

## **UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Memahami Pasal 167: Dalam Kaitannya Dengan Program Pensiun**

Setelah melalui perjalanan panjang yang melelahkan dan penuh perdebatan, Rancangan Undang-undang (RUU) Ketenagakerjaan yang diusulkan oleh Pemerintah cq. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, walaupun masih ditolak oleh beberapa elemen serikat pekerja/buruh, namun akhirnya tetap disahkan oleh para wakil rakyat (DPR) dalam sidang paripurna pada tanggal 25 Februari 2003 lalu.

Terdapat 18 bab dengan 193 pasal dalam RUU Ketenagakerjaan ini yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, antara lain:

- landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
- pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan;
- pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
- pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Semua pihak berharap tentunya, setelah RUU Ketenagakerjaan ini ditandatangani oleh Presiden menjadi Undang-undang (UU), dapat dijadikan sebagai landasan yang lebih baik dalam upaya membangun sistem ketenagakerjaan yang komprehensif bagi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, serta kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

### **Besaran hak pemutusan hubungan kerja**

Beberapa ketentuan besaran hak pemutusan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan ini telah berubah dibandingkan dengan ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 (K-150/2000), antara lain: (a) pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162) atau melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (3)) sekarang hanya mendapatkan uang penggantian hak (sebelumnya diistilahkan sebagai ganti kerugian) dari sebelumnya mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian; (b) pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan

kerja (Pasal 172) sekarang mendapatkan 2 kali uang pesangon ditambah 2 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak dari sebelumnya tidak diatur dengan jelas; (c) pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak pada usia pensiun walaupun pengusaha sudah mengikutsertakannya dalam program pensiun (Pasal 167 ayat (1)); (d) adanya penegasan keharusan pengusaha membayar selisih antara jaminan atau manfaat pensiun dengan 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak (Pasal 167 ayat (2)); (e) penegasan bahwa iuran pekerja/buruh dalam program pensiun tidak diperhitungkan ketika membandingkan jaminan atau manfaat pensiun dengan 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak (Pasal 167 ayat (3)); (f) tidak ada penegasan cara pembayaran hak seperti ketentuan sebelumnya yang dilakukan secara tunai; dan (g) skala uang pesangon meningkat dari maksimum 7 bulan upah untuk masa kerja 6 tahun atau lebih menjadi maksimum 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih (Pasal 156 ayat (2)). Perbandingan selengkapnya diikhtisarkan dalam Tabel 1 berikut ini.

**Table 1**  
**Comparison of Employment Termination Benefit Amounts: K-150/2000 and the Labor Law**

Reasons of Employment Termination	K-150/2000	Labor Law
<b>I. Attainment of Retirement Age</b>		
1. Non contributory pension plan	None	Max (0; 2xPSNG+PMK+PH-MP)+PH
2. Contributory pension plan	-	Max (0; 2xPSNG+PMK+PH-MP+IP)+PH
3. No pension plan	2xPSNG+PMK+GK	2xPSNG+PMK+PH
<b>II. Prior to Retirement Age</b>		
4. Major wrong-doing	PMK+GK	PH
5. Mistakes which are non-violation of work agreement, CLA, or employment manual	PSNG+PMK+GK	PSNG+PMK+PH
6. Imprisonment due to guilty verdict by court	None	PMK+PH
7. Voluntary resignation	PMK+GK	PH
8. Employers' mistakes	PSNG+PMK+GK	2xPSNG+PMK+PH
9. Individual lay off with employee acceptance	2xPSNG+PMK+GK	-
10. Mass lay off due to bankruptcy or force majeure	PSNG+PMK+GK	PSNG+PMK+PH
11. Mass lay off due to company closing or efficiency	2xPSNG+PMK+GK	2xPSNG+PMK+PH
12. Resignation due to change of company status/ownership or company relocation under same agreements	PSNG+PMK+GK	PSNG+PMK+PH

13. Change of company status/ownership or company relocation, and employers are not willing to accept resignation	2xPSNG+PMK+GK	2xPSNG+PMK+PH
14. Bankruptcy	Not regulated	PSNG+PMK+PH
15. Death	2xPSNG+PMK+GK	2xPSNG+PMK+PH
16. 5 or more consecutive days of absence	–	PH
17. Prolonged illness, disability due to work accident and disability to work after 12 months	None	2xPSNG+2xPMK+PH
<b>III. Benefit Payment</b>	Cash	–

PSNG = Severance Pay; PMK = Service Pay; GK = Compensation Pay; PH = Compensation Pay (annual leave, repatriation cost, housing and medical allowances in the amount of 15% of Severance and or Service Pays); MP = Retirement or pension Benefit; IP = accumulation of employee contribution and investment returns.

