

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TERTUNDA DI PT. ASCOT DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Aan Tirta Gandana¹, Agus Hendrayana², Dainsyah³, Dian Amalia Dewi⁴, Yudha Permana Sidiq⁵, A. Kamil Razak⁶, Yeti Kurniati⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Magister Hukum Universitas Langlangbuana
Email: Banthar76@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini membahas proses pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pensiun di PT Ascot dan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Studi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perppu Cipta Kerja, dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses PHK yang dilakukan PT Ascot tidak memperhatikan prinsip keadilan dalam kompensasi, di mana pekerja yang telah memasuki usia pensiun menerima kompensasi yang disamakan dengan pekerja lainnya. Hal ini bertentangan dengan ketentuan hukum positif yang memberikan penghargaan lebih besar kepada pekerja dengan masa kerja panjang. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pengawasan pemerintah dan peran serikat pekerja dalam menjamin hak-hak pekerja yang pensiun. Kajian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat perlindungan hukum pekerja lansia dan mendorong praktik ketenagakerjaan yang adil.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pensiun, Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, PP 35 Tahun 2021

ABSTRACT

This study discusses the process of termination of employment (PHK) for reasons of retirement at PT Ascot and legal protection for the fulfillment of workers' rights based on the provisions of the applicable labor law in Indonesia. This study uses a normative juridical approach by examining laws and regulations such as Law Number 13 of 2003, Perppu on Job Creation, and Government Regulation Number 35 of 2021. The findings of the study show that the layoff process carried out by PT Ascot does not pay attention to the principle of fairness in compensation, where workers who have reached retirement age receive compensation that is equal to other workers. This is contrary to the positive legal provisions that give greater rewards to workers with long working periods. The study also emphasizes the importance of government oversight and the role of unions in ensuring the rights of retired workers. This study contributes to strengthening the legal protection of elderly workers and encouraging fair labor practices.

Keywords: Termination of Employment, Retirement, Legal Protection, Workers' Rights, PP 35 of 2021

PENDAHULUAN

Asuransi Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang bertujuan untuk mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara guna menjamin keadilan dan perlindungan hak bagi buruh. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lainnya. Dalam praktiknya, hubungan kerja mengandung unsur perintah, pekerjaan, dan upah sebagai unsur pokok yang wajib dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh.

Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, pemerintah memiliki peran penting sebagai fasilitator antara pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial yang harmonis tidak hanya mendorong produktivitas dan iklim usaha yang kondusif, tetapi juga merupakan instrumen untuk menciptakan keadilan sosial. Sayangnya, praktik ketenagakerjaan di lapangan masih sering menyimpang dari norma hukum, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK).

Di Indonesia pada saat ini untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan. Berdasarkan undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Walaupun ada Pengadilan Hubungan Industrial tapi fungsi juru damai untuk berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap diperlukan.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan diakhiri dengan membuat perjanjian Bersama antara kedua belah pihak. Apabila tidak tercapai mufakat dan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal dan dilanjutkan kepada proses mediasi. Apabila dalam proses mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian Bersama. Sebaliknya, apabila tidak tercapai kesepakatan, maka dilanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrialnya melalui jalur litigasi yaitu pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Salah satu kasus yang mencuat adalah penundaan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh yang memasuki usia pensiun di PT. ASCOT. Kasus ini menjadi menarik karena terjadi pelanggaran terhadap ketentuan usia pensiun sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, serta tidak adanya kepastian hukum mengenai kapan seorang pekerja wajib dipensiunkan.

Permasalahan mengenai PHK karena usia pensiun menjadi isu hukum yang kompleks. Di satu sisi, peraturan perundang-undangan memberikan batas usia pensiun secara bertahap dimulai dari 56 tahun dan bertambah satu tahun setiap tiga tahun hingga maksimal 65 tahun. Di sisi lain, perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sering kali tidak memuat secara tegas usia pensiun tersebut sehingga menimbulkan multitafsir dan celah bagi perusahaan untuk melakukan penundaan (Yulianto, 2020).

Penundaan PHK terhadap pekerja pensiun tidak hanya merugikan hak-hak normatif pekerja, tetapi juga melanggar prinsip perlindungan hukum. Dalam kasus PT. ASCOT, pekerja yang sudah berusia 64 tahun dan telah mengabdikan selama lebih dari tiga dekade justru diberhentikan dengan status PHK massal alih-alih pensiun, yang berakibat pada perbedaan kompensasi yang diterima. Penelitian sebelumnya oleh Rani dan Andriani (2022) menunjukkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia yang belum patuh terhadap ketentuan usia pensiun dan mekanisme kompensasi sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pelanggaran ini sering disebabkan oleh lemahnya pengawasan dan minimnya pemahaman hukum dari pihak pekerja itu sendiri.

