

Kajian Hukum Batas Usia Pensiun

Oleh: Umar Kasim

PENDAHULUAN

Dalam literatur hukum perburuhan, terdapat klasifikasi penyebab pengakhiran hubungan kerja atau inisiatif terjadinya *pemutusan hubungan kerja* (PHK), yakni ¹⁾:

1. pemutusan hubungan kerja oleh majikan, yaitu pemutusan hubungan kerja atas inisiatif dan kehendak pihak pengusaha/perusahaan (*employer*);
2. pemutusan hubungan kerja oleh buruh, yaitu pemutusan hubungan kerja karena kemauan atau kehendak pihak pekerja (*employee*);
3. hubungan kerja putus demi hukum, yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya (seperti karena meninggal atau mencapai *batas usia pensiun*); dan
4. pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya putusan *Pengadilan*.

Walaupun dalam klasifikasi atau inisiatif terjadinya pemutusan hubungan kerja tidak disebutkan secara tegas oleh para ahli di

bidang hukum perburuhan, namun *pemutusan hubungan kerja* karena telah mencapai *batas usia pensiun* (BUP) (yang ditentukan) dapat dikelompokkan atau merupakan katagori pemutusan hubungan kerja yang terjadi demi hukum. Sama halnya bagi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang meninggal dunia -baik wafat ataupun tewas- terjadi demi hukum saat seseorang meninggal dunia; dan berakhirnya hubungan kerjanya karena berakhirnya jangka waktu yang telah diperjanjikan pada jenis *Perjanjian Kerja* untuk waktu tertentu (PKWT), hubungan kerjanya terputus demi hukum.

Pada *Perjanjian Kerja* untuk waktu tidak tertentu (PKWTT, *permanent*) apabila jenis dan sifat pekerjaannya akan dilakukan atau dilaksanakan untuk jangka waktu lebih lebih dari 3 (tiga) tahun atau ditentukan lebih dari 4 (empat) tahun, maka pada prinsipnya dalam *perjanjian kerja* (PK) tersebut terkandung makna diperjanjikan sampai BUP yang ditentukan sesuai dalam *perjanjian kerja* tersebut, kecuali diatur dan ditentukan lain.

¹⁾ Prof. Iman Soepomo, S.H., Pengantar Hukum Perburuhan, hal. 65, 92, 94 dan 95. dan Abdurrahmad Budiono, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan Indonesia*, hal. 114, 140, 144 dan 148.

Permasalahannya, pada jenis *perjanjian kerja waktu tidak tertentu* (PKWTT) berapakah batas usia pensiun (BUP) seseorang pekerja sebagai *moment* saat terjadinya PHK? Atau kapan waktunya seseorang pekerja mencapai batas usia pensiun?

Disamping itu, terkait dengan batas usia pensiun (BUP) melalui PKWTT, bagaimana jika seseorang pekerja telah mencapai BUP yang telah ditentukan, kemudian pekerja/buruh yang bersangkutan masih akan *dikaryakan* lagi sampai batas waktu tertentu. Bagaimana perjanjian kerjanya? Apakah yang bersangkutan masih akan mendapatkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja atau dibuat perjanjian kerja yang bersifat khusus?

PENENTUAN BUP (BATAS USIA PENSIUN)

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, bahwa **hubungan kerja** terjadi karena adanya *perjanjian kerja* yang ditandai dengan adanya unsur-unsur : ada pekerjaan, ada upah dan ada (unsur) perintah²⁾. Sedangkan dalam KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek/BW*) disebutkan, bahwa terjadinya hubungan kerja, disamping adanya unsur-unsur pekerjaan, unsur upah dan perintah,

juga disebutkan adanya unsur waktu, yakni bahwa lamanya *perjanjian kerja* ditentukan untuk suatu *jangka waktu* tertentu, baik jangka waktu tertentu berdasarkan lamanya pekerjaan, atau jangka waktu untuk melakukan suatu jenis "paket" pekerjaan tertentu (PKWT), demikian juga untuk jangka waktu yang disepakati (diperjanjikan) melakukan hubungan kerja sampai mencapai batas usia pensiun³⁾.

Penentuan BUP (batas usia pensiun) sangat terkait dengan saat timbulnya hak bagi pekerja/buruh yang mencapai BUP khususnya hak yang terkait dengan berakhirnya hubungan kerja sebagaimana tersebut dalam Pasal 167 ayat (5). Demikian juga, hak yang timbul karena terjadinya PHK sebagaimana dimaksud Pasal 167 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan hak-hak terkait dengan program jamsostek (*jaminan hari tua*, JHT) serta hak-hak lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, *peraturan perusahaan* (PP) atau *perjanjian kerja bersama* (PKB). Dalam UU tersebut disebutkan bahwa "pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun...".