### Skala uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa skala uang pesangon meningkat dari maksimum 7 bulan upah untuk masa kerja 6 tahun atau lebih (Pasal 22 ayat (1) K-150/2000) menjadi maksimum 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih (Pasal 156 ayat (2)). Berikut ini disajikan skala uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dalam Tabel 2:

**Table 2**  
**Benefit Scale of Severance and Service Pays**

Years of Service (MK)	Severance Pay*	Service Pay*
MK < 1	1	0
1 <= MK < 2	2	0
2 <= MK < 3	3	0
3 <= MK < 4	4	2
4 <= MK < 5	5	2
5 <= MK < 6	6	2
6 <= MK < 7	7 + 0	3
7 <= MK < 8	7 + 1	3
8 <= MK < 9	7 + 2	3
9 <= MK < 12	7 + 2	4
12 <= MK < 15	7 + 2	5
15 <= MK < 18	7 + 2	6
18 <= MK < 21	7 + 2	7
21 <= MK < 24	7 + 2	8
MK >= 24	7 + 2	10

\* Multiple of Wages

### **Pasal 167: Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun**

Ketentuan yang mengatur hak pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun yang dikaitkan dengan penyelenggaraan program pensiun diatur khusus dalam Pasal 167.

Pada dasarnya pasal ini hendak mengatur agar pekerja/buruh yang telah diikutsertakan dalam program pensiun hanya berhak atas jumlah yang lebih besar di antara jaminan atau manfaat pensiun (setelah dikurangi himpunan iuran pekerja/buruh beserta hasil pengembangannya, bila ada), dan 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak. Namun, rumusnya kurang jelas dan membingungkan, sehingga berpotensi menimbulkan berbagai macam interpretasi yang dapat menjadi sumber perselisihan.

Interpretasi macam apa yang benar, ini yang akan ditelaah. Sebelum melakukan itu, berikut ini disajikan secara lengkap isi Pasal 167 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5):

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil dari pada jumlah uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, pertaruran perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

### **Jaminan atau manfaat pensiun “yang diterima sekaligus” – Pasal 167 ayat (2)**

Sebagaimana diketahui bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun (UU Dana Pensiun), pada prinsipnya manfaat pensiun harus dibayarkan secara bulanan. Hanya sampai batas 20% saja yang diperkenankan untuk dibayarkan secara sekaligus dan itupun didasarkan pada pilihan pekerja/buruh. Apakah kalimat “... yang diterima sekaligus ...” dalam ayat (2) kemudian dapat diartikan hanya yang 20% itu saja yang digunakan sebagai dasar pembanding? Apabila pekerja/buruh memilih untuk tidak menerima pembayaran pertama 20% dari manfaat pensiun secara sekaligus tetapi memilih seluruhnya dibayarkan secara bulanan, maka keberadaan ayat (2) ini menjadi tidak berfungsi.

Mengapa? Karena tidak ada bagian dari manfaat pensiun yang dapat dijadikan dasar pembandingan (semuanya diterima secara bulanan). Sehingga, di samping menerima manfaat pensiun, pekerja/buruh juga akan mendapatkan 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak. Kenyataan ini menjadi tidak konsisten dengan ayat (1) di mana pekerja/buruh hanya berhak atas uang penggantian hak saja. Dengan demikian, mungkin interpretasi yang benar atas rumusan ayat (2) adalah seluruh (100%) jaminan atau manfaat pensiun yang menjadi hak pekerja/buruh yang dijadikan sebagai dasar pembandingan, bukan hanya sebatas yang 20% itu saja.

Bagaimana dengan program pensiun manfaat pasti yang menggunakan rumus bulanan? Walaupun tidak diatur, tetapi untuk mengetahui besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang akan dijadikan sebagai dasar pembandingan dapat dengan mudah dihitung oleh seorang aktuaris, yaitu nilai sekarang dari rangkaian pembayaran jaminan atau manfaat pensiun bulanan dimaksud.