Dalam konteks perlindungan hukum, penting untuk membedakan antara PHK karena alasan efisiensi dengan PHK karena pensiun. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara berbeda mengenai besaran pesangon dan kompensasi dalam dua kasus tersebut. Oleh karena itu, pengaburan status PHK dapat menjadi modus untuk mengurangi beban kompensasi oleh Perusahaan (Rani, Andriyani, 2022).

Studi oleh Nur Azizah dan Lestari (2021) mengungkapkan bahwa implementasi penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit dan mediasi masih belum optimal karena sering kali pekerja berada pada posisi tawar yang lemah dan akhirnya menerima hasil yang tidak adil. Hal ini juga terjadi dalam kasus PT. ASCOT, di mana buruh menerima kompensasi secara disamaratakan dengan buruh PHK massal lainnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap perselisihan hubungan industrial seharusnya diawali dengan upaya penyelesaian melalui bipartit, dan jika gagal maka dilanjutkan ke mediasi, konsiliasi, atau bahkan arbitrase. Namun kenyataannya, masih banyak kasus yang diselesaikan melalui kompromi sepihak tanpa mekanisme formal yang sah secara hukum (Situmorang, 2023). Aspek penting lainnya yang perlu diperhatikan adalah dokumen perjanjian kerja yang seharusnya menjadi dasar untuk menentukan usia pensiun. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa buruh PT. ASCOT tidak memiliki akses terhadap salinan perjanjian kerja yang memuat ketentuan usia pensiun, sehingga mengaburkan legal standing pekerja dalam menuntut haknya.

Penelitian ini menyoroti adanya kekosongan norma dalam pengaturan usia pensiun secara definitif, serta tidak adanya sanksi hukum yang tegas bagi pengusaha yang tidak melaksanakan PHK sesuai waktu pensiun. Hal ini menjadi latar belakang mengapa perlu dilakukan rekonstruksi hukum dalam praktik perlindungan buruh usia pensiun.

Novelty atau kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus analisis terhadap bentuk “penundaan PHK pensiun” yang belum banyak dibahas dalam kajian akademik. Sebagian besar literatur hanya membahas PHK massal, PHK karena kesalahan berat, atau PHK karena efisiensi, tanpa mengelaborasi lebih jauh situasi buruh yang “dibiarkan” tetap bekerja melebihi usia pensiun.

Selain itu, penelitian ini mengungkapkan adanya kekosongan hukum mengenai status pekerja yang telah memasuki usia pensiun namun tidak segera diberhentikan, serta tidak adanya ketentuan yang memaksa pengusaha untuk memulai PHK atas dasar usia pensiun. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) bagi pekerja yang sudah tidak produktif. Dari sisi implementasi, penulis juga menemukan bahwa pengawasan dari dinas ketenagakerjaan masih lemah. Padahal, pengawasan ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak menyimpang dari norma-norma ketenagakerjaan yang ada. Lemahnya pengawasan tersebut dapat dilihat sebagai faktor struktural yang memungkinkan praktik eksploitatif terhadap buruh pensiun tetap berlangsung.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan konsep perlindungan hukum terhadap buruh yang memasuki usia pensiun, khususnya dalam konteks ketidakjelasan status dan bentuk pemutusan hubungan kerja yang

ditunda. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan, akademisi, dan praktisi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan pokok permasalahan, jenis penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian yuridis normatif-empiris. Yuridis normatif atau doktrinal adalah penelitian yang menganalisis hukum tertulis, yurisprudensi dan norma-norma yang hidup dalam masyarakat. Pendekatannya bersifat deskriptif analitis yang bertujuan untuk mengambil data secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu permasalahan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan maupun norma-norma hukum yang berlaku. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*) yaitu untuk mendapatkan data dengan melakukan penelaahan bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, yang dapat berupa peraturan perundang-undangan.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian yuridis normatif dengan menganalisis data sekunder dari sumber hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang telah ditetapkan sebagai undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun; dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan. Selanjutnya melakukan analisis bahan hukum sekunder dari buku-buku dan karya ilmiah lainnya maupun bahan hukum tersier yaitu berupa kamus, *website*, majalah, surat kabar dan jurnal ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses PHK di PT Askot Karena Berakhirnya Hubungan Kerja Karyawan Dengan Alasan Pensiun Yang Sesuai Ketentuan Perundang-Undangan Yang Berlaku Di Indonesia

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu titik rawan dalam hubungan industrial yang seringkali menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 ayat (22), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan

pertentangan antara pengusaha dan pekerja/buruh karena perselisihan hak, kepentingan, PHK, atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Adapun ayat (25) menyebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Dalam kasus PT. Ascot (d/h PT. Tah Tong Tekstil Indonesia), persoalan PHK yang melibatkan buruh usia pensiun menjadi rumit karena terkait dengan pengalihan perusahaan. Berdasarkan Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali diatur lain dalam perjanjian pengalihan. Namun, dalam praktiknya, pengusaha baru kerap menggunakan alasan pengalihan ini untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja, termasuk permohonan PHK karena usia pension (Santoso, 2021).

