

**BAB II**

**AKIBAT HUKUM PENGURANGAN PESANGON TERHADAP  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA YANG MEMASUKI USIA  
PENSIUN**

**2.1. Ketentuan Hukum Terkait Pesangon Dan Pensiun Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan**

**2.1.1. Pengaturan Pesangon Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pengaturan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan instrumen penting untuk melindungi pekerja yang mengalami PHK. Pesangon berfungsi sebagai jaminan akhir bagi keberlanjutan hidup pekerja karena PHK berdampak langsung pada pendapatan pekerja. Oleh sebab itu, undang-undang mengatur secara rinci prinsip, mekanisme, dan besaran pesangon guna menjaga keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha. Secara filosofis, pesangon menegaskan bahwa pekerja adalah subjek hukum yang berhak atas perlindungan sosial. Dalam teori hukum ketenagakerjaan, ketentuan ini mencerminkan fungsi hukum sebagai alat rekayasa sosial ala Roscoe Pound, karena mendorong terciptanya hubungan industrial yang adil dan

berkeadilan.<sup>50</sup> Pengaturan pesangon juga didasarkan pada asas perlindungan, sebagaimana dikemukakan Iman Soepomo, yang menempatkan pekerja sebagai pihak ekonomi lemah yang memerlukan regulasi negara. Asas ini tercermin dalam ketentuan mengenai hak-hak pekerja setelah PHK, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.<sup>51</sup>

Ketentuan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 156, dapat dipahami melalui prinsip keadilan distributif sebagaimana dikemukakan oleh Aristoteles. Dalam *Nicomachean Ethics*, Aristoteles menjelaskan bahwa keadilan distributif menuntut pembagian hak dan kewajiban secara proporsional sesuai dengan kontribusi dan jasa masing-masing individu. Prinsip ini tercermin dalam pengaturan pesangon yang dirumuskan berdasarkan masa kerja, di mana semakin lama kontribusi pekerja kepada perusahaan, semakin besar hak pesangon yang diterima.<sup>52</sup> Dengan demikian, pesangon tidak semata-mata dimaknai sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja, melainkan sebagai bentuk penghargaan negara terhadap kontribusi pekerja. Pengaturan ini menunjukkan upaya hukum ketenagakerjaan untuk

---

<sup>50</sup> Roscoe Pound, *An Introduction to the philosophy of law*, Yale University Press, New Haven, 1954, h. 67.

<sup>51</sup> Iman Soepomo, *Hukum perburuhan bidang hubungan kerja*, Djambatan, Yogyakarta, 2001, h. 102.

<sup>52</sup> Febrian Duta Pratama, Rafly Pebriansya, dan Mohammad Alvi Pratama, "Konsep Keadilan dalam Pemikiran Aristoteles", *Praxis: Jurnal Filsafat Terapan*, Vol. 1, No. 2, 2024, h. 1 23.

menjaga keseimbangan antara kepentingan efisiensi perusahaan dan perlindungan hak pekerja pasca-PHK, sekaligus berfungsi sebagai instrumen moral untuk mencegah tindakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang.

Selain landasan filosofis dan teoritis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga membangun kerangka normatif yang kuat terkait pesangon. Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat dalam Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 150 sampai dengan Pasal 172) yang mengatur prosedur, syarat, serta akibat hukum PHK, termasuk kewajiban pengusaha memenuhi hak-hak pekerja. Lebih lanjut, Pasal 155 ayat (1) menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum, sehingga pekerja tetap berhak atas upah selama proses perselisihan berlangsung. Sementara itu, Pasal 156 merinci besaran pesangon berdasarkan masa kerja sebagai standar minimum perlindungan agar pekerja tidak berada pada posisi yang dirugikan dalam proses negosiasi dengan pengusaha.

UU Ketenagakerjaan juga mengatur uang penghargaan masa kerja (UPMK) sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas pekerja. Besarannya meningkat sesuai masa kerja, mulai dari dua bulan upah untuk masa kerja tiga tahun hingga delapan bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih. Ketentuan ini menunjukkan bahwa loyalitas pekerja

dianggap sebagai aset perusahaan. Penekanan tersebut sejalan dengan teori hubungan industrial Pancasila menurut Payaman Simanjuntak, yang menekankan asas kekeluargaan, keseimbangan, dan saling menghargai. Dengan demikian, progresivitas UPMK mencerminkan penerapan asas-asas tersebut secara konkret.<sup>53</sup>

Selain pesangon dan UPMK, UU Ketenagakerjaan juga mengatur uang penggantian hak (UPH), yaitu kompensasi atas hak pekerja yang belum terpenuhi saat PHK. UPH mencakup cuti yang belum diambil, biaya perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari total pesangon dan UPMK, serta hak lain sesuai perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Ketentuan ini memastikan hak-hak laten pekerja tetap dipenuhi. Menurut Zaeni Asyhadie, keberadaan UPH menunjukkan bahwa hubungan kerja bukan hanya hubungan ekonomi, tetapi juga hubungan sosial yang menekankan kesejahteraan pekerja.<sup>54</sup>

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan pesangon harus dipahami sebagai bagian dari sistem perlindungan tenaga kerja yang menempatkan perusahaan sebagai pihak yang bertanggung jawab memberikan kompensasi saat terjadi PHK. Hal ini sejalan dengan sistem *employers liability* yang ditegaskan oleh Eva Pebrianti Simangunsong dalam tesisnya, di mana pesangon untuk

---

<sup>53</sup> Payaman J Simanjuntak, *Manajemen hubungan industrial : serikat pekerja, perusahaan dan pemerintah*, Lembaga fakultas ekonomi Universitas Indonesia, Depok, 2011, h. 45.

<sup>54</sup> Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2019, h. 213.

PHK merupakan bentuk jaminan sosial yang wajib ditanggung pengusaha. Berbeda dari negara yang mengutamakan skema asuransi ketenagakerjaan, sistem Indonesia tetap menempatkan pesangon sebagai instrumen perlindungan utama. Dengan demikian, ketentuan pesangon mencerminkan karakter perlindungan hukum nasional yang mengutamakan kompensasi langsung dari pengusaha kepada pekerja.<sup>55</sup>

Praktik pelaksanaan pesangon dalam UU No. 13 Tahun 2003 masih menghadapi banyak kendala. Banyak perusahaan, terutama skala kecil dan menengah, kesulitan memenuhi kewajiban pesangon sehingga PHK sering dilakukan tanpa kompensasi dan memicu sengketa. Penelitian Imam Budi menunjukkan bahwa perkara PHK dan pesangon mendominasi perselisihan hubungan industrial, menandakan perlunya penguatan implementasi melalui pembinaan pengusaha dan penegakan hukum yang lebih tegas.<sup>56</sup>

Dalam doktrin ketenagakerjaan, pesangon juga dikaitkan dengan konsep termination benefit, yakni kompensasi yang diberikan pekerja sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja. Konsep ini berkembang di berbagai negara dan menjadi salah satu elemen penting dalam standar ketenagakerjaan internasional. Menurut Bamber,

---

<sup>55</sup> Eva Pebrianti Simangunsong, *Analisis Pelaksanaan Uu No: 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Guna Mencapai Good Governance Di Kota Semarang*, Tesis Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2013, h. 36-37.

<sup>56</sup> Imam Budi Santoso, dan Erdin Tahir, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2023, h. 78.

*termination benefit* dimaksudkan untuk memberikan transisi yang aman bagi pekerja dari situasi bekerja menuju pengangguran. Ketentuan pesangon Indonesia yang cukup tinggi mencerminkan adopsi penuh dari konsep internasional ini.<sup>57</sup>

Pengaturan pesangon dalam UU Ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari perkembangan regulasi ketenagakerjaan sebelumnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Zahra, sebelum pengaturan yang lebih sistematis melalui UU No. 13 Tahun 2003, kebijakan mengenai pesangon tersebar dalam berbagai regulasi yang belum memberikan kepastian dan perlindungan memadai bagi pekerja. Dengan lahirnya UU Ketenagakerjaan, negara melakukan penyatuan dan penegasan norma terkait PHK, alasan PHK, serta hak pekerja berupa pesangon, UPMK, dan UPH. Penegasan regulatif ini menjadi tonggak penting reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia karena memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha dalam proses PHK.<sup>58</sup>

Dari segi keberlakuannya, pengaturan mengenai pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan norma yang bersifat memaksa (*ius cogens*). Sifat memaksa tersebut tercermin tidak hanya dalam ketentuan mengenai besaran

---

<sup>57</sup> Greg J. Bamber, *et.al.*, *International And Comparative Employment Relations National Regulation, Global Changes*, SAGE Publications, London, 2016, h. 1-21.

