun;
3. Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat 2 bertambah 1 (satu) tahun untuk 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia 65 (enam puluh lima) tahun.

Dapat dikatakan bahwa ketentuan yang mengatur batas usia pensiun pekerja adalah peraturan yang baru, dan sebelumnya hanya diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha, Penulis berpendapat Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) karena perselisihan kepentingan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PPHI) karena perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dalam hal ini terkait perbedaan pendapat mengenai usia pensiun yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

Menurut Penggugat seharusnya penentuan batas usia pensiun, haruslah berlandaskan pengaturan pensiun di Indonesia, yaitu : UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per.02/MEN/1993 tentang usia pensiun dan batas usia pensiun maksimum bagi peserta Peraturan Dana Pensiun.

Bahwa dari pengaturan mengenai batas usia pensiun di atas ada tiga rujukan dasar hukum dalam menetapkan batas usia pensiun yakni :

1. Berlandaskan pada Pasal 254 huruf c Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan artinya penetapan diserahkan sepenuhnya kepada perusahaan dengan mempertimbangkan kondisi dan produktifitas perusahaan dan/atau kesepakatan perusahaan dengan serikat pekerja (Perjanjian Kerja) atau kesepakatan perusahaan dengan serikat pekerja (Perjanjian Kerja Bersama) atau merujuk pada peraturan perundang-undangan (masalahnya peraturan perundangan yang mana);
2. Merujuk pada UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No. PER.02/MEN/1993 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Peserta Peraturan Dana Pensiun. Ketentuan ini menegaskan batas usia pensiun normal 55 tahun dan maksimum 60 tahun;
3. Merujuk pada UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) Jo. Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun;

Menurut hemat penulis, rujukan tersebut sudah sangat tepat secara normative namun belum memenuhi unsur perlindungan hukum sebagaimana, dalam teori perlindungan hukum bahwa prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah, hal tersebut dikarenakan belum diatur secara jelas mengenai sengketa batas usia pensiun.

Akan tetapi menilik dari putusan kasus tersebut yang mana pertimbangan hukumnya adalah bahwa terhadap fakta bahwa ditandatanganinya kesepakatan mengenai Ketentuan PKB VIII Periode 2018-2019 PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Oleh Para Direktur Tergugat dan tim perunding Tergugat lainnya dengan Para Penggugat beserta tim perunding dari Serikat Pekerja lainnya yang menyepakati pemberlakuan seluruh ketentuan PKB VII kedalam PKB VIII tanpa membuat pengecualian terhadap hal-hal yang diperselisihkan dalam perkara a quo, Majelis menilai dan berkesimpulan bahwa Para pihak telah sepakat mengeliminir seluruh perbedaan pendapat antara Tim Perundingan Tergugat dengan Tim Perunding Para Penggugat mengenai perundingan PKB VIII periode 2018-2019.

Majelis Hakim menimbang bahwa PKB merupakan hukum otonom yang dibuat Pengusaha dengan Serikat Pekerja, namun tata cara pembuatan dan masa berlakunya diatur oleh hukum publik (heteronom), perkara a quo timbul akibat terdapat ketidak sesuain pendapat antara Para Penggugat dan Tergugat mengenai perubahan syarat-syarat kerja yang terdapat dalam PKB VII periode 2016-2017, oleh karena secara hukum PKB tersebut masa berlakunya telah habis, Majelis berpendapat bahwa sesuai asas kemanfaat hukum, maka tidak tepat jika Pengadilan memeriksa dan memutus perkara yang secara substansi tidak lagi disengketakan di dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama yang baru, dan pula secara yuridis Perjanjian Kerja Bersama yang lama in casu PKB VII masa berlakunya telah habis.

Dikarenakan masa berlaku PKB tersebut telah berakhir dan terbukti telah diganti dengan PKB VIII periode 2018-2019 dengan kesepakatan antara Para Penggugat dengan Tergugat, dan pula kesepakatan tersebut terbukti tanpa meninggalkan sengketa mengenai Usia Pensiun, sehingga terhadap petitum Para Penggugat dianggap tidak relevan dan tidak berdasarkan hukum, karenanya haruslah ditolak;

Menurut hemat penulis, Putusan Hakim dalam kasus dimaksud sudah mencerminkan keadilan dikarenakan mempertimbangkan bahwa PKB merupakan hukum otonom yang dibuat oleh Pengusaha dengan serikat pekerja yang tata cara pembuatan dan masa berlakunya diatur oleh hukum public (heteronom) dan dapat dibuktikan perjanjian tersebut tanpa meninggalkan sengketa mengenai usia pensiun.