Sesuai ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, batas usia pensiun secara normatif adalah 56 tahun yang meningkat secara bertahap setiap 3 tahun menjadi 65 tahun. Namun, aturan ini menjadi tidak absolut karena Undang-Undang Cipta Kerja memperbolehkan perusahaan dan pekerja mengatur sendiri usia pensiun melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 81 angka 41 Perppu Cipta Kerja yang menjadi Pasal 151A huruf c UU Ketenagakerjaan.

Menurut Juanda Pangaribuan, usia pensiun di sektor swasta dapat berbeda dari ketentuan PP selama telah disepakati kedua belah pihak. Namun, ketiadaan akses buruh terhadap dokumen perjanjian kerja menjadi hambatan dalam menentukan apakah tindakan perusahaan menolak PHK usia pensiun tersebut sah secara hukum (Pangaribuan, 2023). Penundaan PHK pensiun oleh PT. Ascot diperparah oleh praktik PHK massal atas nama efisiensi pada Juni 2025, di mana dua buruh usia pensiun dipersamakan dengan buruh lainnya. Kompensasi yang diberikan sebesar 0,4 kali upah minimum x masa kerja dinilai tidak adil karena tidak mempertimbangkan status mereka sebagai pekerja pensiun, yang seharusnya mendapatkan hak lebih besar (Wahyuni, 2022).

PHK karena usia pensiun diatur secara tegas dalam Pasal 154A ayat (1) huruf n UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah Perppu Cipta Kerja. Ketika pekerja memasuki usia pensiun, pengusaha wajib membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Simulasi perhitungan atas nama Agus Zaelani dengan masa kerja 31 tahun

dan upah Rp 3,2 juta menunjukkan bahwa total haknya mencapai Rp 76 juta dari UP dan UPMK, belum termasuk manfaat JHT sebesar Rp 67,8 juta. Jika iuran pensiun lebih kecil dari nilai kompensasi normatif, selisihnya wajib dibayar oleh pengusaha (Maulana, 2023).

Sayangnya, hasil penyelesaian bipartit antara perusahaan dan Serikat Pekerja Nasional menetapkan besaran kompensasi secara merata tanpa membedakan status buruh pensiun. Praktik ini tidak mencerminkan prinsip keadilan substantif sebagaimana ditekankan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengharuskan penyelesaian didasarkan pada musyawarah untuk mufakat dengan memperhatikan keadilan dan kesetaraan posisi pihak-pihak⁽⁵⁾. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian bipartit seringkali tidak berjalan efektif karena posisi tawar pekerja sangat lemah, sehingga sering berujung pada kompromi sepihak. Dalam banyak kasus, serikat pekerja justru tidak mampu memperjuangkan hak pekerja pensiun secara maksimal karena tekanan dari perusahaan atau keterbatasan pengetahuan hukum.

Aspek lain yang penting adalah pengawasan dari pemerintah yang lemah. Dalam konteks pengalihan perusahaan, pengusaha baru seharusnya melanjutkan hak-hak pekerja terdahulu secara utuh. Namun, karena pengawasan dari dinas tenaga kerja minim, pengusaha sering lolos dari tanggung jawab. Menurut A. Riyanto (2020), lemahnya enforcement dalam hukum ketenagakerjaan menyebabkan terjadinya pelanggaran terus-menerus terhadap hak pekerja, termasuk dalam hal PHK usia pensiun.

Bahkan jika pekerja telah diikutsertakan dalam program pensiun seperti JHT dan JP, hak mereka atas pesangon dan penghargaan masa kerja tidak serta-merta gugur. Pasal 58 PP 35/2021 menegaskan bahwa manfaat dari program pensiun dapat diperhitungkan sebagai pengurang, namun jika nilai pensiun lebih rendah dari hak normatif, selisihnya tetap wajib dibayar oleh pengusaha. Sayangnya, pemahaman ini masih belum merata di kalangan praktisi Perusahaan (Simanjuntak, 2023).

Dengan demikian, kasus PT. Ascot menggambarkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan. Di satu sisi, aturan hukum sudah cukup lengkap untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja usia pensiun. Namun di sisi lain, praktik di lapangan justru menyimpang dari norma hukum karena lemahnya pengawasan, rendahnya pemahaman hukum, dan ketimpangan posisi tawar pekerja dalam penyelesaian bipartit.