<sup>58</sup> Maysanda Rahmanisa Zahra, *et al.*, “Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia”, *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, Vol. 2, No. 1b, 2025, h. 1150-1159.

pesangon,<sup>59</sup> tetapi juga dalam pengaturan prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 152, yang mewajibkan perundingan dan penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, setiap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan harus disertai dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja, termasuk pesangon, sebagai standar minimum perlindungan hukum.

Selain itu, hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki ketentuan tersendiri terkait kompensasi yang secara teknis berbeda dari pesangon. Sebelum berlakunya UU Cipta Kerja, pekerja PKWT pada dasarnya tidak berhak atas pesangon karena UU Ketenagakerjaan hanya memberikannya kepada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kondisi ini banyak dikritik dalam kajian akademik. Manulang menyatakan bahwa ketiadaan pesangon bagi pekerja PKWT tidak sejalan dengan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja.<sup>60</sup>

Dalam praktik hubungan industrial, sengketa PHK terkait pesangon merupakan salah satu jenis perselisihan yang paling sering muncul. Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur formula pesangon secara rinci sering menimbulkan perbedaan tafsir antara pekerja dan pengusaha, sehingga mudah berkembang menjadi

---

<sup>59</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 87.

<sup>60</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, h. 145-147.

sengketa. Dalam Putusan MA No. 1235 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Mahkamah Agung menegaskan bahwa pengusaha tetap wajib membayar pesangon sesuai ketentuan UU, meskipun perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Putusan ini menegaskan bahwa hak pesangon bersifat mengikat dan tidak dapat dikurangi secara sepihak.

Pesangon tidak hanya menjadi hak pekerja saat PHK, tetapi juga berfungsi menjaga stabilitas hubungan industrial. Kajian UU Cipta Kerja menunjukkan bahwa pesangon adalah mekanisme “*firing cost*” yang melindungi pekerja dari risiko kehilangan pekerjaan dan menuntut pemberi kerja memenuhi tanggung jawab sosialnya. Karena biaya pesangon dalam UU 13/2003 dinilai terlalu tinggi dan menekan pasar kerja, reformasi melalui UU Cipta Kerja menyeimbangkan besaran pesangon dengan kemampuan perusahaan serta memperkuat peran Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) agar perlindungan pekerja tetap terjaga.<sup>61</sup>

Pengaturan pesangon dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak hanya menetapkan standar minimum, tetapi juga memberi ruang bagi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk menetapkan ketentuan yang lebih menguntungkan pekerja. Banyak perusahaan besar menerapkan pesangon yang jauh lebih tinggi melalui PKB, menunjukkan fleksibilitas hukum ketenagakerjaan selama tetap sejalan dengan

---

<sup>61</sup> Fajar B Hirawan, *et.al.*, “Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 1, 2023, h. 1-13.

prinsip *favourability*. Menurut Suratman, prinsip ini penting untuk mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis.<sup>62</sup>

Pengaturan pesangon juga berfungsi melindungi pekerja yang mendekati usia pensiun, terutama ketika PHK dilakukan karena efisiensi atau restrukturisasi. Melalui ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja yang terkena PHK menjelang pensiun tetap dijamin memperoleh kompensasi yang layak sebagai upaya menjaga martabat dan memastikan keberlanjutan kondisi ekonomi hingga memasuki masa pensiun resmi.

Secara keseluruhan, pengaturan pesangon dalam UU No. 13 Tahun 2003 mencerminkan upaya negara memberikan perlindungan yang jelas dan terukur bagi pekerja, namun implementasinya masih memerlukan penguatan pengawasan dan penegakan hukum. Dalam hubungan industrial modern, pesangon diharapkan tidak hanya melindungi pekerja secara ekonomi, tetapi juga mendukung keberlanjutan usaha dan stabilitas sosial.

### **2.1.2. Pengaturan Pesangon Dan Manfaat Pensiun Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

---

<sup>62</sup> Suratman, Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, Depok, 2022, h. 214.

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang membawa implikasi penting terhadap mekanisme pemutusan hubungan kerja, pesangon, dan manfaat pensiun. Reformasi ini muncul dari kritik bahwa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinilai terlalu rigid, berbiaya tinggi, dan menjadi hambatan bagi investasi serta perekrutan pekerja tetap. Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mekanisme pemutusan hubungan kerja disederhanakan melalui sistem pemberitahuan, namun tetap memberikan ruang keberatan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai upaya menjaga asas keadilan. Penyesuaian besaran pesangon juga dikaitkan dengan penguatan skema jaminan sosial, termasuk program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sehingga perlindungan pekerja tidak hanya bertumpu pada pesangon, tetapi juga pada mekanisme perlindungan sosial yang lebih berkelanjutan.<sup>63</sup>

Sebelum perubahan melalui UU Cipta Kerja, pesangon diatur Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 dengan komponen uang pesangon, UPMK, dan UPH, yang besarnya dapat mencapai 9–10 bulan upah. Beban kompensasi yang tinggi membuat sebagian perusahaan menghindari kewajiban pesangon melalui mutasi paksa, dorongan resign, atau tidak memperpanjang kontrak. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun memberi perlindungan normatif, aturan tersebut

---

<sup>63</sup> Fajar B Hirawan, *et al.*, *Op.Cit.*, h. 1-13.

belum menciptakan kepastian kerja, sehingga mendorong perubahan melalui UU Cipta Kerja.<sup>64</sup>

UU Cipta Kerja mengubah struktur perlindungan tenaga kerja dengan menyederhanakan formula pesangon dan memperkenalkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) melalui PP 37/2021, sementara ketentuan teknis PHK tetap mengacu pada PP 35/2021. Reformasi ini dimaksudkan menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha melalui pengurangan beban pesangon yang sebagian diganti dengan skema jaminan sosial. Ketentuan terbaru dalam Pasal 40 PP 35/2021 menetapkan pesangon antara enam hingga sembilan bulan upah, lebih rendah dari rezim sebelumnya yang bisa mencapai 32 bulan upah. Namun, sebagaimana dikritisi dalam kajian hukum, perubahan ini memunculkan persoalan keadilan karena berpotensi melemahkan posisi buruh, terutama dalam konteks kondisi new normal dan meningkatnya PHK.<sup>65</sup>

UU Cipta Kerja juga mengubah skema manfaat pensiun dengan mengalihkan kewajiban pembayaran yang sebelumnya dibebankan langsung kepada pemberi kerja (Pasal 167 UU Ketenagakerjaan) menjadi berbasis jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan. Melalui Pasal 46 PP 35/2021, pekerja yang memasuki masa pensiun memperoleh manfaat Jaminan Pensiun (JP) apabila telah terdaftar

---

<sup>64</sup> Riza Fauzan, *Op.Cit.*, h. 55-57.

<sup>65</sup> Ika Ayudyanti, dan Sylvia Setjoatmadja, “Dinamika Undang-Undang Cipta Kerja Di Era New Normal (Ditinjau Berdasarkan Prinsip Keadilan)”, *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 4, No. 3, 2024, h. 4417-4430.

dalam program tersebut. Perubahan ini menunjukkan pergeseran menuju model perlindungan ketenagakerjaan berbasis *social security*.<sup>66</sup>

Perubahan norma tersebut juga berdampak pada praktik hubungan industrial, khususnya melalui perluasan alasan PHK dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja, termasuk alasan efisiensi tanpa syarat penutupan perusahaan. Ketentuan ini menimbulkan kekhawatiran potensi penyalahgunaan untuk mempermudah PHK massal dengan beban kompensasi yang lebih rendah.<sup>67</sup> Dengan demikian, perubahan regulasi tidak hanya memengaruhi aspek normatif pesangon dan manfaat pensiun, tetapi juga mengubah dinamika hubungan industrial di tingkat praktik.

Meskipun demikian, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan beberapa pengecualian untuk menjaga keseimbangan kepentingan para pihak. Salah satunya terlihat dalam ketentuan bahwa pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran berat yang dibuktikan melalui proses hukum masih tetap berhak atas uang penggantian hak meskipun tidak memperoleh pesangon. Pengaturan ini menunjukkan adanya upaya harmonisasi antara perlindungan pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha, namun

---

<sup>66</sup> Fernandi Mahendrasusila, "Dampak Penyelenggaran Program Jaminan ehilangan Pekerja terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia", *Jurnal Hukum Visio Justisia*, Vol. 1, No. 1, 2021, h. 71-97.