### **Pekerja/buruh ikut membayar iuran – Pasal 167 ayat (3)**

Mengenai ayat (3) ini, walaupun rumusannya terkesan hanya untuk program pensiun iuran pasti sebagaimana juga diuraikan dalam penjelasan atas UU Ketenagakerjaan, tidak berarti ayat ini tidak dapat diterapkan untuk program pensiun manfaat pasti. Sebagai informasi, UU Dana Pensiun mengenal 2 jenis program pensiun, yaitu program pensiun manfaat pasti (program yang manfaatnya ditetapkan terlebih dahulu, baik yang menggunakan rumus sekaligus – misalnya ketentuan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ini, maupun rumus bulanan – misalnya pensiun pegawai negeri), dan program pensiun iuran pasti (program yang iurannya ditetapkan terlebih dahulu – identik dengan tabungan atau program jaminan hari tua dari Jamsostek).

Makna yang terkandung dalam ayat (3) ini adalah bahwa iuran pekerja/buruh bukanlah merupakan bagian dari manfaat pensiun yang dapat digunakan sebagai dasar pembandingan. Jadi harus dikurangi terlebih dahulu. Sedangkan arti dari “iuran pekerja/buruh” seharusnya bukanlah pokok iuran semata, tetapi termasuk hasil pengembangannya.

Kalimat “... uang pesangon ...” dalam ayat (3) juga dapat menimbulkan kerancuan kalau tidak diluruskan pengertiannya. Apakah kalimat ini berarti yang dibandingkan hanya sebatas uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2) saja, atau termasuk juga di dalamnya uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak? Agar konsisten dengan rumusan dalam ayat (1), maka interpretasi yang tepat mungkin harus termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

### **Besaran uang penggantian hak – Pasal 156 ayat (4)**

Bagaimana menetapkan dengan benar besaran uang penggantian hak, khususnya Pasal 156 ayat (4) huruf c, yaitu penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, ketika kita menghitung nilainya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1), ayat (2), dan ayat (5)?

Apakah dalam Pasal 167 ayat (1), besar uang penggantian hak adalah sebesar 15% dikalikan dengan 1 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja, sementara dalam Pasal 167 ayat (2) dan ayat (5) adalah sebesar 15% dikalikan dengan 2 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja? Atau dalam Pasal 167 ayat (2) dan ayat (5),

besar uang penggantian hak sama dengan dalam Pasal 167 ayat (1), yaitu sebesar 15% dikalikan dengan 1 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja?

Untuk masa kerja 24 tahun atau lebih (periksa skala dalam Tabel 2), uang penggantian hak dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c adalah sebesar 2,85 bulan upah ( $15\% \times (1 \times 9 + 1 \times 10)$ ), kalau uang pesangon diartikan hanya 1 kali), dan 4,20 bulan upah ( $15\% \times (2 \times 9 + 1 \times 10)$ ), kalau uang pesangon diartikan 2 kali). Jadi ada perbedaan sebesar 1,35 bulan upah.

Oleh karena rumusan kalimat uang penggantian hak dalam ayat-ayat di atas tidak ada sebutan berapa kali, tidak seperti rumusan uang pesangon (ada sebutan 2 kali) dan uang penghargaan masa kerja (ada sebutan 1 kali), dapatkah kita mengartikan bahwa memang maksudnya hanya 15% dikalikan dengan 1 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja, atau sebaliknya sebagaimana yang umum diinterpretasikan selama ini?

### **Kaitannya dengan program pensiun – ketika pendanaan dilakukan**

Dalam Pasal 167 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal pengusaha telah menyelenggarakan program pensiun, berapapun hasil yang diperoleh darinya, maka pekerja/buruh akan tetap memperoleh uang penggantian hak. Sementara dalam Pasal 167 ayat (2) disebutkan bahwa dalam hal jumlah manfaat pensiunnya (setelah dikurangi himpunan iuran pekerja/buruh beserta hasil pengembangannya, bila ada – Pasal 167 ayat (3)) ternyata kurang dari 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha. Oleh karena unsur uang penggantian hak juga digunakan sebagai dasar pembandingan, maka nilai yang dibandingkan tentu menjadi lebih besar. Pengeluaran pengusaha menjadi lebih besar pula.

Kalau yang ingin dicapai oleh rumusan ayat-ayat ini adalah manfaat pensiun itu (setelah dikurangi himpunan iuran pekerja/buruh beserta hasil pengembangannya, bila ada – Pasal 167 ayat (3)) tidak boleh kurang dari 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak, mengapa kemudian dalam Pasal 167 ayat (1) pengusaha yang telah menyelenggarakan program pensiun tetap harus memberikan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh? Mungkin saja dasar pemikiran ini tidak benar, dan yang benar adalah memang seperti apa yang dirumuskan dalam Pasal 167 ayat (1) dan ayat (2) itu, bahwa pengusaha memang tetap harus membayar uang penggantian hak walaupun sudah menyelenggarakan program pensiun.