²⁾ Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁾ Lihat Pasal 1601a *Burgerlijk Wetboek*, Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dengan demikian, disamping ada unsur perintah, juga ada unsur waktu tertentu dan ada unsur pekerjaan serta unsur upah.

Berkenaan dengan ketentuan tersebut, hak bagi pekerja/buruh yang di-PHK karena memasuki usia pensiun, disebutkan dalam ayat (5) bahwa "*Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon...*"

Penentuan jangka waktu (*zekere tijd*) itu bukan berarti bahwa perjanjian kerja dimaksud hanya menunjuk pada *perjanjian kerja untuk waktu tertentu* (PKWT), baik yang bersifat *temporary contract* atau untuk suatu jenis "paket" pekerjaan tertentu, tapi menurut Abdurachmad Budiono, *zekere tijd* dalam BW bermakna, bahwa pekerjaan tersebut tidak berlangsung secara terus menerus (abadi) sampai batas waktu yang tak terhingga. Artinya, dalam *perjanjian kerja* harus ditentukan batas waktu sampai kapan atau sampai batas usia berapa yang sewajarnya seseorang pekerja mencapai BUP, harus diperjanjikan dengan merujuk pada standar rata-rata kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan, atau sesuai dengan tuntutan jabatan, kemampuan kualifikasi atau dan rata-rata *usia harapan hidup* serta *kebiasaan* yang diterapkan di suatu Negara (termasuk bangsa Indonesia).

Dengan kata lain, penentuan *batas usia pensiun* sangat terkait erat dengan *usia yang ditentukan* sebagai saat berakhirnya hubungan kerja. Demikian juga, *usia* (batas usia pensiun) yang ditentukan tersebut, sangat ditentukan dan tergantung dari sifat dan jenis pekerjaannya serta kemampuan fisik seseorang. Dengan demikian, penentuan BUP selain ditentukan berdasarkan faktor rata-rata usia harapan hidup, juga didasarkan pada tingkat kompetensi kerja, kinerja (*performance*) dan budaya kerja (kebiasaan) serta etos kerja suatu bangsa.

KETENTUAN BUP DALAM BERBAGAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Dalam beberapa peraturan perundang-undangan, istilah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh telah mencapai batas usia pensiun / BUP digunakan istilah *diberhentikan dengan hormat*. Sementara ketentuan "*batas usia pensiun*" mengesankan sebagai berakhirnya (masa) hubungan kerja di suatu perusahaan dan merupakan saat terjadinya pemutusan hubungan kerja karena seseorang tenaga kerja telah sampai pada saat usia tertentu yang ditentukan dalam PK sebagai *batas usia pensiun*, sehingga demi hukum hubungan kerjanya berakhir.

Sementara jika menggunakan istilah “masa pensiun” terkesan adanya makna sebagai berakhirnya hubungan kerja untuk suatu jabatan tertentu karena persyaratan jabatan dimaksud hanya untuk batas usia yang ditentukan sesuai dengan jenis pekerjaan pada jabatan tersebut, kondisi fisik dan kemampuan seseorang pekerja. Istilah apa saja yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan, dan dimana saja ketentuan batas usia pensiun (BUP) diatur, sebagai berikut:

1. Ketentuan batas usia pensiun diatur dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (selanjutnya disebut *UU Kepegawaian*) disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan hormat, karena (antara lain) mencapai batas usia pensiun. Kemudian dijelaskan lebih lanjut, bahwa pemberhentian dengan hormat tersebut dilakukan apabila tenaganya (tenaga pegawai negeri dimaksud) tidak diperlukan (lagi) oleh Pemerintah. Artinya, apabila tenaga pegawai negeri masih diperlukan (dan memenuhi syarat/

ketentuan), maka pegawai negeri yang bersangkutan dapat diperpanjang, atau tidak diberhentikan terlebih dahulu. Ketentuan dalam UU Kepegawaian tersebut, selanjutnya diamanatkan untuk diatur dan dijabarkan lebih lanjut (yang dalam kaitan ini diatur) dalam *Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil* sebagaimana telah diubah terakhir dengan PP Nomor 65 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas PP Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut *PP Pemberhentian PNS*) Dalam PP Pemberhentian PNS tersebut mengatur, bahwa pada prinsipnya BUP atau pemberhentian dengan hormat bagi PNS adalah 56 (limapuluh enam) tahun⁴⁾. Namun batas usia pensiun tersebut dapat diperpanjang, masing-masing sampai dengan:

- a. 65 (enampuluh lima) tahun bagi PNS yang memangku:
 - 1) jabatan *Peneliti Madya* dan *Peneliti Utama* yang ditugaskan secara penuh di bidang penelitian⁵⁾; atau
 - 2) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.
- b. 60 (enampuluh) tahun bagi PNS yang memangku jabatan:

⁴⁾ Pasal 3 PP No. 32 Tahun 1979

⁵⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf a angka 1 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008;

1) jabatan struktural Eselon I, dengan ketentuan, perpanjangan batas usia pensiun (BUP) bagi pegawai negeri yang memangku jabatan struktural Eselon I tertentu dapat (dimungkinkan) -diperpanjang- sampai dengan 62 tahun dengan Keputusan Presiden RI atas usul Pimpinan Instansi/Lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Penindakan dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan struktural Eselon I, dengan persyaratan: a) memiliki keahlian dan pengalaman yang sangat dibutuhkan organisasi; b) memiliki kinerja yang baik; c) memiliki moral dan integritas yang baik; dan d) -masih- sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan oleh keterangan dokter. 2) jabatan struktural Eselon II ⁶⁾; 3) jabatan Dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri ⁷⁾; 4) jabatan <i>Pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA) Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Dasar (SD), Taman Kanak-Kanak (TK) atau jabatan lain yang sederajat</i> ⁸⁾;	5) Jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden. 58 (limapuluh delapan) tahun bagi PNS yang memangku jabatan: 1) jabatan Hakim pada Mahkamah Pelayaran; 2) Jabatan lain yang ditetukan oleh Presiden. 2. Selain itu, dalam berbagai peraturan perundang-undangan diatur secara khusus mengenai <i>batas usia pensiun</i> untuk pejabat Negara atau jabatan penyelenggara Negara serta jabatan-jabatan tertentu lainnya, antara lain: b. UU Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung mengatur -antara lain- mengenai <i>batas usia pensiun</i> BUP bagi Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda dan hakim agung. Dalam Pasal 11 (baru) menyebutkan, bahwa Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda dan hakim agung diberhentikan dengan hormat (: <i>dipensiunkan</i>) dari jabatannya oleh Presiden atas usul Mahkamah Agung, karena (antara lain) telah
---	---

⁶⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 2 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008

⁷⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 1 dan 2 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008

⁸⁾ Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 4 (baru) PP Nomor 65 Tahun 2008

berumur 70 (tujuh puluh) tahun. Kemudian alasan lainnya yang terkait, adalah karena atas permintaan sendiri secara tertulis; sakit jasmani dan rohani secara terus menerus selama 3 tahun berturut-turut dan ternyata tidak cakap menjalankan tugasnya;

- b. UU Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, mengatur -antara lain- mengenai *batas usia pensiun* BUP bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Negeri dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi. Dalam Pasal 19 ayat (1) jo Pasal 1 angka 1 dan 2 menyebutkan, bahwa Hakim Pengadilan diberhentikan dengan hormat (maksudnya, *dipensiunkan*) dari jabatannya karena (antara lain) telah berumur 62 (enampuluh dua) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Negeri, dan 65 (enampuluh lima) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi;
- c. UU Nomor 6 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU Nomor 6 Tahun 1986 tentang

Peradilan Tata Usaha Negara (UU PTUN) mengatur -antara lain- mengenai *batas usia pensiun* BUP bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan TUN dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi TUN. Dalam Pasal 19 ayat (1) menyebutkan, bahwa Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan TUN dan/atau Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi TUN, diberhentikan dengan hormat (: *dipensiunkan*) dari jabatannya, karena (antara lain) telah berumur 62 (enampuluh dua) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan TUN, dan 65 (enampuluh lima) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi TUN;

- d. UU Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama, mengatur -antara lain- mengenai *batas usia pensiun* BUP bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim pada Pengadilan Agama dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi Agama. Dalam Pasal 18 ayat (1) jo Pasal 1 angka 3 menyebutkan, bahwa Ketua, Wakil Ketua dan Hakim pada Pengadilan Agama dan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi Agama, diberhentikan dengan hormat (: *dipensiunkan*) dari jabatannya, karena