<sup>67</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*, PT. Kanisius, Yogyakarta, 2022, h. 49-72.

efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk peran mediasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam praktik.<sup>68</sup>

Selain itu, perubahan struktur pesangon dan manfaat pensiun pasca Undang-Undang Cipta Kerja turut memengaruhi penyusunan perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyesuaikan klausul pemutusan hubungan kerja agar sejalan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pada praktiknya, sejumlah perusahaan multinasional, khususnya di sektor keuangan dan telekomunikasi, menerapkan kompensasi di atas standar minimum sebagai strategi retensi tenaga kerja.<sup>69</sup> Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi menetapkan batas minimal, pasar tenaga kerja tetap membuka ruang negosiasi berbasis kesepakatan.

Melihat dinamika tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaturan pesangon dan manfaat pensiun setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mencerminkan pergeseran paradigma dari model perlindungan tradisional berbasis pemberi kerja menuju sistem berbasis *social*

---

<sup>68</sup> Muchlis Munawar, *Efektifitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja*, Tesis Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024, h. 76.

<sup>69</sup> Nindry Sulisty Widiastiani, *Op.Cit.*, h. 145.

*security* yang dipadukan dengan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Meskipun pengaturan ini memberi ruang penyesuaian bagi pelaku usaha, implementasinya tetap harus dikawal agar selaras dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### **2.1.3. Perbandingan Substansi Antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Hak Pesangon Dan Manfaat Pensiun**

Perbandingan substansi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta regulasi turunannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menunjukkan adanya pergeseran model kebijakan perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia, terutama terkait hak pesangon dan manfaat pensiun. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menganut *labour-protective regime* dengan struktur pesangon yang besar dan pembatasan pemutusan hubungan kerja. Sebaliknya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mendorong *flexible labour market regime* sebagai bentuk adaptasi terhadap kebutuhan investasi dan dinamika pasar tenaga kerja. Menurut Simanjuntak, perubahan ini bukan semata revisi pasal,

melainkan pergeseran filosofi hukum dari perlindungan berbasis pesangon menuju perlindungan berbasis jaminan sosial ketenagakerjaan.<sup>70</sup>

Dalam hal besaran pesangon, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui Pasal 156 menetapkan formula kompensasi yang terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam kondisi tertentu seperti efisiensi, total kewajiban pesangon dapat mencapai hingga 32 kali upah apabila ditambah putusan hakim. Regulasi ini sering dinilai sebagai salah satu skema pesangon tertinggi di Asia Tenggara, meskipun implementasinya lemah dan tingkat kepatuhan perusahaan rendah. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa ketentuan pesangon pada regulasi tersebut dianggap rigid dan tidak kompetitif bagi iklim investasi, sehingga mendorong praktik *union avoidance* dan *outsourcing* sebagai upaya mengurangi kewajiban kompensasi.<sup>71</sup>

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, struktur pesangon mengalami penyederhanaan dengan pembatasan besaran pesangon maksimum 9 bulan upah dan uang penghargaan masa kerja hingga 10 bulan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Model ini menstandarisasi kompensasi PHK

---

<sup>70</sup> Payaman J Simanjuntak, *Op. Cit.*, h. 231.

<sup>71</sup> Hendra Gunawan, "Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Journal Justice*, Vol. 4, No. 2, 2022, h. 63-77.

sehingga lebih terukur bagi pengusaha, namun berdampak pada menurunnya tingkat perlindungan terutama bagi pekerja tetap dengan masa kerja panjang. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa perubahan regulasi bertujuan mengurangi rigiditas sistem pesangon sekaligus menyeimbangkan aspek perlindungan dan keberlanjutan usaha.<sup>72</sup>

Dalam aspek manfaat pensiun, perbandingan kedua regulasi menunjukkan transformasi konsep tanggung jawab pemberi kerja. UU Ketenagakerjaan 2003 dalam Pasal 167 menentukan bahwa pekerja yang memasuki usia pensiun berhak menerima uang pensiun dari perusahaan apabila tidak terdaftar dalam program dana pensiun. Artinya, tanggung jawab pemberi kerja bersifat *direct employer-based obligation*. Namun, setelah berlakunya UU Ciptaker, manfaat pensiun tidak lagi menjadi kewajiban langsung pemberi kerja, melainkan dialihkan kepada sistem jaminan sosial melalui program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 46 PP 35/2021. Perubahan ini merefleksikan orientasi kebijakan perlindungan pekerja yang bergeser ke arah sistem *social security replacement model*, sebagaimana dianalisis Stone yang mencatat tren

---

<sup>72</sup> Rohadi, *Tindak Pidana Ketenagakerjaan Yang Melibatkan Penyalahgunaan Kontrak Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn. Jkt.Ut)*, Tesis Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi, 2025, h. 52.

global peralihan dari kompensasi berbasis pesangon menuju skema perlindungan sosial terstruktur.<sup>73</sup>

Perbandingan berikutnya tampak pada dasar PHK. UU Ketenagakerjaan melalui Pasal 151–154 mensyaratkan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus melalui perundingan terlebih dahulu, bahkan memerlukan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila tidak tercapai kesepakatan. Namun perubahan dalam UU Cipta Kerja, khususnya Pasal 151 dan Pasal 154A, menjadikan prosedur PHK lebih sistematis tetapi sekaligus lebih memudahkan pengusaha, karena PHK cukup diawali pemberitahuan alasan PHK kepada pekerja dan bila ditolak langsung dilanjutkan ke mekanisme PPHI. UU Cipta Kerja juga memperluas alasan PHK melalui Pasal 154A yang memuat 15 dasar PHK. Berdasarkan uraian Sri Asmawati dan Ahmad Yamin, perubahan ini membuat proses penghentian hubungan kerja menjadi lebih fleksibel bagi pengusaha, sehingga berpotensi mengurangi posisi tawar pekerja dalam mempertahankan hubungan kerja.<sup>74</sup>

Dari sisi ideologi hukum, perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Ciptaker menunjukkan pergeseran dari model hukum yang menekankan keadilan distributif menuju *regulated labour flexibility*

---

<sup>73</sup> Katherine V. W. Stone, *From Widgets to Digits Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, h. 105.

<sup>74</sup> Sri Asmawati, dan Ahmad Yamin, “Perbandingan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja”, *Pro Justice*, Vol. 1, No. 2, 2023, h. 142-149.

yang berorientasi pada efisiensi dan pengurangan rigiditas ketenagakerjaan. Pergeseran ini merupakan bagian dari reformasi struktural ekonomi makro untuk memperbaiki iklim investasi dan meningkatkan daya saing pasar kerja nasional.<sup>75</sup>

Transformasi regulasi ketenagakerjaan perlu dinilai tidak hanya dari produk hukumnya, tetapi juga dari implementasi dan keberpihakan negara terhadap kelompok rentan. Perubahan norma pesangon tidak boleh menjadi dasar peminggiran pekerja, karena Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Meskipun UU Ciptaker mendorong efisiensi, negara tetap wajib menjamin perlindungan minimum bagi pekerja. Secara keseluruhan, perbandingan kedua kerangka hukum menunjukkan reduksi besaran pesangon dan pergeseran manfaat pensiun dari kewajiban perusahaan ke sistem jaminan sosial negara. Arah kebijakan ini menempatkan fleksibilitas pasar kerja sebagai prioritas, namun tetap memerlukan evaluasi agar tidak melemahkan perlindungan pekerja sesuai amanat konstitusi dan prinsip keadilan sosial.

## **2.2. Akibat Hukum Penghapusan Pasal 167 Ayat (6) Terhadap Hak Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun**

### **2.2.1. Akibat Hukum Terhadap Hubungan Kerja Dan Hak Pesangon**

---

<sup>75</sup> Irkham Syahrul Rozikin, dan Muhyiddin Muhyiddin, “Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja”, *Journal of Social Movements*, Vol. 2, No. 1, 2025, h. 15-40.