Oleh karena itu, penegakan hukum ketenagakerjaan memerlukan penguatan kapasitas serikat pekerja, akses buruh terhadap informasi hukum, serta peran aktif pemerintah dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum yang adil dan setara. Selain itu, perlu didorong kebijakan afirmatif yang menjamin bahwa buruh usia pensiun tidak disamakan dengan PHK biasa, melainkan diberi penghormatan sesuai kontribusi panjangnya dalam Perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab I, Pasal 1. ayat 22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Selanjutnya pada ayat 25, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ada yang menarik dalam kasus ini terkait pengalihan perusahaan dari PT. Tah Tong Tekstil Indonesia kepada PT. Asian Cotton Industry, hal ini juga dijadikan preseden dari pihak perusahaan untuk tidak mengabulkan permohonan PHK usia pensiun dari buruh yang bersangkutan. Sejatinya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., pasal 61, ayat (3), Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Namun demikian, meskipun peraturan pemerintah menetapkan usia pensiun adalah 58 tahun pada tahun 2023, menurut hemat kami penetapan usia pensiun dapat mengikuti aturan yang disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini mengingat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri pun menyebutkan pengaturan usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Jadi, apabila usia pensiun di peraturan perusahaan berbeda dengan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015, maka sepanjang peraturan itu diatur dan disepakati bersama oleh kedua belah pihak, maka aturan usia pensiun pekerja mengikuti peraturan perusahaan. Penjelasan di atas sejalan dengan pendapat **Juanda Pangaribuan**, advokat spesialisasi perburuhan dan Mantan Hakim *Ad-Hoc* Pengadilan

Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat periode 2006–2016. Menurut Juanda, usia pensiun di perusahaan swasta tidak harus sama seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Artinya, perusahaan boleh mengatur lain dari itu misalnya 55 tahun.

Adapun usia pensiun juga bisa disepakati di dalam Perjanjian Kerja Bersama, diatur sendiri di dalam peraturan perusahaan, atau disepakati antara pekerja dan pengusaha di dalam perjanjian kerja individual. Dengan demikian, usia pensiun boleh diatur berbeda dengan usia yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Namun sangat disayangkan dalam penelitian kali ini penulis tidak bisa mendapatkan dokumen perjanjian kerja baik dari buruh yang bersangkutan ataupun dari pihak perusahaan, sehingga penulis tidak bisa menganalisis alasan pihak perusahaan tidak melakukan “PHK” usia pensiun secara otomatis, dan tidak pula mengabulkan permohonan “PHK” usia pensiun dari buruh yang bersangkutan.

Kasus berlanjut hingga Juni 2025 perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi kepada 32 buruh termasuk dua diantaranya yang sudah memasuki usia pensiun. Namun melalui penyelesaian bipartit antara perusahaan dengan buruh yang diwakili Serikat Pekerja Nasional, sehingga dalam musyawarah mufakat hak pesangon yang diterima oleh buruh besarannya disamaratakan baik yang sudah melewati masa pensiun dengan 30 orang buruh lainnya, dengan besaran 0,4 x upah minimum x masa kerja. Hal ini dirasa tidak adil oleh buruh yang sudah melewati masa pensiun tersebut. Lantas bagaimana perlindungan hukum tentang pemenuhan hak dan kewajiban para pihak terhadap karyawan yang dilakukan PHK karena alasan pensiun sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia?

Perlu diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja (“PHK”) dapat terjadi karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun. Berdasarkan Pasal 81 angka 45 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (“Perppu Cipta Kerja”) yang memuat baru Pasal 154A ayat (1) huruf n Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)

Apabila terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sesuai dengan Pasal 81 angka 47 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan

Pemutusan Hubungan Kerja (“Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021”). Adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja menurut Pasal 81 angka 48 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 157 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terdiri atas:

- a. upah pokok; dan
- b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Lebih lanjut, menurut Pasal 56 PP 35/2021 pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun maka berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1,75 kali;
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali; dan
- c. uang penggantian hak.

Uang pesangon (“UP”) diberikan dengan ketentuan Pasal 81 angka 47 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 40 ayat (2) PP 35/2021 adalah sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Pesangon
< 1 tahun	1 bulan upah
≥ 1 tahun tetapi < 2 tahun	2 bulan upah
≥ 2 tahun tetapi < 3 tahun	3 bulan upah
≥ 3 tahun tetapi < 4 tahun	4 bulan upah
≥ 4 tahun tetapi < 5 tahun	5 bulan upah
≥ 5 tahun tetapi < 6 tahun	6 bulan upah
≥ 6 tahun tetapi < 7 tahun	7 bulan upah
≥ 7 tahun tetapi < 8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

Uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) diberikan dengan ketentuan Pasal 81 angka 47 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021 sebagai berikut:

Masa Kerja	UPMK
≥ 3 tahun tetapi < 6 tahun	2 bulan upah
≥ 6 tahun tetapi < 9 tahun	3 bulan upah
≥ 9 tahun tetapi < 12 tahun	4 bulan upah
≥ 12 tahun tetapi < 15 tahun	5 bulan upah
≥ 15 tahun tetapi < 18 tahun	6 bulan upah
≥ 18 tahun tetapi < 21 tahun	7 bulan upah
≥ 21 tahun tetapi < 24 tahun	8 bulan upah
≥ 24 tahun	10 bulan upah

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima menurut Pasal 81 angka 47 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 meliputi:

- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
- hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Selain uang pensiun yang diterima pekerja sebagaimana dijelaskan di atas, uang pensiun pekerja juga dapat diterima melalui program jaminan pension (“JP”). JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia, hal ini berdasar ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (“PP 45/2015”)

Untuk pertama kali, manfaat JP ditetapkan paling sedikit Rp300 ribu dan paling banyak ditetapkan Rp3,6 juta untuk setiap bulannya sesuai dengan Pasal 18 ayat (1) dan (2) PP 45/2015. Besaran manfaat pensiun paling sedikit dan paling banyak disesuaikan setiap

tahun berdasarkan tingkat inflasi umum tahun sebelumnya sesuai dengan Pasal 18 ayat (3) PP 45/2015.

Menurut Pasal 28 ayat (1), (2), dan (3) PP 45/2015, iuran JP wajib dibayarkan setiap bulan sebesar 3% dari upah per bulan dengan pembagian:

- a. 2% dari upah ditanggung oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara; dan
- b. 1% dari upah ditanggung oleh peserta.

Selain JP, terdapat juga jaminan hari tua ("JHT") yaitu manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap, sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua ("PP 46/2015"). Berdasarkan Pasal 22 ayat (1), (2), dan (3) PP 46/2015, manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila peserta berusia 56 tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta yang dibayar secara sekaligus.

Adapun, iuran JHT adalah sebesar 5,7% dari upah dengan ketentuan 2% ditanggung pekerja dan 3,7% ditanggung pengusaha/pemberi kerja sesuai dengan Pasal 16 ayat (1) PP 46/2015. Baik JP maupun JHT, keduanya bersifat wajib, artinya pemberi kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta, sesuai dengan penahapan kepesertaan berdasar pada Pasal 4 ayat (1) PP 45/2015 dan Pasal 2 ayat (1) PP 46/2015.

Apabila perusahaan telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yaitu JP dan/atau JHT, ataupun DPLK, maka hal tersebut dianggap sebagai pemenuhan kewajiban pengusaha atas UP dan UPMK. Hal tersebut merujuk pada ketentuan Pasal 58 ayat (1) PP 35/2021 yang berbunyi:

"Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57."

Namun, jika perhitungan manfaat dari program pensiun lebih kecil daripada UP dan UPMK, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha berdasar pada Pasal 58 ayat (2) PP 35/2021. Dengan demikian, apabila perusahaan mendaftarkan karyawannya dalam program pensiun baik JP, JHT, ataupun DPLK, yang sebagian atau seluruh iurannya dibayarkan perusahaan, dapat menjadi pengurang total dana pensiun sebagaimana dijelaskan di atas. Mengacu pada undang-undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya yaitu Penjelasan Pasal 58 ayat (1) PP 35/2021 perhitungan uang pensiun yang seharusnya diterima buruh yang bersangkutan pada PT. Ascot adalah sebagai berikut:

Agus Zaelani adalah karyawan yang telah bekerja selama 31 tahun. Upah Agus Zaelani adalah Rp 3,2 juta per bulan. Karena telah memasuki masa pensiun, maka seharusnya perusahaan melakukan PHK . Lalu, uang pensiun berapa kali gaji? Berdasarkan hal tersebut, maka yang bersangkutan mendapatkan UP sebesar 9 bulan upah. Selain itu, juga mendapatkan UPMK sebesar 8 bulan upah. Maka perhitungannya sebagai berikut:

Upah per bulan	= Rp3.200.000 (gaji pokok + tunjangan)
Masa kerja	= 31 tahun
UP	= 9 x upah per bulan x 1,75
	= 9 x Rp3.200.000 x 1,75
	= Rp 50.400.000
UPMK	= 8 x upah perbulan x 1
	= 8 x Rp 3.200.000 x 1
	= Rp25.600.000
Total uang pensiun	= Rp 50.400.000+ Rp25.600.000
	= Rp76.000.000

Jika diandaikan pekerja diikutsertakan program JHT dengan masa iur 31 tahun (372 bulan), dan iuran JHT yang dibayar perusahaan sebesar 3,7% dan yang dibayar Agus 2%, maka manfaat program pensiun JHT yang diterima adalah:

Iuran JHT yang dibayar pemberi kerja	$= \text{Upah per bulan} \times 3,7\% \times \text{masa iur}$ $= (\text{Rp } 3.200.000 \text{ juta} \times 3,7\%) \times 372 \text{ bulan}$ $= \text{Rp } 44.044.800$
Iuran JHT yang dibayar oleh Andi	$= \text{Upah per bulan} \times 2\% \times \text{masa iur}$ $= (\text{Rp } 3.200.000 \text{ juta} \times 2\%) \times 372 \text{ bulan}$ $= \text{Rp } 23.808.000$