(antara lain) telah berumur 60 (enampuluh dua) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Agama, dan 63 (enampuluh lima) tahun bagi Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Pengadilan Tinggi Agama; e. UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi mengatur mengenai <i>batas usia pensiun</i> BUP bagi Hakim Konstitusi pada Mahkamah Konstitusi. Dalam Pasal 23 ayat (1) menyebutkan, bahwa Hakim Konstitusi diberhentikan dengan hormat (: <i>dipensiunkan</i>) apabila (antara lain) telah berumur 67 (enampuluh tujuh) tahun; f. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengatur -antara lain- mengenai <i>batas usia pensiun</i> BUP bagi bahwa Hakim <i>add hock</i> Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim <i>add hock</i> bidang hubungan industrial pada Mahkamah Agung. Dalam Pasal 67 ayat (1) menyebutkan, bahwa Hakim <i>add hock</i> Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim <i>add hock</i> (Hubungan industrial pada) Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat (: <i>dipensiunkan</i>) dari jabatannya (antara lain) karena telah berumur 62 (enampuluh dua) tahun bagi Hakim <i>add hock</i> Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enampuluh tujuh) tahun bagi Hakim <i>add hock</i> Mahkamah Agung;	g. Demikian juga prajurit (anggota TNI) diatur oleh undang-undang, bahwa prajurit anggota Tentara Nasional Indonesia diberhentikan dengan hormat dari dinas keprajuritan (antara lain) karena menjalani masa pensiun. Dalam UU disebutkan, bahwa prajurit melaksanakan <i>dinas kprajuritan</i> sampai usia paling tinggi 58 (limapuluh delapan) tahun bagi <i>perwira</i>, dan 53 (limapuluh tiga) tahun bagi <i>bintara</i> dan <i>tamtama</i> (Pasal 55 ayat (1) huruf c jo Pasal 53 UU Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia); h. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat. Salah satu bentuk pemberhentian anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan hormat, adalah pada saat memasuki usia pensiun. Menurut Pasal 30 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, usia pensiun maksimum anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah 58 (lima puluh delapan) tahun, dan bagi anggota (Kepolisian Negara Republik Indonesia) yang memiliki keahlian khusus dan sangat dibutuhkan dalam tugas kepolisian, dapat dipertahankan sampai swngan -usia- 60 (enam puluh) tahun.
--	---

Namun ketentuan pelaksanaan mengenai hal tersebut diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan BUP sebagaimana tersebut di atas, adalah ketentuan batas usia pensiun bagi *pegawai negeri* dan *pejabat Negara* atau *penyelenggara Negara* yang diatur khusus dan masing-masing sudah ditentukan batas akhir usia pensiunnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Disamping *pegawai negeri* dan *pejabat Negara* atau *penyelenggara Negara* terdapat ketentuan batas usia pensiun pada jabatan/profesi tertentu yang berlaku baik bagi yang berstatus *pegawai negeri* dan *pejabat Negara* atau *penyelenggara Negara*, juga berlaku bagi usaha/institusi partikular (swasta), seperti jabatan/profesi guru dan dosen serta dokter atau lembaga kedokteran.

Dalam UU Guru dan Dosen (UU Nomor 14 Tahun 2005) disebutkan, bahwa guru dapat diberhentikan dengan hormat (dipensiunkan) dari jabatannya *sebagai guru* (antara lain) karena –telah- mencapai batas usia pensiun - yang ditentukan-, yakni 60 (enam puluh) tahun²⁵. Demikian juga dosen dapat diberhentikan dengan hormat (dipensiunkan) dari jabatannya *sebagai dosen* (antara lain) karena –telah- mencapai batas usia pensiun -

yang ditentukan-, yakni 65 (enam puluh lima) tahun²⁶. Dan dosen yang bergelar *guru besar* (Professor) yang berprestasi dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai 70 (tujuh puluh) tahun²⁷. Ketentuan *batas usia pensiun* tersebut berlaku baik bagi guru/dosen pada sekolah atau satuan pendidikan/ perguruan tinggi negeri, juga sekolah atau satuan pendidikan/perguruan tinggi swasta.

Selain itu, terdapat pejabat negara yang *income (profesional fee)*-nya diperoleh dari *masyarakat yang membutuhkan jasanya* dan bukan/tidak dibayar oleh Negara, yakni Notaris, yang telah ditentukan *batas usia pensiunnya* dalam peraturan perundang-undangan. Batas usia pensiun (pemberhentian) seorang Notaris berdasarkan UU mengenai Jabatan Notaris, adalah 65 (enampuluh lima) tahun, dengan ketentuan BUP tersebut dapat diperpanjang sampai berumur 67 (enampuluh tujuh) tahun dengan mempertimbangkan – kondisi- kesehatan Notaris yang bersangkutan (Pasal 8 UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris).