Penghapusan Pasal 167 ayat 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperbaiki melalui Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 menimbulkan implikasi yuridis penting terhadap kepastian hak pesangon bagi pekerja yang memasuki usia pensiun. Sebelum perubahan, ketentuan tersebut menjamin tiga komponen kompensasi sekaligus yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai hak langsung ketika pekerja memasuki usia pensiun. Setelah berlakunya Undang Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, model perlindungan tersebut tidak lagi dinyatakan secara eksplisit karena mekanisme kompensasi diarahkan melalui skema Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan sehingga memunculkan perdebatan mengenai apakah hubungan kerja berakhir secara otomatis ketika usia pensiun tercapai dan bagaimana kepastian pemenuhan hak kompensasi dalam kondisi tersebut. Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kembali menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja karena pensiun tetap berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, peralihan dari skema pesangon langsung menuju skema manfaat pensiun berbasis iuran menimbulkan ketidakpastian terkait besaran, waktu, dan kepastian penerimaan manfaat terutama

apabila perusahaan tidak menyediakan program pensiun yang nilainya setara.<sup>76</sup>

Perubahan ketentuan mengenai hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya memengaruhi pola perlindungan tenaga kerja. Dalam tesis yang ditulis oleh Devina Natalia, dijelaskan bahwa PHK membawa konsekuensi hilangnya mata pencaharian pekerja serta wajib diselesaikan melalui mekanisme kompensasi, musyawarah, dan perlindungan hak pekerja sesuai peraturan ketenagakerjaan. Penegasan bahwa PHK merupakan opsi terakhir dan harus ditempuh secara hati-hati dengan tetap menjamin hak pekerja, termasuk hak atas upah dan jaminan sosial, juga tercantum dalam pembahasan mengenai perlindungan tenaga kerja dari PHK.<sup>77</sup>

Dari perspektif hubungan kerja, penghapusan Pasal 167 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003 mengubah status pekerja pensiun dari pihak yang berhak atas kompensasi PHK menjadi pihak yang memperoleh manfaat melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Akibatnya, berakhirnya hubungan kerja tidak lagi dipandang sebagai tindakan pengusaha, tetapi sebagai pemenuhan syarat objektif masa pensiun

---

<sup>76</sup> Dhewangga Bayu Permana, dan Prasetyo Rijadi, "Problematika Yuridis Keberlakuan Pengaturan Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *DEKRIT (Jurnal Magister Ilmu Hukum)*, Vol. 13, No. 2, 2023, h. 106-130.

<sup>77</sup> Devina Natalia, Pertanggungjawaban Hukum Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Peringatan Dan Tidak Bisa Dicairkannya Tabungan Dana Pensiun (*Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt.Sus-PHI/2023*), Tesis Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara, 2024, h. 39-40.

dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Perubahan ini berpotensi menimbulkan distorsi terhadap asas *lex specialis derogat legi generali*, karena ketentuan mengenai pensiun yang sebelumnya telah diatur secara teknis dalam UU Ketenagakerjaan kini bergeser ke rezim regulasi baru yang memberi ruang interpretasi luas melalui instrumen administratif seperti peraturan perusahaan, PKB, atau PKWTT.<sup>78</sup>

Dalam perspektif perlindungan hukum, perubahan regulasi tersebut melemahkan posisi tawar pekerja, terutama di sektor padat karya yang tidak memiliki program pensiun internal. Perusahaan kini dapat menjadikan kepesertaan Jaminan Pensiun BPJS sebagai dasar pemenuhan kewajiban, sehingga peluang pekerja menerima kompensasi PHK pada saat pensiun semakin kecil. Padahal temuan empiris menunjukkan bahwa manfaat Jaminan Pensiun BPJS belum sebanding dengan nilai pesangon sebagaimana dijamin UU No. 13 Tahun 2003, terutama bagi pekerja sektor formal dengan masa kerja panjang. Dengan demikian, perubahan ini secara yuridis menggeser prinsip minimum *labor protection* menuju substitusi perlindungan berbasis jaminan sosial yang belum sepenuhnya memadai.<sup>79</sup>

Penghapusan ketentuan tersebut juga menimbulkan konsekuensi interpretatif terhadap PHK karena pensiun. PP 35 Tahun 2021 Pasal

---

<sup>78</sup> Dina Susiani, *Op.Cit.*, h. 51.

<sup>79</sup> Payaman J Simanjuntak, *Op.Cit.*, h. 167.

36 memang masih mengakui pensiun sebagai dasar PHK, tetapi struktur kompensasinya tidak lagi mengikuti rumusan sebelumnya sehingga kepastian hak pekerja sangat bergantung pada ada atau tidaknya program pensiun di perusahaan. Kondisi ini, sebagaimana dicatat, dapat menghasilkan disparitas perlakuan hukum antar perusahaan karena regulasi memberi fleksibilitas tanpa batas yang jelas. Dalam perspektif prinsip keadilan distributif Aristoteles, situasi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakadilan karena kelompok pekerja dengan kondisi serupa tidak memperoleh perlakuan hukum yang sejajar.<sup>80</sup>

Dalam konteks hubungan industrial, perubahan pengaturan pensiun dalam UU Cipta Kerja turut berdampak pada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya ketika PHK karena pensiun menjadi objek sengketa. Dalam praktik, sebagaimana diatur dalam PP 35 Tahun 2021, PHK karena pensiun tetap mewajibkan kompensasi, kecuali apabila perusahaan telah menyediakan program pensiun dengan manfaat yang setara. Namun ketidakjelasan standar nilai manfaat tersebut berpotensi memunculkan perselisihan mengenai hak pekerja, karena belum ada formula baku untuk menentukan kesetaraannya. Hal ini selaras dengan penjelasan dalam file bahwa perselisihan hubungan industrial timbul akibat

---

<sup>80</sup> Febrian Duta Pratama, Rafly Pebriansya, dan Mohammad Alvi Pratama, *Op.Cit.*, h. 1-23.

perbedaan penafsiran terhadap pelaksanaan hak ketenagakerjaan dan berujung pada sengketa kompensasi PHK. Selain itu, PHK merupakan penyebab signifikan timbulnya perselisihan hubungan industrial karena pengusaha seringkali tidak memenuhi kewajiban kompensasi secara tepat, sehingga pekerja harus menempuh upaya penyelesaian hukum<sup>81</sup>

Pergeseran kebijakan ketenagakerjaan yang menempatkan jaminan sosial sebagai substitusi pesangon justru melemahkan karakter protektif hubungan industrial. Secara prinsip, hukum ketenagakerjaan menempatkan pesangon sebagai bentuk tanggung jawab langsung pengusaha atas berakhirnya hubungan kerja, terutama bagi pekerja dengan masa kerja panjang. Oleh karena itu, skema jaminan sosial tidak dapat diposisikan sebagai pengganti pesangon, melainkan hanya sebagai instrumen pendukung yang bersifat melengkapi, agar keseimbangan antara kepentingan ekonomi pengusaha dan perlindungan pekerja tetap terjaga. Dalam teori Spaeth, hal ini dikategorikan sebagai *social risk transfer mechanism*, yaitu pengalihan beban finansial dari pengusaha ke sistem jaminan sosial. Namun, efektivitas mekanisme ini masih dipertanyakan karena dalam praktik PHK, pekerja tetap kehilangan mata pencaharian dan menghadapi beban ekonomi berat setelah hubungan kerja berakhir

---

<sup>81</sup> Angelica Pratiwi Lesnussa, *Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 166K/Pdt.Sus-PHI/2020)*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia., 2024, h. 5-7.

sebagaimana dijelaskan dalam pembahasan dampak PHK pada kehidupan ekonomi pekerja.<sup>82</sup>

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implikasi yuridis penghapusan Pasal 167 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003 berpengaruh langsung terhadap struktur hubungan kerja, kedudukan PHK karena pensiun, hak pekerja atas pesangon, dan mekanisme perlindungan ekonomi setelah masa kerja. Regulasi baru memberi fleksibilitas bagi pengusaha, tetapi sekaligus menimbulkan potensi kerentanan bagi pekerja jika pengaturan teknis tidak diterapkan secara konsisten dan adil. Perubahan ini mencerminkan pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan Indonesia dari model protektif yang menempatkan negara sebagai pelindung utama pekerja menuju model liberal adaptif yang lebih memberi ruang pada pasar tenaga kerja. Untuk mencegah kekosongan hukum, diperlukan interpretasi progresif dari hakim hubungan industrial, penyempurnaan ketentuan teknis pelaksana, dan harmonisasi peraturan agar hak pekerja yang memasuki masa pensiun tetap terlindungi sesuai prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

### **2.2.2. Akibat Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Dan Beban Pengusaha**

Penghapusan Pasal 167 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11

---

<sup>82</sup> Devina Natalia, *Op.Cit.*, h. 40-41.

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan kemudian ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah mengubah konstruksi perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Sebelumnya, pensiun secara otomatis menimbulkan kewajiban pengusaha untuk memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sedangkan ketentuan yang berlaku saat ini mengalihkan pemenuhan perlindungan tersebut ke mekanisme Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan ini menggeser tanggung jawab perlindungan kesejahteraan dari pengusaha kepada sistem jaminan sosial dan menimbulkan persoalan kepastian hukum bagi pekerja pada masa pensiun.<sup>83</sup>

Bagi pengusaha, perubahan regulasi mengenai sistem pensiun membawa konsekuensi berupa penyesuaian beban finansial yang lebih terukur dan terdistribusi karena pembayaran manfaat pensiun tidak lagi sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan, melainkan dialihkan melalui skema jaminan sosial nasional. Dalam kerangka BPJS Ketenagakerjaan, premi Jaminan Pensiun dibebankan bersama kepada pekerja dan pemberi kerja melalui mekanisme asuransi sosial sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun

---

<sup>83</sup> Payaman J Simanjuntak, *Op.Cit.*, h. 171.

