

**Legal Opini dan Analisa
Pemberian Pesangon Pegawai Organik Rumah Sakit PELNI**

Oleh Dhoni Yusra, SH, MH*)

Legal Opini dan Analisa ini didasarkan pada dokumen berupa :

1. Surat Keputusan Kepala Rumah Sakit Nomor : 007/ARS/II/2007 tanggal 23 Februari 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honor Menjadi Pegawai Organik Rumah Sakit;
2. Surat Keputusan Kepala Rumah Sakit Nomor : 062/A.RS/XII/2010 tanggal 22 Desember 2010 Tentang Kenaikan Pangkat/Golongan Pegawai Organik Rumah Sakit PELNI;
3. Surat Keputusan Direksi Nomor : 09.31/ARS/XII/2021 tanggal 31 Desember 2021 Tentang Pembebasan Tugas/Jabatan Dan Penetapan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pegawai Organik PT Rumah Sakit PELNI;
4. Surat Keputusan Direksi Nomor : 10.31/ARS/XII/2021 tanggal 31 Desember 2021 Tentang Pembebasan Tugas/Jabatan Dan Penetapan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pegawai Organik PT Rumah Sakit PELNI;
5. Surat Keputusan Direksi Nomor : 11.31/ARS/XII/2021 tanggal 31 Desember 2021 Tentang Pembebasan Tugas/Jabatan Dan Penetapan Masa Persiapan Pensiun (MPP) Pegawai Organik PT Rumah Sakit PELNI;

I. Norma Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan

Bahwa dalam memahami aturan mengenai Ketenagakerjaan telah sangat jelas diatur dalam ketentuan Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta PP 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa dalam Hukum Ketenagakerjaan didasarkan pada suatu landasan hukum berupa adanya hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 ayat (3) mengenai Ketentuan Umum PP 35 Tahun 2021 yang berbunyi sebagai berikut :

Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur:

- 1. pekerjaan,***
- 2. Upah, dan***
- 3. Perintah.***

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan suatu Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja dapat tercipta dengan adanya unsur berupa :

- A. Upah;
- B. Perintah;
- C. Pekerjaan.

*) Dosen Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, tulisan ini disusun untuk memenuhi aspek penelitian

- A. Bahwa pengertian mengenai Pekerja telah diatur dalam Pasal 1 angka 2 mengenai Ketentuan Umum dalam PP 35 Tahun 2021 yang berbunyi sebagai berikut :

“Pekerja adalah Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

- B. Bahwa selanjutnya pengertian mengenai Pengusaha telah diatur dalam Pasal 1 angka 3 mengenai Ketentuan Umum dalam PP 35 Tahun 2021 yang berbunyi sebagai berikut :

Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;***
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;***
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.***

- C. Upah

Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 6 mengenai Ketentuan Umum PP 35 Tahun 2021 mengenai Upah dijelaskan sebagai berikut :

Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

- D. Perintah

Bahwa Perintah merupakan perintah kerja dalam menjalankan kewajiban sebagai Pekerja sebagaimana yang tercantum dalam uraian pekerjaan maupun Standar Prosedur Operasional yang diterbitkan oleh Pengusaha;

- E. Pekerjaan

Bahwa Pekerjaan merupakan suatu jabatan maupun wewenang yang diberikan sehubungan dengan pelaksanaan tugas maupun perintah kerja yang diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja;

*) Dosen Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, tulisan ini disusun untuk memenuhi aspek penelitian

Berdasarkan yang telah disampaikan diatas terkait dengan Hubungan Kerja dapat tercipta antara Pekerja dengan Pengusaha yang didasarkan dengan adanya Upah, Perintah dan Pekerjaan;

II. Fakta Hukum

A. Hak Pekerja yang di PHK karena Pensiun

Bahwa dalam hubungan kerja yang tercipta membentuk suatu hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja diantaranya mengenai Masa Pensiun bagi Pekerja yang telah memasuki Usia Pensiun, berdasarkan Ketentuan Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("UU Cipta Kerja") yang memuat baru Pasal 154 A ayat (1) huruf n Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") mengatur bahwa pekerja memasuki usia pensiun merupakan salah satu alasan dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja ("PHK"). Secara umum, pekerja yang di-PHK karena Pensiun berhak atas:

1. uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja ("UPMK"), dan
2. uang penggantian hak ("UPH") yang seharusnya diterima.

Hak-hak dan besaran hak yang diperoleh pekerja yang di-PHK dengan alasan memasuki usia pensiun merujuk kepada Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021") mengatur bahwa pekerja yang di-PHK karena telah memasuki usia pensiun berhak atas:

1. uang pesangon 1,75 kali,
2. Uang Penghargaan Masa Kerja 1 kali, dan
3. UPH (seperti cuti yang belum diambil).

Apabila pengusaha yang mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, **maka iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon, UPMK, dan UPH.** Dimana Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama ("PKB"). Dengan catatan, jika **perhitungan manfaat dari program pensiun tersebut lebih kecil daripada uang pesangon dan UPMK maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.**

Ini dimaknai perhitungan dari hak-hak karyawan yang dipensiunkan harus dihitung dahulu. Apabila **perhitungan program pensiun ternyata lebih besar**, dari perhitungan hak-hak karyawan berdasarkan ketentuan, **maka itu adalah keuntungan untuk karyawan**, namun apabila **perhitungan program pensiun ternyata lebih kecil**, dari perhitungan hak-hak karyawan berdasarkan ketentuan, maka **perusahaan berkewajiban membayarkan selisih kekurangannya dari** perhitungan hak-hak karyawan berdasarkan ketentuan.

Secara umum terdapat 2 (dua) jenis program jaminan yang berkaitan dengan pekerja yang memasuki usia pensiun, yaitu:

1. Jaminan Hari Tua ("JHT") dan
2. Jaminan Pensiun ("JP"), di mana yang **wajib diikuti adalah JHT → BPJS.**

*) Dosen Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, tulisan ini disusun untuk memenuhi aspek penelitian

B. Perhitungan Biaya atas Pembayaran Pensiun

Perhitungan hak atas Pekerja Pensiun telah diatur dalam Ketentuan Pasal 56 PP No 35 Tahun 2021 yang mana Pekerja Pensiun berhak menerima Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Uang Pesangon

Masa Kerja	Uang Pesangon yang Didapat
kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

b. Perhitungan besaran UPMK berdasarkan UU Cipta Kerja:[4]

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja yang Didapat
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

c. Uang Penggantian Hak yang terdiri dari :

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

1. Bahwa Hubungan Hukum antara PT Rumah Sakit PELNI **telah terjadi** sejak diterbitkannya :
 - a) Surat Keputusan Kepala Rumah Sakit Nomor : 007/ARS/II/2007 tanggal 23 Februari 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honor Menjadi Pegawai Organik Rumah Sakit;
 - b) Surat Keputusan Kepala Rumah Sakit Nomor : 062/A.RS/XII/2010 tanggal 22 Desember 2010 Tentang Kenaikan Pangkat/Golongan Pegawai Organik Rumah Sakit PELNI;

2. Bahwa dengan demikian atas hal tersebut atas hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Ketenagakerjaan mengenai pembayaran pensiun telah **Dinyatakan Sah dan Berharga dan mempunyai kekuatan hukum untuk dilaksanakan.**

Demikian Opini dan analisa hukum kami sampaikan. Atas perhatian diucapkan terima kasih

Hormat kami,

Dhoni Yusra, SH, MH
Peneliti