Bagaimana dengan profesi yang lain, seperti *lawyer, appraisal, aktuaris* atau *akuntan publik* ?. Tidak terdapat ketentuan dan klausul dalam peraturan perundang-

²⁵ Pasal 30 ayat (1) huruf c dan ayat (4) UU No. 30 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

²⁶ Pasal 67 ayat (1) huruf b dan ayat (4) UU No. 30 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

²⁷ Pasal 67 ayat (5) UU No. 30 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

undangan yang mengatur secara khusus, akan tetapi asosiasi profesi masing-masing dapat mengaturnya, baik dalam kode etik asosiasi profesi tersebut, maupun dalam anggaran dasar perhimpunan profesi masing-masing.

BUP BAGI PEKERJA/BURUH

Untuk menjawab permasalahan: bagaimanakah ketentuan mengenai BUP bagi pekerja/buruh? Dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, tidak ada suatu Pasal yang secara tegas mengatur mengenai batas usia pensiun di perusahaan swasta sebagai batas akhir pengakhiran hubungan kerja. Walaupun dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan menyinggung mengenai usia pensiun tersebut dalam kaitan dengan timbulnya hak pasca hubungan kerja.

Dalam Undang-Undang mengenai Dana Pensiun (UU Nomor 11 Tahun 1992) terdapat ketentuan batas usia pensiun yang menentukan saat timbulnya hak untuk memperoleh manfaat pensiun khususnya bagi pekerja/buruh yang menjadi peserta program dana pensiun. Dalam undang-undang tersebut diatur adanya *batas usia pensiun normal* (BUP normal) dan *batas usia pensiun wajib* (BUP wajib). *Batas usia pensiun wajib* tersebut, diartikan bahwa apabila seseorang telah sampai batas usia yang ditentukan oleh menteri yang membidangi ketenagakerjaan

(Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi), yakni 60 (enampuluh) tahun, maka pekerja/buruh wajib dipensiunkan.

Dengan kata lain, bagi peserta (pekerja/buruh) yang diikutsertakan dalam program Dana Pensiun sebagaimana diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 1992, yakni hak atas dana pensiun (manfaat pensiun) pada *usia pensiun normal* timbul saat pekerja/buruh (peserta program dana pensiun) mencapai usia 55 tahun. Sedangkan hak atas manfaat pensiun dengan *usia pensiun wajib* timbul pada saat pekerja/buruh mencapai usia 60 tahun (vide Permenaker. Nomor Per-02/MEN/1995 tentang *Batas Usia Pensiun Normal dan Usia Pensiun Wajib*).

Permasalahannya, bagaimana jika pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditentukan dalam peraturan perusahaan (PP)/perjanjian kerja bersama (PKB) (dan/atau dalam *perjanjian kerja*) sesuai dengan jabatan atau jenis pekerjaannya, namun masih dibutuhkan atau karena kondisi fisik dan mentalnya masih mampu dan masih akan dipekerjaan kembali, maka dapat dilakukan melalui *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT) sesuai dengan kebutuhan waktu yang diperlukan. Akan tetapi terkait dengan hak-hak atas manfaat pensiun (dari program

dana pensiun) tetap harus memenuhi hak-hak pekerja/buruh atas manfaat pensiun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang (UU DP).

Dalam kasus tersebut, alasan mempekerjakan kembali, mungkin dilakukan dalam rangka mencari pengganti dari pekerja yang pensiun sampai ada *recruitment* "pegawai" baru atau dalam rangka *transfert of knowledge* kepada pekerja baru. Dengan perkataan lain, dimungkinkan untuk melakukan perpanjangan BUP setelah hak-hak atas manfaat pensiun atau hak-hak atas PHK telah diselesaikan sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan. Demikian juga dapat dilakukan perpanjangan batas usia pensiun dengan melakukan mutasi pada *job* dan jenis pekerjaan yang usia pensiunnya lebih lama dari *job* yang didudukinya yang batas usia pensiunnya pada *job* tersebut lebih pendek.

Dengan demikian, apabila telah diatur *batas usia pensiun -BUP-* dalam PP/PKB (dan/atau dalam PK), maka bilamana BUP telah sampai waktunya, hak-hak yang terkait dengan PHK karena pensin harus diberikan dan diselesaikan terlebih dahulu, baru kemudian memperjanjikan suatu PK yang baru, baik untuk posisi yang bersangkutan, atau untuk posisi yang baru, kecuali ditentukan atau diatur lain, termasuk bagi pekerja/buruh yang dimutasi/dirotasi pada

job yang batas usia pensiunnya lebih lama. Perjanjian kerja (PK) yang baru, adalah merupakan suatu kondisi baru. Artinya, pekerja memperjanjikan hal-hal yang baru, syarat kerja dan ketentuan *salary* yang sudah disesuaikan dengan kondisi perekonomian yang layak.