2015, sehingga beban finansial pemberi kerja menurun karena kewajiban pensiun tidak lagi dibayarkan secara langsung pada saat pekerja memasuki usia pensiun, tetapi dilakukan melalui iuran bulanan yang bersifat jangka panjang dan terukur.<sup>84</sup> Pembagian kewajiban iuran ini tidak hanya mengurangi risiko finansial perusahaan, tetapi juga mengalihkan risiko keberlangsungan manfaat pensiun dari mekanisme pesangon menuju lembaga jaminan sosial negara. Kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya ke program BPJS ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 15 ayat (2), yang menempatkan negara sebagai penata hubungan industrial melalui intervensi sistemik untuk menjaga keberlanjutan perlindungan kerja.<sup>85</sup> Secara teoritis, pergeseran kewajiban finansial dari pemberi kerja kepada institusi jaminan sosial mencerminkan intervensi negara dalam kerangka teori hukum sosial modern, di mana negara bertindak sebagai stabilisator pasar tenaga kerja melalui pengurangan ketidakpastian biaya ketenagakerjaan. Ketika beban pensiun diserap melalui sistem jaminan sosial nasional, risiko keuangan perusahaan tidak lagi bergantung pada jumlah pekerja yang pensiun dalam satu periode, tetapi pada sistem asuransi yang terukur dan kolektif. Dalam konteks Indonesia, kebijakan ini dipandang sebagai langkah menuju hubungan industrial yang lebih

---

<sup>84</sup> Mas Akhmad Sudiarto, *Op.Cit.*, h. 115

<sup>85</sup> Mas Akhmad Sudiarto, *Ibid.*, h. 64.

kompetitif secara global karena memberikan kepastian perencanaan keuangan jangka panjang bagi perusahaan tanpa mengurangi hak perlindungan pekerja di masa tua.

Perubahan regulasi tersebut memunculkan potensi konflik baru dalam hubungan industrial, khususnya terkait perdebatan mengenai kewajiban pengusaha membayar pesangon dalam hal perusahaan belum atau tidak menyediakan program pensiun yang setara. Dalam praktik peradilan hubungan industrial, sejumlah putusan menunjukkan bahwa pengusaha tetap diwajibkan memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena pensiun sepanjang manfaat pensiun yang diberikan tidak setara dengan komponen pesangon sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun Pasal 167 ayat (6) telah dihapus melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pengadilan tetap menggunakan pendekatan penafsiran yang berlandaskan asas perlindungan pekerja dan menegaskan bahwa kepesertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan tidak dapat dijadikan dasar untuk menghapus kewajiban kompensasi pemutusan hubungan kerja apabila manfaat yang diterima belum menjamin keamanan penghasilan (*income security*) bagi pekerja pada masa pensiun.<sup>86</sup>

Dari perspektif hubungan industrial, perubahan regulasi menggeser dinamika perundingan antara pengusaha dan pekerja

---

<sup>86</sup> Mukhlis Yunus, *et.al.*, *Hubungan Industrial*, Syiah Kuala University Press, Aceh, 2024, h. 37-57.

karena pesangon pensiun yang sebelumnya merupakan hak absolut kini menjadi objek negosiasi dalam penyusunan PKB, PP, maupun PKWTT. Pergeseran ini mengubah pola negosiasi dari *rights-based bargaining* menjadi *interest-based bargaining*, di mana pekerja tidak lagi menegosiasikan hak legal, tetapi nilai manfaat pensiun sebagai bentuk kontrak sosial. Meskipun sesuai dengan ciri sistem industrial modern yang berbasis fleksibilitas dan partisipasi, dalam konteks Indonesia kondisi tersebut berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja karena ketimpangan kekuatan negosiasi, terutama di sektor tanpa serikat pekerja yang kuat.<sup>87</sup>

Dari perspektif *economic analysis of law*, sebagaimana dikembangkan dalam teori efisiensi hukum, skema pembiayaan pensiun melalui iuran berkala dipandang selaras dengan prinsip efisiensi karena mampu menyebarkan kewajiban ekonomi secara lebih terukur dan meminimalkan beban biaya secara agregat. Pendekatan ini sejalan dengan gagasan efisiensi yang dikemukakan oleh bnb m, yang menekankan pentingnya pengaturan hukum dalam mengurangi biaya sosial dan beban transaksi. Namun demikian, efisiensi ekonomi tersebut tidak serta-merta menghasilkan keadilan substantif apabila

---

<sup>87</sup> Iip Novitasari, dan Indra Yuliawan, “Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)”, *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, Vol.2, No. 2, 2025, h. 1605-1623.

manfaat pensiun yang diterima pekerja tidak mencukupi kebutuhan hidup pada masa pascakerja.<sup>88</sup>

Perubahan pengaturan tersebut juga meningkatkan tanggung jawab administratif pengusaha melalui kewajiban pelaporan dan pembayaran iuran Jaminan Pensiun yang berada di bawah pengawasan pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, keterbatasan pemahaman sebagian perusahaan terhadap mekanisme perhitungan dan pembayaran iuran berpotensi menimbulkan pelanggaran administratif yang pada akhirnya dapat merugikan pekerja. Secara keseluruhan, penghapusan Pasal 167 ayat (6) membentuk konfigurasi perlindungan baru dalam hubungan industrial, di mana bagi pekerja kepastian perlindungan beralih dari hak pesangon langsung ke manfaat jangka panjang yang bergantung pada besaran iuran, sedangkan bagi pengusaha beban pesangon menjadi lebih terukur namun disertai kewajiban administratif serta potensi sengketa apabila manfaat pensiun tidak memenuhi standar perlindungan. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, penyesuaian formula manfaat pensiun, serta peningkatan literasi hukum agar perubahan kebijakan ini tidak menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan industrial di Indonesia.

---

<sup>88</sup> Richard A. Posner, *Economic analysis of law*, Wolters Kluwer Law & Business, New York, 2014, h. 13-15.

### 2.2.3. Analisis Terhadap Kepastian Hukum Bagi Para Pihak

Penghapusan Pasal 167 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menimbulkan perubahan mendasar terhadap kepastian hukum dalam hubungan industrial, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Sebelum perubahan tersebut, norma hukum secara eksplisit menjamin hak pesangon bagi pekerja yang memasuki usia pensiun, sehingga para pihak memiliki rujukan normatif yang jelas mengenai akibat hukum berakhirnya hubungan kerja.<sup>89</sup>

Penghapusan pasal 167 ayat (6) pada dasarnya dilandasi oleh kebijakan pemerintah dalam rangka penyederhanaan regulasi ketenagakerjaan, peningkatan iklim investasi, serta pengurangan beban biaya ketenagakerjaan bagi pengusaha. Pemerintah berasumsi bahwa perlindungan pekerja yang memasuki usia pensiun dapat dialihkan ke dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya melalui program jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Namun, kebijakan tersebut tidak disertai dengan pengaturan yang tegas mengenai kesetaraan manfaat antara

---

<sup>89</sup> Alya Maulida Nabila, dan Muhammad Ihsan, "Legalitas Materil Perppu Cipta Kerja", *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 4, No. 3, 2024, h. 2032-2041.

pesangon pensiun dan jaminan pensiun, sehingga menimbulkan persoalan serius dari aspek kepastian hukum dan keadilan.

Dalam perspektif teori kepastian hukum, Gustav Radbruch menegaskan bahwa hukum harus bersifat pasti, dapat diprediksi, dan diterapkan secara konsisten agar dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku masyarakat.<sup>90</sup> Keberadaan ketentuan Pasal 167 ayat (6) pada pengaturan sebelumnya memenuhi prinsip tersebut karena memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha tanpa bergantung pada pengaturan tambahan. Namun setelah ketentuan tersebut dihapus, pemenuhan hak pekerja yang memasuki usia pensiun tidak lagi secara langsung bersandar pada norma undang-undang, melainkan bergantung pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama.

Kondisi ini berimplikasi pada melemahnya prinsip keadilan, karena perlindungan hak pekerja pensiun menjadi tidak seragam dan sangat bergantung pada posisi tawar masing-masing pekerja. Ketergantungan pada pengaturan internal perusahaan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak terdapat standar nasional yang seragam mengenai pemenuhan hak pensiun. Akibatnya, terjadi perbedaan perlakuan antar perusahaan dan sektor usaha, yang berpotensi memicu perselisihan hubungan industrial. Dari sisi

---

<sup>90</sup> Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, Harvard University Press, Massachusetts, 1950, h. 52.

pengusaha, kondisi ini juga menimbulkan ketidakpastian karena ketiadaan norma eksplisit membuka ruang tuntutan hukum apabila pekerja menilai manfaat pensiun yang diberikan tidak setara dengan hak yang sebelumnya dijamin oleh undang-undang.