Walaupun Putusan Hakim dalam kasus dimaksud, hanya sebagai dasar (bagi Hakim) untuk memutuskan tertolaknya gugatan penggugat mengenai batas usia pensiun, namun terlihat dari keinginan Perusahaan yang ingin memutuskan hubungan kerja secara baik-baik.

D. Simpulan dan Saran

Walau UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta, namun, dalam pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pension --- akan tetapi, tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf c UU Ketenagakerjaan.

Penentuan mengenai batas usia pensiun biasanya merujuk pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan, atau berpedoman pada beberapa Undang-Undang yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan

masa pensiun, seperti Undang-Undang Jamsostek, Undang-Undang mengenai Dana Pensiun atau Undang-Undang Kepegawaian serta Undang-Undang mengenai profesi tertentu.

Dalam praktiknya, beberapa perusahaan juga lazim merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai timbulnya hak atas manfaat pensiun, khususnya terkait dengan penyelenggaraan program dana pensiun.

Sementara, dalam kasus antara Serikat Pekerja Indocement Tunggal Prakarsa selaku Penggugat dengan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk selaku Tergugat yang teregister dalam nomor registrasi : 190/Pdt.Sus-PHI.G/2018/PN.JKT.PST, alasan Para Penggugat mengajukan klausul ini adalah bahwa rata-rata karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Pada usia 55 tahun masih mampu melaksanakan pekerjaan yang biasa dikerjakan, hal ini terbukti dengan melaksanakannya kontrak kerja selama 1 tahun bagi karyawan yang sudah pensiun sesuai dengan kesepakatan memori PKB VI. Selain itu bahwa terdapat beberapa perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi Semen Indonesia sudah menetapkan usia 56 tahun, antara lain : Semen Baturaja, Semen Tonasa, Semen Padang dan Semen Gresik, hal ini mengindikasikan PT Indocement Tunggal Prakarsa juga bisa memberlakukan usia pensiun 56 (lima puluh enam) tahun.

Bertalian dengan yang tersebut di atas, maka, Penulis berpendapat Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan perselisihan kepentingan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PPHI) karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dalam hal ini terkait perbedaan pendapat mengenai usia pensiun yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Pada kesempatan ini, penulis tidak lupa mengajukan saran sebagai masukan kepada pemerintah untuk membuat regulasi secara jelas mengenai batas usia pensiun pekerja haruslah berlandaskan pengaturan pensiun di Indonesia, yaitu : UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU No.24 Tahun 2011 tentang Beda Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per.02/MEN/1993 tentang usia pensiun dan batas usia pensiun maksimum dengan berlandaskan pada Pasal 154 huruf c Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No.

PER.02/MEN/1993 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Peserta Peraturan Dana Pensiun, dan pada UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) Jo. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun.

Endnote :

¹Rumainur, *Hukum Ketenagakerjaan* (Dasar-Dasar Outsourcing), Tampuniak Mustika Edukarya, 2016, hlm.45

²Pasal 167 ayat (1) Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

³CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka. 1989)

⁴John Rawls, *A theory of justice* 1971.

⁵*Ibid.*, hal. 99

Daftar Pustaka

A. Buku-buku

Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Divisi Buku Perguruan Tinggi, Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, Tahun 2008.

Fikri C. Wardana, *Tersenyum Sebelum Pensiun dan Tertawa Setelah Pensiun*, Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia Building, Jakarta 10270.

Rumainur, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2004.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Sekretaris Jenderal Departemen Perburuan Ex, Guru Besar Hukum Perburuan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Penerbit Djambatan, Tahun 1996.

Mediya Rafeldi, *Undang–Undang Ketenagakerjaan*. diterbitkan oleh ALIKA, Cetakan pertama: Jakarta, September, Tahun, Tahun 2016.

Maspion Group, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Gresik, Tahun 2015-2017.

Ma’ruf Cahyono, *Panduan Pemasarakatan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat*, Sekretaris Jenderal MPR RI, Tahun 2016.

Pimpinan MPR dan Tim Kerja Sosialisasi MPR RI Periode 2009-2014,
Sekretariat MPR RI , Jl.Jend. Gatot Subroto No.6, Jakarta - 10270.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Guru Besar Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Airlangga*, Surabaya, Cetakan ke dua
belas, Tahun 2016.

B. Perundang-undangan

Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945, PT. Pustaka Baru, Yogyakarta,2014.

-----,Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang
ketenagakerjaan. Republik Indonesia, Undang - Undang Nomor 2
tahun 2004, tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

-----,Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

-----, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem
Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN).

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang
Jaminan Pensiun.

-----,Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No.
PER.02/MEN/1993 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia
Pensiun Maksimum Peserta Peraturan Dana Pensiun.