Bilamana *perjanjian kerja* PK dibuat untuk jangka waktu tertentu (PKWT), misalnya sampai dengan adanya *recruitment* baru, atau sambil menunggu pengganti jabatan dari personil yang pensiun, maka PKWT tersebut dapat diperjanjian untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, dan kemudian dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga kumulatif (maksimum) 3 -tiga- tahun lamanya.

Dengan demikian, klausul -ketentuan- batas usia pension (BUP) dalam PKWT prinsipnya, merujuk pada BUP yang telah ditentukan dalam PP/PKB akan tetapi dapat dibuat klausul penyimpangan sesuai ketentuan pada posisi jabatan dan di lokasi mana seseorang pekerja ditempatkan.

Dengan demikian, menyimak dan mencermati ketentuan BUP dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang secara tegas mengatur dan menentukan berapa batas usia pensiun seseorang

pekerja/buruh (di perusahaan swasta, termasuk *Badan Usaha Milik Negara* (BUMN) sebagai saat atau *moment* berakhirnya hubungan kerja. Walaupun dalam Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 tersirat amanat untuk mengatur BUP tersebut, yang menyebutkan, bahwa *penetapan* (maksudnya “izin PHK”) tidak diperlukan dalam hal (antara lain) pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”. Dengan kata lain, pada pasal tersebut terkandung makna (secara eksplisit) bahwa ketentuan batas usia pensiun harus ditentukan dan diperjanjikan masing-masing dalam *perjanjian kerja*, atau diatur oleh para pihak dalam *peraturan perusahaan* dan/atau *perjanjian kerja bersama*, kecuali telah ditentukan oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk suatu jabatan atau suatu jenis pekerjaan tertentu yang terkait (jika ada).

Demikian juga, penentuan *batas usia pensiun* dalam PK, PP/PKB sangat tergantung dari posisi dan jabatan seseorang pekerja/buruh sesuai dengan jenis dan karakteristik pekerjaan, profesionalisme serta jenjang kualifikasi pendidikan seseorang.

Artinya, penentuan BUP dapat berbeda antara satu jabatan dengan jabatan lainnya. Perbedaan penentuan *batas usia pensiun* untuk jabatan yang satu dengan jabatan lainnya sepanjang telah diperjanjikan dan disepakati, bukan merupakan perbedaan perlakuan dan diskriminasi dan bukan juga merupakan pelanggaran hak untuk bekerja, akan tetapi sudah merupakan kesepakatan dalam hubungan kerja sekedar tidak ada diskriminasi gender atau *harassment*. Bahkan UU tertentu secara tegas mengatur perbedaan usia pensiun untuk jabatan yang sama pada *level* yang berbeda, misal BUP guru hanya sampai 60 tahun sementara jabatan dosen sampai 65 tahun walaupun guru tersebut telah berpendidikan sampai Strata-2 atau bahkan Strata-3²⁸.

Disamping adanya ketentuan *usia pensiun normal* dan *usia pensiun wajib* dalam UUDP serta amanat pengaturan batas usia pensiun dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) / perjanjian kerja bersama (PKB) juga terdapat beberapa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan menyinggung BUP, yakni UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU Jamsostek) yang menyatakan, bahwa “*jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala,*

²⁸ Pasal 67 ayat (5) UUGD

atau sebagian berkala, kepada tenaga kerja karena : a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun”²⁹. “jaminan hari tua dimaksud dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (limapuluh lima) tahun setelah mencapai masa kepesertaan tertentu...”

Ketentuan tersebut lebih lanjut dipertegas dalam PP Nomor 14 Tahun 1993 sebagaimana telah diubah terakhir dengan PP Nomor 1 Tahun 2009 tentang Perubahan Keenam atas PP Nomor 14 Tahun 1993, bahwa *jaminan hari tua* (JHT) dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (limapuluh lima) tahun. Ketentuan dalam UU Jamsostek tersebut, bukan dan tidak merupakan *statement* BUP. Dengan perkataan lain, ketentuan dalam UU mengenai Jamsostek dan peraturan pemerintah mengenai jaminan sosial tenaga kerja tersebut, hanya menegaskan saat timbulnya pembayaran *jaminan hari tua* (JHT), bukan penentuan saat berakhirnya hubungan kerja. Karena dalam Pasal tersebut tidak menyebutkan batas usia pensiun, adalah 55 (*lima puluh lima*) tahun. Demikian juga tidak bermakna, bahwa usia pensiun yang ditentukan UU, adalah 55 tahun.