Ditinjau dari teori hierarki norma (*stufenbau des rechts*) yang dikemukakan oleh Hans Kelsen, perubahan norma yang menghapus dasar hukum suatu hak seharusnya disertai pengaturan pengganti atau ketentuan peralihan yang jelas.<sup>91</sup> Penghapusan Pasal 167 ayat (6) tanpa ketentuan transisi yang memadai menimbulkan ketidakjelasan status hukum pekerja yang telah mengabdikan dalam jangka waktu panjang dan berada di ambang usia pensiun. Kondisi ini melemahkan fungsi hukum sebagai sistem norma yang terstruktur dan konsisten.

Selain itu, pengalihan perlindungan dari pesangon pensiun ke skema jaminan pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan tidak disertai dengan pengaturan yang tegas mengenai kesetaraan manfaat, mekanisme perhitungan, serta konsekuensi hukum apabila manfaat tersebut tidak terpenuhi. Keadaan ini menunjukkan bahwa dasar penghapusan Pasal 167 ayat (6) belum sepenuhnya selaras dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum, karena hukum tidak lagi memberikan jaminan perlindungan yang sepadan bagi pekerja pensiun sebagai pihak yang lebih rentan.

---

<sup>91</sup> Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, University of California Press, Berkeley, 1967, h. 78.

Dengan demikian, dari sudut pandang kepastian hukum dan prinsip keadilan, penghapusan Pasal 167 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan bagi para pihak dalam pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan lanjutan yang eksplisit dan seragam melalui peraturan pelaksana atau pembentukan yurisprudensi yang konsisten agar perubahan pengaturan ini tidak menggeser beban perlindungan secara tidak proporsional kepada pekerja dan tetap menjamin kepastian hukum dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

### **2.3. Prinsip Keadilan Dalam Pengurangan Pesangon Bagi Pekerja Pensiun Pasca Undang-Undang Cipta Kerja**

#### **2.3.1. Asas Dan Prinsip Keadilan Dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Asas dan prinsip keadilan merupakan fondasi utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam konteks perubahan ketentuan pesangon melalui Perppu No. 2 Tahun 2022 yang kemudian ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023 serta PP No. 35 Tahun 2021, isu keadilan semakin mengemuka karena adanya penyesuaian besaran pesangon, termasuk bagi pekerja yang memasuki masa pensiun. Prinsip keadilan menjadi tolok ukur untuk menilai apakah perubahan tersebut tetap sesuai dengan asas perlindungan pekerja dan hak

konstitusional atas jaminan sosial sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.<sup>92</sup>

Secara teoritik, hukum ketenagakerjaan berlandaskan asas perlindungan yang menegaskan bahwa pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan struktural lebih lemah harus memperoleh perlakuan hukum yang menjamin martabat manusia, penghidupan layak, dan kepastian sosia.<sup>93</sup> Asas ini berkaitan erat dengan keadilan distributif Aristoteles, yakni pembagian kesejahteraan dan beban secara proporsional sesuai kebutuhan dan kontribusi.<sup>94</sup> Dalam kerangka tersebut, pekerja yang telah mengabdikan hingga pensiun memiliki kontribusi besar, sehingga pengurangan pesangon perlu dinilai dari aspek moralitas hukum dan proporsionalitas perlindungan.

John Rawls menyatakan bahwa prinsip keadilan mencakup dua elemen utama: kebebasan dasar yang setara bagi semua orang dan manfaat terbesar bagi pihak yang paling tidak beruntung (*difference principle*).<sup>95</sup> Dalam hubungan industrial, pekerja menjadi kelompok yang membutuhkan perlindungan lebih karena posisi tawar yang lemah. Karena itu, setiap perubahan regulasi yang mengurangi hak pekerja harus diuji apakah masih sesuai dengan prinsip keadilan

---

<sup>92</sup> Dita Aditya Saputri, dan Tri Sulistiyono, "Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Perlindungan bagi Pekerja dengan PKWT dalam Perspektif Good Corporate Governance", *Bookchapter Hukum dan Lingkungan*, Vol. 2, 2025, h. 260-282.

<sup>93</sup> Adrian Sutedi, *Hukum perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 54.

<sup>94</sup> Aristotle, *Nicomachean Ethics*, Hackett Publishing, United States of America, 2014, h.

43.

<sup>95</sup> John Rawls, *Op.Cit.*, h. 60-65.

Rawlsian. Dalam konteks pesangon pensiun, pekerja menjelang usia tidak produktif berada dalam situasi ekonomi yang semakin rentan, sehingga pengurangan pesangon dapat dipandang berpotensi melemahkan perlindungan yang justru seharusnya diperkuat.

Prinsip keadilan juga tercermin dalam teori *utilitarianisme* yang menekankan bahwa kebijakan harus menghasilkan manfaat sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin orang.<sup>96</sup> Pemerintah beralasan bahwa rasionalisasi pesangon dalam regulasi ketenagakerjaan ditujukan untuk mendorong investasi dan efisiensi, namun utilitarianisme menuntut agar manfaat tersebut tidak lebih kecil daripada beban yang ditanggung pekerja. Jika penurunan pesangon pensiun justru merugikan pekerja senior yang paling membutuhkan dukungan finansial, kebijakan tersebut kehilangan legitimasi keadilannya. Karena itu, dalam perumusan regulasi ketenagakerjaan, keuntungan bagi dunia usaha tidak boleh mengorbankan hak normatif pekerja yang sebelumnya telah dijamin.

Konsep keadilan korektif (*corrective justice*) yang dikemukakan Aristoteles dan dikembangkan oleh Weinrib menegaskan bahwa hukum harus memulihkan keseimbangan ketika satu pihak dirugikan oleh pihak lain.<sup>97</sup> Dalam hubungan industrial, ketidakstabilan ekonomi yang dialami pekerja akibat pengurangan pesangon

---

<sup>96</sup> Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Dover Publications, New York, 2007, h. 29.

<sup>97</sup> Ernest Joseph Weinrib, *The Idea of Private Law*, Harvard University Press, Cambridge, 1995, h. 57.

semestinya dikoreksi melalui kewajiban perusahaan memenuhi hak secara proporsional atau melalui peran negara menyediakan jaminan sosial yang memadai. Namun, keberadaan JHT dan JP tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi pesangon karena keduanya berbeda secara prinsip: JHT bersumber dari iuran pekerja, sedangkan pesangon merupakan kompensasi pemberi kerja. Dengan demikian, asas korektif mengharuskan pemulihan keadilan atas potensi kerugian pekerja akibat kebijakan yang cenderung menguntungkan pemberi kerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, asas keadilan tercermin dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa hubungan industrial harus dibangun atas kemitraan, keterbukaan, dan keadilan. Asas ini tidak bersifat deklaratif, tetapi memiliki konsekuensi nyata dalam perumusan kebijakan pesangon, syarat kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Perubahan pesangon pensiun melalui regulasi baru kemudian memunculkan pertanyaan mengenai konsistensinya dengan asas keadilan tersebut. Simanjuntak menyatakan bahwa keadilan ketenagakerjaan mencakup aspek sosial, ekonomi, dan prosedural. Karena itu, pengurangan pesangon tanpa partisipasi pekerja serta tanpa kajian mendalam atas dampak sosial-ekonominya dapat dipandang menimbulkan persoalan keadilan prosedural dan keadilan sosial.<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Payaman J Simanjuntak, *Op.Cit.*, h. 65.

Prinsip *non discrimination* dan *equality before the law* merupakan bagian penting dari keadilan dalam ketenagakerjaan. Prinsip ini menuntut perlakuan setara bagi seluruh pekerja, termasuk mereka yang memasuki usia lanjut. Namun, ketentuan pesangon dalam PP 35 Tahun 2021 yang memberikan kompensasi lebih rendah bagi pekerja pensiun dibandingkan pekerja yang terkena PHK karena efisiensi atau pelanggaran perjanjian berpotensi menimbulkan ketidakadilan, karena pekerja pensiun ditempatkan sebagai kelompok yang kurang berhak atas kompensasi penuh meskipun mereka telah mengabdikan masa kerja yang panjang.