Kalau memang ini yang dimaksudkan, maka ketika pengusaha yang belum menyelenggarakan program pensiun tetapi ingin mendanakan kewajiban UU Ketenagakerjaan ini (karena sadar jika tanpa pendanaan yang teratur dan sistematis dapat memberatkan arus kas perusahaan) melalui wadah Dana Pensiun (baik itu Dana Pensiun Pemberi Kerja maupun Dana Pensiun Lembaga Keuangan), maka kewajiban uang penggantian hak tidak dapat terdanakan karena selalu menjadi nilai yang on-top. Keadaan ini bertolakbelakang dengan pengusaha yang kalau tidak mendanakannya melalui wadah Dana Pensiun, kewajibannya hanya sebatas 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak saja (Pasal 167 ayat (5)) saja.

Agar jelas permasalahannya, berikut ini disajikan ilustrasi perhitungannya dalam Tabel 3. Misalkan seorang pekerja/buruh pensiun dengan masa kerja dan upah saat pensiun, masing-masing 30 tahun dan Rp1,000,000 sebulan. Kita akan menghitung besar hak yang akan diperoleh pekerja/buruh tersebut dan kewajiban pengusaha, baik yang telah menyelenggarakan program pensiun maupun yang belum. Misalkan pula jumlah manfaat pensiun yang diperoleh dari Dana Pensiun adalah sebesar Rp25,000,000 (lebih kecil dari ketentuan UU Ketenagakerjaan) dan Rp35,000,000 (lebih besar dari ketentuan UU Ketenagakerjaan). Asumsikan pekerja/buruh

tidak membayar iuran dan uang penggantian hak adalah 15% dikalikan dengan 2 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja.

**Table 3**  
**Benefit Illustration – With and Without Pension Plan (Rp000)**

Note	Requirement of Labor Law (UU-K)	With Pension Plan – article 167 (2)		Without Pension Plan – article 167 (5)
		MP<UU-K	MP>UU-K	
2 x PSGN = 2 x 9 x 1,000	18,000			
1 x PMK = 1 x 10 x 1,000	10,000			
PH = 15% x (2 x 9 + 10) x 1,000	4,200			
Total Law Requirement	32,200			
Retirement Benefit (MP)		25,000	35,000	0
Difference of UU-K and MP		7,200	0	32,200
PH* – article 167 verse (1)		2,850	2,850	0
Total Entitlement		35,050	37,850	32,200

\* PH = 15% x (PSGN + PMK)

Sebagaimana terlihat dalam Tabel 3 di atas, bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan program pensiun selalu terbebani untuk membayar tambahan uang penggantian hak, tetapi tidak bagi yang belum menyelenggarakan. Mengapa justru ketika pendanaan dilakukan harus ada beban tambahan dibandingkan ketika pendanaan tidak dilakukan? Bukankah dengan adanya pendanaan hak pekerja/buruh akan lebih terjamin dan beban pengusaha menjadi lebih ringan?

Disebutkan di atas bahwa pendanaan itu asumsinya dilakukan melalui wadah Dana Pensiun. Bagaimana kalau pendanaan dilakukan melalui wadah selain Dana Pensiun? Kita tahu bahwa saat ini banyak perusahaan asuransi jiwa menawarkan produk tabungan kepada pengusaha yang bermaksud mendanakan kewajibannya tetapi tidak mau melakukannya melalui wadah Dana Pensiun. Apakah pendanaan yang dilakukan melalui produk tabungan ini juga harus tunduk pada ketentuan Pasal 167 ayat (1) di mana pengusaha tetap wajib memberikan uang penggantian hak? Jikalau memang demikian halnya, maka uang penggantian hak tetap saja tidak pernah dapat didanakan, kecuali bila produk tabungan itu dikelola secara pooled fund (bukan secara individual account) dan tidak ada premi pekerja/buruh, atau didanakan secara sembunyi-sembunyi. Apakah kata premi dalam Pasal 167 ayat (3) mengisyaratkan bahwa rumusan ayat ini mengetahui ada wadah pendanaan lain selain Dana Pensiun?