Karena manfaat dari program pensiun lebih kecil dari UP dan UPMK, jika berdasarkan simulasi perhitungan jumlah total uang pensiun sebelumnya, maka perhitungan selisih uang pensiun yang harus dibayarkan perusahaan adalah:

Selisih uang pensiun	$= (\text{UP} + \text{UPMK}) - \text{iuran JHT yang dibayar pemberi kerja}$ $= \text{Rp } 76.000.000 - \text{Rp } 44.044.800$ $= \text{Rp } 31.955.200$
----------------------	---

Jika dijumlah, total uang pensiun yang diterima Agus Zaelani adalah total iuran JHT (5,7% x upah per bulan x masa iur) yaitu sebesar Rp 67.852.800 ditambah dengan selisih uang pensiun yang dibayarkan oleh pekerja sebesar Rp 31.955.200 yaitu senilai Rp 99.808.000.

Secara normatif hak yang diterima Agus Zaelani adalah seperti simulasi perhitungan di atas, namun berdasar kenyataan melalui kesepakatan bipartit kedua belah pihak tidak seperti seharusnya, maka hal ini juga perlu dianalisis berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar menjamin perlindungan hukum dan keadilan bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedelapan, Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Paragraf 1, Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 136, (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Perlindungan Hukum tentang Pemenuhan Hak dan Kewajiban Para Pihak terhadap Karyawan PT Ascot yang Dilakukan PHK karena Alasan Pensiun Sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK karena alasan pensiun merupakan bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Tujuannya adalah menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan manfaat program pensiun. Pengaturan ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta turunannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam praktik PT Ascot, pemenuhan hak ini menjadi isu karena tidak dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja lansia.

PHK karena pensiun sebenarnya merupakan bentuk pengakhiran hubungan kerja yang sah dan tidak termasuk pelanggaran hubungan industrial, asalkan dilakukan dengan prosedur dan kompensasi yang sesuai hukum. Pasal 154A ayat (1) huruf n UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja yang mencapai usia pensiun berhak diputus hubungan kerjanya. Namun, pemenuhan hak seperti pesangon dan JHT harus dipenuhi tanpa pengurangan, dan disesuaikan dengan masa kerja serta kontribusi pekerja tersebut. PT Ascot tidak melaksanakan hal ini dengan semestinya karena membayarkan kompensasi yang sama kepada seluruh pekerja, termasuk yang memasuki usia pensiun. Tindakan ini melanggar prinsip keadilan proporsional dalam hubungan kerja (Sulistiyono, 2021).

Dalam hukum ketenagakerjaan, prinsip *lex specialis derogat legi generali* menegaskan bahwa aturan khusus mengenai pensiun dalam ketenagakerjaan harus diutamakan dibandingkan perjanjian yang umum. Artinya, meskipun ada kesepakatan bersama (bipartit), jika isinya bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang lebih tinggi, maka kesepakatan itu batal demi hukum. Dalam kasus PT Ascot, pemberian pesangon berdasarkan kesepakatan yang tidak mempertimbangkan usia pensiun bertentangan dengan Perppu Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, hukum harus ditegakkan demi menjaga kepastian dan keadilan hukum bagi pekerja (Rachmad, 2020).

Hak normatif pekerja yang memasuki usia pensiun diatur dalam Pasal 56 PP 35 Tahun 2021, yaitu 1,75 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja. Ini adalah bentuk afirmasi negara kepada pekerja yang telah mengabdikan hidupnya bagi perusahaan dalam jangka waktu lama. PT Ascot yang menyamakan kompensasi pekerja usia pensiun dengan pekerja lainnya jelas menyalahi prinsip penghargaan atas masa kerja. Perlakuan ini tidak hanya menyalahi aturan, tetapi juga menurunkan motivasi kerja generasi pekerja berikutnya karena tidak adanya kepastian perlindungan di masa tua.

Menurut hasil penelitian Syarifuddin (2021), banyak perusahaan di Indonesia belum memahami sepenuhnya kewajiban hukum terkait kompensasi pensiun, dan justru beranggapan bahwa jaminan pensiun dari BPJS sudah mencukupi. Padahal, jaminan BPJS hanyalah salah satu bagian dari hak pekerja, sedangkan pesangon dan penghargaan masa kerja wajib dibayarkan terpisah jika nilai program jaminan lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan. Ketidaktahuan ini juga bisa berasal dari lemahnya pengawasan pemerintah daerah dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan.

Kewajiban perusahaan bukan hanya dalam bentuk pembayaran, tetapi juga kewajiban administratif seperti menyusun dan mensosialisasikan aturan pensiun kepada seluruh pekerja sejak awal hubungan kerja. Jika PT Ascot tidak menyusun atau menyampaikan peraturan mengenai usia pensiun dalam dokumen perjanjian kerja, maka mereka harus tunduk pada ketentuan umum dalam PP 45 Tahun 2015. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan tidak dapat lepas tanggung jawab hanya karena tidak adanya perjanjian tertulis tentang pensiun.