Keadilan juga berdimensi sosiologis, yaitu bahwa hukum harus selaras dengan nilai masyarakat. Dalam budaya Indonesia yang menjunjung kekeluargaan dan penghormatan terhadap pekerja senior, pengurangan pesangon pensiun cenderung dipandang bertentangan dengan nilai sosial tersebut. Hukum yang tidak sesuai dengan nilai masyarakat mudah menimbulkan resistensi, sehingga pengurangan pesangon pensiun memerlukan justifikasi yang kuat agar dapat diterima secara sosial.<sup>99</sup>

Dalam konteks Indonesia, prinsip keadilan berkaitan dengan mandat konstitusi yang menjamin hak pekerja atas imbalan dan perlakuan yang adil (Pasal 28D ayat (2) UUD 1945). Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 menegaskan bahwa keadilan tidak hanya

---

<sup>99</sup> Mawar Sitohang, *Op.Cit.*, h. 52-62.

menyangkut besaran upah atau pesangon, tetapi juga perlakuan bermartabat dan jaminan keberlanjutan hidup. Karena itu, regulasi ketenagakerjaan tidak boleh mengurangi perlindungan minimum, terutama bagi pekerja mendekati usia pensiun. Jika pengurangan pesangon memperburuk kondisi mereka, kebijakan tersebut dapat dianggap tidak sesuai dengan prinsip keadilan konstitusional.

Asas keadilan dalam hukum ketenagakerjaan juga terkait dengan prinsip *pacta sunt servanda* yang menegaskan bahwa perjanjian harus dihormati. Banyak pekerja memiliki perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB yang menetapkan pesangon pensiun lebih tinggi dari ketentuan minimum. Karena itu, ketika perusahaan mengurangi pesangon dengan alasan efisiensi padahal sudah ada perjanjian yang lebih menguntungkan pekerja, tindakan tersebut bertentangan dengan asas keadilan kontraktual. PHI juga konsisten menegaskan bahwa ketentuan dalam PKB yang lebih menguntungkan pekerja harus diutamakan daripada ketentuan minimum undang-undang.<sup>100</sup>

Dengan berbagai teori dan asas tersebut, dapat disimpulkan bahwa keadilan dalam hukum ketenagakerjaan menuntut bukan hanya kesetaraan formal, tetapi juga perlindungan substantif bagi pekerja. Pengurangan pesangon pensiun perlu diuji apakah memenuhi keadilan

---

<sup>100</sup> Muhamad Sadi Is, dan Soband, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, h. 129.

normatif, sosial, ekonomi, dan prosedural. Bila salah satu tidak terpenuhi, kebijakan berpotensi menimbulkan ketidakadilan. Karena itu, perubahan pesangon tidak boleh hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada kesejahteraan pekerja yang telah lama mengabdikan. Prinsip keadilan harus menjadi dasar evaluasi seluruh regulasi ketenagakerjaan agar tercapai kepastian hukum dan keadilan substantif.

### **2.3.2. Penerapan Prinsip Keadilan Terhadap Ketentuan Pengurangan Pesangon**

Penerapan prinsip keadilan dalam pengurangan pesangon bagi pekerja pensiun pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP 35 Tahun 2021 merupakan isu penting yang memerlukan analisis normatif, teoretis, dan empiris. Perubahan dari ketentuan sebelumnya dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Perubahan ini memunculkan pertanyaan apakah kebijakan tersebut masih mencerminkan keadilan sosial, distributif, prosedural, dan substantif. Mengingat prinsip keadilan adalah dasar perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan, evaluasi kritis diperlukan agar pengurangan pesangon tidak menimbulkan ketidakadilan struktural bagi pekerja yang berada pada posisi rentan menjelang akhir masa kerja.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Aloisio Gregorius Vito Manusu, Telly Sumbu, dan Nelly Pinangkaan, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Harian Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja", *Lex Privatum*, Vol. 15, No. 5, 2025, h 1-13.

Secara regulatif, PP 35 Tahun 2021 menetapkan bahwa pekerja yang memasuki masa pensiun menerima kompensasi sebesar satu kali ketentuan pesangon dan satu kali penghargaan masa kerja. Formula ini berbeda dari UU 13 Tahun 2003 yang memberikan pesangon pensiun dalam jumlah lebih besar. Perubahan tersebut menimbulkan pertanyaan apakah rasionalisasi pesangon masih sejalan dengan asas perlindungan dan asas keadilan yang menjadi inti hukum ketenagakerjaan. Asas perlindungan pada dasarnya bertujuan mengimbangi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja.<sup>102</sup> Karena itu, setiap perubahan yang berpotensi mengurangi perlindungan, terutama bagi pekerja yang telah mengabdikan puluhan tahun dan menjadikan pesangon sebagai bagian dari jaminan hari tua, harus diuji dari aspek keadilan substantif.

Prinsip keadilan distributif Aristoteles menegaskan bahwa hak dan kewajiban harus dibagikan proporsional sesuai kontribusi dan kebutuhan.<sup>103</sup> Bagi pekerja pensiun, hal ini mencakup pengakuan atas masa kerja panjang, loyalitas, dan menurunnya produktivitas. Karena itu, pengurangan pesangon dinilai tidak sejalan dengan prinsip distributif karena justru mengurangi kompensasi bagi pihak yang paling membutuhkan jaminan ekonomi.<sup>104</sup> Dalam hubungan industrial modern, pekerja senior adalah kelompok paling rentan karena sulit

---

<sup>102</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, h. 66.

<sup>103</sup> Aristotle, *Op.Cit.*, h. 51.

<sup>104</sup> Payaman J Simanjuntak, *Op.Cit.*, h. 87.

kembali ke pasar kerja, sehingga setiap pengurangan hak mereka harus diuji tidak hanya secara hukum formal, tetapi juga melalui prinsip keadilan distributif sebagai landasan moral hukum ketenagakerjaan.

Menurut Aristoteles, keadilan distributif tidak menuntut persamaan matematis, melainkan proporsionalitas dalam pembagian hak dan kewajiban berdasarkan kontribusi, masa pengabdian, dan kondisi subjek hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja yang memasuki usia pensiun layak ditempatkan sebagai subjek utama perlindungan hukum, mengingat kontribusi jangka panjang yang telah diberikan serta kondisi ekonomi yang cenderung lebih rentan dibandingkan pekerja aktif.

Oleh karena itu, hak pesangon bagi pekerja yang memasuki usia pensiun, dalam perspektif keadilan distributif Aristoteles, tidak sekadar dipandang sebagai kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja, melainkan sebagai instrumen distribusi keadilan sosial yang bertujuan menjamin keberlangsungan hidup pekerja setelah berakhirnya masa kerja. Kedudukan ini menuntut agar negara dan pengusaha memberikan perlindungan ekonomi yang lebih kuat kepada pekerja yang memasuki usia pensiun dibandingkan pekerja aktif lainnya.

Dalam teori utilitarianisme, kebijakan pemerintah dapat dianggap adil apabila menghasilkan manfaat terbesar bagi sebanyak mungkin

pihak.<sup>105</sup> Rasionalisasi pesangon dalam UU Cipta Kerja ditujukan untuk mendorong investasi dan efisiensi perusahaan, namun jika pekerja pensiun kehilangan sebagian haknya sementara manfaat investasi belum jelas dirasakan masyarakat, kebijakan ini dapat dikritik secara utilitarian sebagai tidak optimal secara moral. Dalam kerangka keadilan ketenagakerjaan, pemotongan pesangon harus dinilai dari keseimbangan antara keuntungan ekonomi nasional dan kerugian pekerja, khususnya kelompok paling rentan.

Berdasarkan prinsip keadilan distributif Aristoteles, akibat hukum dari pengurangan pesangon bagi pekerja pensiun adalah terjadinya pergeseran distribusi risiko ekonomi yang tidak proporsional. Pengurangan pesangon mengalihkan beban risiko kehilangan penghasilan pascakerja dari pengusaha kepada pekerja, padahal pekerja pensiun merupakan kelompok yang paling membutuhkan jaminan ekonomi.

Akibat lainnya adalah melemahnya fungsi pesangon sebagai perlindungan hari tua, karena besaran kompensasi yang diterima tidak lagi sebanding dengan masa kerja, loyalitas, dan kontribusi pekerja. Dalam perspektif Aristoteles, kondisi ini mencerminkan ketidakadilan distributif karena hukum gagal memberikan perlakuan yang sepadan kepada subjek yang memiliki kebutuhan dan kerentanan lebih besar.

---

<sup>105</sup> Jeremy Bentham, *Op.cit.*, h. 45.

Selain itu, pengurangan pesangon berpotensi menimbulkan ketidakadilan struktural dalam hubungan industrial, karena menciptakan ketimpangan distribusi perlindungan antara pekerja senior dan kepentingan efisiensi pengusaha. Dengan demikian, kebijakan tersebut tidak hanya bermasalah secara normatif, tetapi juga secara moral dalam kerangka keadilan distributif sebagai landasan etis hukum ketenagakerjaan.

Asas keadilan substantif menuntut terpenuhinya standar minimum perlindungan tenaga kerja, termasuk jaminan kondisi kerja yang layak dan kebutuhan dasar pekerja.<sup>106</sup> Dalam konteks pesangon pensiun, perlindungan substantif mensyaratkan kompensasi yang cukup untuk menjamin keberlangsungan hidup setelah masa kerja berakhir. Karena itu, ketika regulasi baru mengurangi besaran pesangon tanpa memberikan peningkatan perlindungan lain, kebijakan tersebut dapat dinilai tidak memenuhi prinsip keadilan substantif.