KETENTUAN BUP DALAM PP DAN PKB

Sebagaimana disebutkan, bahwa ketentuan BUP untuk perusahaan-perusahaan swasta tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, kecuali bagi jabatan/profesi tertentu dan bagi *pegawai negeri sipil* (PNS) dan TNI/Polri serta *Pejabat Negara* atau golongan jabatan / profesi tertentu yang merupakan rangkaian dari pengaturan secara umum bagi pegawai negeri (PNS dan TNI/Polri), Salah satu profesi yang BUP-nya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, adalah guru dan dosen. Artinya, bagi guru dan dosen, diatur mengenai batas usia pensiun dalam pertauran perundang-undangan yang berlaku bagi semua profesi guru / dosen, tanpa membedakan dosen di lembaga-lembaga pendidikan atau satuan pendidikan Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan juga berlaku bagi guru dan dosen di lembaga-lembaga pendidikan atau satuan pendidikan masyarakat (swasta). Demikian juga dengan dokter, baik dokter Negeri atau dokter yang bekerja pada institusi atau lembaga-lembaga kesehatan swasta.

²⁹ Pasal 14 ayat (1) huruf a. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Permasalahannya, bagaimana dengan instruktur pada lembaga-lembaga pendidikan teknis seperti *balai latihan kerja*, tenaga pengajar (tutor) pada lembaga-lembaga kursus-kursus, baik milik pemerintah atau milik swasta. Apakah ketentuan BUP-nya dapat dianalogkan pada ketentuan batas usia pensiun bagi guru atau dosen ?.

Bagi instruktur yang mengajar pada lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan Pemerintah/Pemerintah Daerah diatur dalam Keputusan Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara RI Nomor Kep-36/KEP/M.PAN/2003 tentang Jabatan Fungsional Instruktur dan Angka Kreditnya (selanjutnya disebut *Kep.Meneg.PAN*). Dalam *Kep.Meneg.PAN* tersebut tidak diatur mengenai batas usia pensiun bagi instruktur pada lembaga-lembaga pelatihan dimaksud. Dengan demikian perlu pengaturan tersendiri mengenai batas usia pensiun bagi jabatan instruktur dengan melakukan perbaikan (revisi) *PP Pemberhentian PNS* sebagaimana tersebut di atas.

Hakekat pengaturan *batas usia pensiun* guru dan dosen dengan jangka waktu yang lebih panjang, karena jabatan profesi guru dan dosen memerlukan keahlian dan profesionalisme yang tinggi dan jangka waktu “mencetak” guru dan dosen relatif lebih lama disamping memerlukan

pengorbanan biaya dan daya (tenaga). Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah *pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah*.

Dalam kalimat tersebut, bagi “guru” terdapat kalimat *jalur pendidikan formal*. Maka instruktur yang mengajar pada *jalur pendidikan non-formal* tidak dapat diklasifikasikan sebagai guru. Dengan demikian, maka BUP bagi instruktur (khususnya bagi PNS) tidak dapat dinalogkan sama seperti guru, dengan usia pensiun sama dengan guru.

Bagaimana dengan dosen? Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa dosen adalah *pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan dan menyebar-luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat*. Dalam definisi tersebut tidak ada kalimat *jalur pendidikan formal*, sehingga bagi instruktur pada lembaga-lembaga pendidikan teknis

seperti *balai latihan kerja* atau tenaga pengajar (tutor) pada lembaga-lembaga kursus milik swasta, tidak tertutup kemungkinan untuk mengatur dalam PP/PKB-nya atau juga mungkin dalam perjanjian kerjanya ditentukan batas usia pensiun khusus bagi instruktur dan tutor sampai batas usia tertentu, misalnya 60 tahun (bagi yang *selevel* dengan guru, atau 65 tahun bagi yang *selevel* dengan dosen).