Perlindungan hukum juga menyangkut upaya penyelesaian perselisihan yang wajib mengutamakan musyawarah dan mufakat sebagaimana diatur dalam Pasal 136 UU Ketenagakerjaan. Namun, jika hasil perundingan bipartit melanggar hak normatif pekerja, maka pekerja memiliki hak untuk menolak dan menempuh jalur hukum. Dalam kasus PT Ascot, penyelesaian bipartit menghasilkan kesepakatan yang merugikan pekerja usia pensiun. Maka, secara hukum, pekerja masih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Studi oleh T. Hidayat (2020) menunjukkan bahwa pekerja usia lanjut seringkali tidak memahami detail hukum yang melindungi mereka, sehingga mudah menerima penyelesaian yang merugikan. Rendahnya literasi hukum pekerja menjadi celah yang dimanfaatkan oleh pihak pengusaha untuk menekan hak buruh secara halus. Oleh karena itu, negara wajib hadir dengan menyediakan edukasi hukum dan pendampingan hukum yang memadai, terutama menjelang masa pensiun.

Ketentuan Pasal 58 PP 35 Tahun 2021 juga memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja yang diikutsertakan dalam program dana pensiun. Jika iuran yang dibayarkan pengusaha kepada program tersebut lebih kecil dari hak normatif, maka selisihnya harus tetap dibayarkan oleh pengusaha. Dalam simulasi kasus Agus Zaelani, selisih tersebut sebesar Rp31.955.200 dan wajib dipenuhi perusahaan. Jika tidak dipenuhi, hal ini merupakan bentuk wanprestasi dan melanggar prinsip perikatan kerja.

Asas keadilan distributif dalam hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa kompensasi tidak boleh diberikan secara seragam, tetapi harus memperhatikan kontribusi individual pekerja. Dalam konteks ini, pekerja pensiun memiliki kontribusi masa kerja terpanjang dan seharusnya mendapatkan nilai kompensasi lebih besar dibandingkan pekerja yang baru bekerja beberapa tahun. Penerapan satu rumus kepada semua pekerja, seperti yang dilakukan PT Ascot, mengabaikan prinsip tersebut dan mereduksi nilai keadilan dalam hukum perburuhan (Santika, 2021).

Tidak terpenuhinya hak-hak pekerja pensiun juga berdampak pada jaminan sosial di masa tua. Berdasarkan Pasal 1 PP 45 Tahun 2015, jaminan pensiun bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan layak pekerja pasca masa kerja. Maka, jika perusahaan mengabaikan komponen uang pensiun, mereka juga turut menurunkan standar hidup pensiunan yang bergantung pada kompensasi tersebut untuk kebutuhan sehari-hari⁽¹⁰⁾.

Dalam perspektif HAM, perlindungan hukum bagi pekerja usia lanjut merupakan bagian dari pemenuhan hak atas pekerjaan dan perlindungan di hari tua sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Negara bertanggung jawab atas sistem hukum yang memastikan tidak adanya diskriminasi berbasis usia dalam praktik PHK. Maka perlakuan PT Ascot yang tidak membedakan kompensasi buruh pensiun bertentangan dengan amanat konstitusi⁽¹¹⁾.

Tidak hanya dari segi nominal kompensasi, pelanggaran juga terjadi dari sisi mekanisme PHK. UU mengharuskan adanya pemberitahuan resmi dan tertulis kepada pekerja terkait alasan PHK, termasuk PHK karena pensiun. Jika tidak dilakukan, maka pengusaha dapat dianggap melakukan PHK sepihak, dan ini membuka ruang untuk gugatan perdata ataupun pengaduan ke Disnaker.

Berdasarkan penelitian Widodo (2023), perlindungan hukum yang kuat juga berkaitan erat dengan keberadaan serikat pekerja yang aktif dan kritis. Serikat di PT Ascot seharusnya mampu memperjuangkan perlakuan khusus bagi pekerja usia pensiun. Namun jika serikat terlalu kompromis atau lemah dalam posisi tawar, maka perlindungan hukum pun menjadi tidak optimal.

Aspek lain yang menjadi perhatian adalah tanggung jawab pengusaha baru dalam pengalihan perusahaan. Berdasarkan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, pengusaha baru wajib melanjutkan hak dan kewajiban buruh dari pengusaha sebelumnya. Maka, PT Ascot tetap berkewajiban membayar seluruh hak buruh lama termasuk yang telah mencapai usia pensiun, kecuali telah ada pengalihan yang secara eksplisit mengatur hal sebaliknya tanpa mengurangi hak buruh. Berdasarkan sudut pandang keuangan, pembayaran kompensasi pensiun memang dapat membebani perusahaan, namun ini merupakan kewajiban hukum yang harus direncanakan sejak awal melalui program dana cadangan atau DPLK. Kegagalan perusahaan dalam merencanakan dana pensiun tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan hak pekerja. Maka sistem internal perusahaan harus mengadopsi prinsip *legal compliance* secara konsisten.