Dalam menilai ketentuan pengurangan pesangon, prinsip keadilan yang relevan digunakan adalah keadilan distributif. Prinsip ini menekankan pembagian beban dan manfaat secara proporsional antara pekerja dan pengusaha. Pesangon pada dasarnya dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan ekonomi bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, sehingga pengurangannya hanya dapat dibenarkan apabila

---

<sup>106</sup> Zainal Asikin, *et.al.*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 144.

disertai mekanisme pengganti yang memberikan perlindungan setara. Apabila pengurangan pesangon justru memindahkan risiko ekonomi secara lebih besar kepada pekerja tanpa jaminan kesejahteraan pascakerja yang memadai, maka pengaturan tersebut tidak sejalan dengan prinsip keadilan distributif.<sup>107</sup>

Dari perspektif hukum internasional, prinsip keadilan distributif dalam pemutusan hubungan kerja menekankan bahwa kompensasi harus dibagikan secara proporsional dengan mempertimbangkan masa kerja, usia, dan tingkat kerentanan pekerja. Bagi pekerja yang memasuki usia pensiun, distribusi perlindungan ekonomi seharusnya lebih besar karena mereka telah memberikan kontribusi jangka panjang dan memiliki kemampuan terbatas untuk kembali memasuki pasar kerja. Oleh karena itu, kebijakan pengurangan pesangon berpotensi tidak sejalan dengan prinsip keadilan distributif internasional yang mengutamakan alokasi perlindungan lebih besar kepada kelompok yang secara sosial dan ekonomi paling rentan, meskipun Indonesia belum meratifikasi seluruh instrumen internasional terkait pemutusan hubungan kerja.<sup>108</sup>

Dalam dimensi sosiologis, keadilan distributif juga mengharuskan hukum mempertimbangkan dampak sosial dari pembagian manfaat dan beban akibat pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks

---

<sup>107</sup> Aristotle, *Op.Cit.*, h. 129-130.

<sup>108</sup> Raden Yosari Helenanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi di Indonesia*, Disertasi Program Studi Ilmu Hukum Universitas Kristen Indonesia, 2023, h. 178.

masyarakat Indonesia, pekerja senior kerap berperan sebagai penopang ekonomi keluarga, sehingga pesangon tidak hanya berfungsi sebagai hak individual, tetapi juga sebagai instrumen distribusi kesejahteraan keluarga. Pengurangan pesangon berpotensi menggeser beban ekonomi dari pengusaha kepada pekerja dan keluarganya, yang pada akhirnya menciptakan ketimpangan distribusi perlindungan sosial.<sup>109</sup>

Berdasarkan keseluruhan analisis tersebut, penerapan prinsip keadilan distributif terhadap pengurangan pesangon bagi pekerja pensiun menunjukkan bahwa kebijakan tersebut berpotensi mengganggu keseimbangan pembagian risiko ekonomi dalam hubungan industrial. Pengurangan pesangon mengalihkan sebagian besar risiko kehilangan penghasilan pascakerja kepada pekerja senior tanpa jaminan perlindungan pengganti yang setara. Oleh karena itu, ketentuan pengurangan pesangon perlu diselaraskan kembali agar distribusi perlindungan antara pekerja dan pengusaha tetap proporsional serta sesuai dengan mandat perlindungan sosial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

### **2.3.3. Rekonstruksi Pengaturan Pesangon Berdasarkan Prinsip Keadilan**

Rekonstruksi pengaturan pesangon bagi pekerja yang memasuki usia pensiun harus ditempatkan dalam kerangka keadilan distributif,

---

<sup>109</sup> Riza Fauzan, *Op.Cit.*, h. 87-88.

yakni keadilan yang menekankan pembagian manfaat dan beban secara proporsional sesuai kontribusi dan tingkat kerentanan para pihak. Dalam hubungan industrial, pekerja pensiun merupakan kelompok yang secara objektif berada pada posisi lebih lemah karena telah kehilangan kemampuan untuk bersaing kembali di pasar tenaga kerja, sementara pengusaha berada pada posisi ekonomi dan struktural yang lebih kuat. Oleh karena itu, keadilan distributif menuntut agar perlindungan ekonomi bagi pekerja pensiun tidak disamakan dengan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan lain.<sup>110</sup>

Dalam pengaturan sebelum perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pesangon pensiun berfungsi sebagai instrumen distribusi kesejahteraan yang memberikan jaminan finansial bagi pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Mekanisme tersebut mencerminkan prinsip bahwa risiko sosial akibat pensiun tidak sepenuhnya dibebankan kepada individu pekerja, melainkan didistribusikan kepada pengusaha sebagai pihak yang memperoleh manfaat dari kontribusi jangka panjang tenaga kerja.<sup>111</sup> Penurunan nilai pesangon dalam pengaturan baru berpotensi mengganggu keseimbangan distribusi tersebut karena sebagian risiko ekonomi dialihkan kembali kepada pekerja tanpa jaminan pengganti yang setara.

---

<sup>110</sup> Aristotle, *Op.Cit.*, h. 111.

<sup>111</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, h. 140-145.

Secara normatif, rekonstruksi pengaturan pesangon perlu dilakukan dengan menetapkan ketentuan khusus (*lex specialis*) mengenai pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Ketentuan ini penting untuk menegaskan bahwa pensiun merupakan peristiwa hukum yang berbeda secara karakteristik dari pemutusan hubungan kerja biasa. Doktrin hukum perburuhan menempatkan perlindungan pekerja sebagai tujuan utama hukum ketenagakerjaan, sehingga diferensiasi perlakuan terhadap pekerja pensiun merupakan konsekuensi logis dari asas perlindungan.<sup>112</sup> Oleh karena itu, pengaturan pesangon pensiun perlu dirumuskan sebagai standar minimum yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan sebelum perubahan undang-undang.

Rekonstruksi tersebut juga harus memperjelas hubungan antara pesangon dan manfaat jaminan pensiun. Dalam perspektif negara kesejahteraan, jaminan sosial berfungsi sebagai instrumen pelengkap untuk melindungi warga dari risiko pasar tenaga kerja, bukan sebagai alasan untuk menghapus perlindungan normatif yang telah ada.<sup>113</sup> Dengan demikian, manfaat jaminan pensiun tidak dapat secara otomatis menggantikan pesangon, kecuali apabila secara nyata memberikan perlindungan ekonomi yang setara atau lebih tinggi. Ketentuan ini penting untuk mencegah terjadinya pengurangan

---

<sup>112</sup> Zainal Asikin, *et.al.*, *Op.Cit.*, h. 25-29.

<sup>113</sup> Nurhadi, *et.al.*, *Op.Cit.*, h. 87-88.

perlindungan secara kumulatif yang bertentangan dengan keadilan distributif.

Untuk menjamin konsistensi sistem hukum, rekonstruksi pengaturan pesangon juga perlu disertai ketentuan peralihan. Dalam teori hierarki norma (*stufenbau des rechts*) Hans Kelsen, perubahan norma yang memengaruhi hak yang telah melekat harus disertai pengaturan transisi agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan.<sup>114</sup> Tanpa ketentuan peralihan, pekerja yang telah mendekati usia pensiun berpotensi kehilangan hak yang secara rasional diharapkan berdasarkan pengaturan sebelumnya.

Secara operasional, rekonstruksi pengaturan pesangon dapat diformulasikan dalam norma hukum sebagai berikut: “Pekerja yang mencapai usia pensiun berhak atas pesangon dan penghargaan masa kerja paling sedikit sesuai dengan ketentuan sebelum perubahan undang-undang, kecuali apabila pengusaha menyediakan manfaat pensiun yang setara atau lebih tinggi, yang dibuktikan secara transparan dan dapat diuji.” Rumusan ini mencerminkan keadilan distributif karena mendistribusikan risiko ekonomi pascapensiun secara proporsional dan melindungi pekerja sebagai kelompok rentan.

Dengan demikian, rekonstruksi pengaturan pesangon berdasarkan prinsip keadilan distributif tidak hanya bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja pensiun, tetapi juga menjaga legitimasi hukum

---

<sup>114</sup> Hans Kelsen, *Op.Cit.*, h. 221-224.

ketenagakerjaan sebagai instrumen distribusi perlindungan sosial. Rekonstruksi ini menegaskan bahwa efisiensi ekonomi tidak boleh dicapai dengan mengorbankan keadilan distribusi, melainkan harus ditempatkan dalam kerangka keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja.