#### **Pasal 167 ayat (4)**

Dalam Pasal 167 ayat (4) ini disebutkan bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain. Kalau memang demikian, maka untuk menghindari tambahan beban pemberian uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1), dalam perjanjian kerja dapat diatur sedemikian rupa sehingga jumlah yang menjadi beban pengusaha hanya sebatas 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak, darimana dan apapun sumber

pendanaannya. Dengan pemahaman ini, maka ilustrasi dalam Tabel 3 menjadi seperti dalam Tabel 4 di bawah ini:

**Table 4**  
**Benefit Illustration – With and Without Pension Plan (Rp000)**

Note	Requirement of Labor Law (UU-K)	With Pension Plan – article 167 (2)		Without Pension Plan – article 167 (5)
		MP<UU-K	MP>UU-K	
2 x PSGN = 2 x 9 x 1,000	18,000			
1 x PMK = 1 x 10 x 1,000	10,000			
PH = 15% x (2 x 9 + 10) x 1,000	4,200			
Total Law Requirement	32,200			
Retirement Benefit (MP)		25,000	35,000	0
Difference of UU-K and MP		7,200	0	32,200
PH – article 167 verse (1)**		0	0	0
Total Entitlement		32,200	35,000	32,200

\*\* Arranged differently using article 167 verse (4).

Sejauh mana pengusaha merasa uang penggantian hak ini yang jumlahnya tidak lebih dari 2,85 bulan upah memang membebani. Kalau dirasakan membebani, buatlah kesepakatan dengan menggunakan Pasal 167 ayat (4). Kalau tidak membebani, silahkan memberikan tambahan uang penggantian hak.

## Penutup

Ada beberapa perubahan besaran hak pemutusan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan ini dibandingkan dengan K-150/2000. Perubahan yang mendasar adalah dihilangkannya uang penghargaan masa kerja dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dalam hal pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, serta meningkatnya skala uang pesangon dari 7 bulan upah untuk masa kerja 6 tahun atau lebih menjadi 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih.

Terlihat ada usaha untuk menghubungkan UU Ketenagakerjaan ini dengan program pensiun, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun. Namun, hasil rumusannya kurang jelas sehingga berpotensi sebagai sumber perselisihan dalam penerapannya. Rumusan yang perlu mendapat penjelasan lebih lanjut, antara lain: (a) apakah kalimat "... manfaat pensiun yang diterima sekaligus ..." dalam Pasal 167 ayat (2) dapat diartikan seluruh manfaat pensiun atau hanya 20% saja?; (b) apakah Pasal 167 ayat (3) juga dapat diterapkan untuk program pensiun manfaat pasti?; (c) apakah kalimat "... uang pesangon ..." dalam Pasal 167 ayat (3) dapat diartikan termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak?; (d) apakah iuran pekerja/buruh dalam Pasal 167 ayat (3) dapat diartikan termasuk hasil pengembangannya?; (e) apakah memang Pasal 167 ayat (4) dapat digunakan untuk meniadakan keharusan membayar uang penggantian hak bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1)?; dan (f) apakah besar uang penggantian hak dalam Pasal 167 ayat (3) dan ayat (5) sama besarnya dengan besar uang penggantian hak dalam Pasal 167 ayat (1), yaitu 15% dikalikan dengan 1 kali uang pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja?

Khusus Pasal 167 ayat (2) dan ayat (3) agar maknanya lebih jelas dan tepat sasaran, dapat dirumuskan kembali sehingga berbunyi demikian:

- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang menjadi hak pekerja/buruh dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil dari pada jumlah uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), adalah jaminan atau manfaat pensiun yang telah dikurangi dengan himpunan iuran/premi pekerja/buruh beserta hasil pengembangannya.

Mengingat RUU Ketenagakerjaan yang telah disahkan oleh DPR menjadi UU Ketenagakerjaan ini belum ditandatangani oleh Presiden, masih belum terlambat untuk melakukan perbaikan dan perubahan. Setidaknya dapat ditampung dan dijelaskan lebih rinci dalam penjelasan UU Ketenagakerjaan.

Semoga masih ada yang peduli untuk melakukannya. (ST)

**DAYAMANDIRI DHARMAKONSILINDO**

Providing Professional Actuarial Consulting Services

Jl. Pakubuwono VI No. 61 • Jakarta 12120 • Tel. +62 21 7279 8520 • Fax. 7279 8640

E-mail: [infocenter@dayamandiri.co.id](mailto:infocenter@dayamandiri.co.id) • Website: <http://www.dayamandiri.co.id>