Jika penyelesaian bipartit seperti di PT Ascot dianggap final, maka pekerja harus diberi opsi pendampingan hukum untuk menempuh upaya hukum lanjutan. Pemerintah daerah melalui mediator hubungan industrial memiliki peran penting dalam memastikan isi

kesepakatan bipartit tidak melanggar hukum. Jika terbukti merugikan pekerja, mediator dapat menganjurkan revisi atau memfasilitasi jalur mediasi ke pengadilan.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK karena alasan pensiun harus dilaksanakan secara substansial, bukan hanya formalitas. PT Ascot telah gagal memenuhi kewajiban tersebut, baik dari sisi pembayaran hak normatif, prosedur PHK, maupun prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh dan peningkatan pengawasan agar kasus serupa tidak terulang di masa depan.

KESIMPULAN

Dari uraian dan analisis terhadap proses pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pensiun di PT Ascot serta perlindungan hukum atas pemenuhan hak-hak pekerja yang di-PHK karena memasuki usia pensiun, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan PHK oleh PT Ascot belum sepenuhnya mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Meskipun dasar hukum terkait PHK karena usia pensiun telah diatur dengan cukup jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pelaksanaannya dalam praktik di lapangan tidak selalu sesuai dengan norma hukum yang berlaku.

PHK yang dilakukan PT Ascot terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun, termasuk dalam hal ini Agus Zaelani, dilakukan tanpa mempertimbangkan hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh pekerja dengan masa kerja panjang. Perusahaan justru menyeragamkan jumlah kompensasi yang diterima pekerja usia pensiun dengan pekerja lainnya yang di-PHK karena alasan efisiensi, tanpa membedakan status usia, kontribusi kerja, atau lamanya pengabdian. Hal ini tentu menimbulkan ketimpangan dan ketidakadilan karena tidak sesuai dengan prinsip proporsionalitas dan keadilan distributif sebagaimana diamanatkan oleh hukum ketenagakerjaan.

Dalam konteks hukum, setiap pekerja yang di-PHK karena pensiun berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Bahkan jika pekerja telah didaftarkan dalam program pensiun seperti JHT dan JP, pengusaha tetap wajib membayar selisih apabila manfaat program tersebut lebih

rendah dari jumlah kompensasi normatif. Dalam kasus PT Ascot, simulasi perhitungan menunjukkan bahwa selisih hak pekerja tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan lemahnya implementasi regulasi serta minimnya pengawasan dari pemerintah dalam menjamin perlindungan bagi pekerja usia lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, M. (2021). Kelemahan Serikat Buruh dalam Menangani Sengketa PHK. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 14(2), 150–162.
- Firdaus, R. (2021). Analisis Perlindungan Hukum terhadap Buruh yang Diberhentikan karena Usia Pensiun Berdasarkan UU Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 9(1), 1–15.
- Fitria, Y. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial Pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan Ekonomi*, 10(2), 167–178.
- Jauhari, M. (2021). Pengaruh Perjanjian Kerja Terhadap Hak Pesangon Pekerja Usia Pensiun. *Jurnal Yuridis*, 8(1), 99–108.
- Lestari, R., & Firmansyah, A. (2020). Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit. *Jurnal Hukum Prioris*, 9(1), 22–35.
- Maulana, D. (2023). Simulasi Perhitungan Pesangon Berdasarkan UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 5(1), 50–62.
- Maulidi, M. (2023). Praktik Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja: Studi Kasus. *Jurnal Hukum Aktual*, 11(2), 90–103.
- Nurhalimah, A. (2022). Keadilan dalam Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja: Studi Pekerja Usia Pensiun. *Jurnal Keadilan Sosial*, 7(2), 134–145.
- Pangaribuan, J. (2023). Penetapan Usia Pensiun dalam Hukum Perburuhan Indonesia. *Hukum Online*. Diakses dari: <https://www.hukumonline.com>
- Putri, R. S. (2021). Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Menjelang Pensiun: Tinjauan Hukum dan Sosial. *Jurnal Lex Laboris Indonesia*, 9(1), 88–101.
- Riyanto, A. (2020). Enforcement dan Pelaksanaan Hak Normatif Pekerja Usia Pensiun. *Jurnal Legalitas Hukum*, 11(2), 89–101.
- Santoso, R. (2021). Akibat Hukum Peralihan Perusahaan terhadap Hak Pekerja. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 12(1), 33–45.
- Simanjuntak, L. (2023). Program Jaminan Hari Tua dalam Perspektif Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Perlindungan Tenaga Kerja*, 8(1), 60–72.
- Sulaiman, R. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Lansia dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Yustisia Hukum*, 13(2), 145–158.
- Wahyuni, E. (2022). Keadilan dalam Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Pensiun. *Jurnal Lex Humaniora*, 10(2), 115–129.
- Yusuf, H. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(1), 25–38.