Bahkan pengaturan lebih dari ketentuan *batas usia pensiun* guru dan dosen-pun dapat dilakukan sepanjang disepakati, dan kebutuhan serta kondisi masih memungkinkan. Artinya, tidak ada larangan untuk itu. Terlebih kebutuhan tenaga pengajar seperti instruktur atau tutor semacam itu, semakin terbatas jarang jumlahnya serta biaya dan waktu untuk mencetak instruktur atau tutor yang profesional tidak mudah dan tidak murah. Terlebih lagi, bahwa semakin tinggi "jam terbang" seorang instruktur, akan semakin tinggi mutu dan kualitas instruktur tersebut. Semakin tinggi mutu dan kualitas instruktur, akan semakin *kualified* mutu/kualitas hasil peserta didiknya. Semakin *kualified* hasil peserta didiknya, akan semakin tinggi posisi tawar (*bargaining position*)-nya di bursa kerja. Dengan demikian akan berimbas kepada semakin besarnya lembaga-lembaga kursus yang dapat *menelorkan* peserta didik yang dapat

menembus pasar kerja yang lebih luas, bahkan sampai mancanegara.

Menjawab pertanyaan, berapa BUP pada jabatan-jabatan lain di sekolah/ perguruan tinggi ? Dalam praktek, pada umumnya *batas usia pensiun* mengacu pada batas usia pensiun sesuai dengan kebiasaan umum, yang diatur dalam *peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama* atau *perjanjian kerja* yakni 55 tahun. Batas usia pensiun (55 tahun) tersebut mengikuti standar usia pensiun normal di UU Kepegawaian bagi PNS dan UU Dana Pensiun. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan untuk suatu jabatan tertentu, dapat ditetapkan batas usia pensiun kurang dari 55 tahun, atau sebaliknya untuk suatu jabatan tertentu (khusus bagi seorang professional) dapat ditetapkan lebih dari 55 tahun.

Sebagai ilustrasi dalam tulisan ini, dikemukakan beberapa contoh pengaturan *batas usia pensiun* di perusahaan swasta yang dituangkan dalam *perjanjian kerja bersama* (PKB, *Collective Labor Agreement*) dapat dilihat dalam berbagai PKB, antara lain :

a. PKB PT Newmont Nusa Tenggara (01 Januari 2007 – 31 Desember 2008) yang didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 560/299/NAKER tanggal 4 Desember

2006³⁰, dalam Pasal 54 ayat 1 disebutkan, bahwa :

“pekerja yang telah mencapai usia 55 tahun akan berakhir hubungan kerjanya dengan Perusahaan. Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan dilakukan paling lambat 1 (satu) bulan dimuka kepada Pekerja, kecuali disetujui lain oleh kedua belah pihak”.

b. PT Berdikari Insurance (01 Januari 2007 – 31 Desember 2008) disebutkan bahwa

“pemutusan hubungan kerja dengan hormat, antara lain karena mencapai usia pensiun diatur sebagai berikut : (a) pegawai mencapai usia 55 (lima puluh lima) akan diberhentikan dengan hormat dari perusahaan”.

c. PKB PT Indonesia Asahan Aluminium (periode 2006 – 2008) yang disepakati dengan disaksikan oleh Wakil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara pada tanggal 2 Oktober 2006³¹, dalam Pasal 70 diatur mengenai *Batas Umur Pensiun* sebagai berikut :

1. Dengan mempertimbangkan kondisi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja, maka umur pensiun karyawan ditetapkan sebagai berikut :

- 1) *Managerial Staff* : 55 tahun;
- 2) *Staff / Foreman* : 53 tahun;
- 3) *Leader ke bawah* : 50 tahun;

2. *Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat 1 di atas, berlaku hanya bagi Karyawan yang diterima bekerja sejak tanggal 2 Oktober 2003. Sedangkan bagi karyawan yang diterima sebelumnya batas umur pensiun adalah 55 (lima puluh lima) tahun.*

3. *Kepada Karyawan yang akan memasuki masa pensiun normal diberikan kesempatan untuk tidak masuk bekerja selama tidak lebih dari 6 (enam) bulan sebelum tanggal pensiun.*

Demikian juga pengaturan BUP bagi perusahaan swasta yang dituangkan dalam peraturan perusahaan (PP, *company regulation*) dapat dilihat dalam berbagai PP, antara lain sebagai berikut :

a. PT Futami Beverages, dalam Pasal 27 ayat (1) disebutkan ketentuan mengenai *Mencapai Usia Pensiun* sebagai berikut :

1. *Karyawan yang telah mencapai usia pensiun yaitu 55 (lima puluh lima) tahun, perusahaan akan memberikan haknya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.*
2. *Terhitung sejak diterimanya hak-haknya, karyawan yang bersangkutan dinyatakan telah berhenti dari perusahaan.*
3. *Atas kesepakatan bersama yang disetujui Direksi, seorang yang telah mencapai usia pensiun, hubungan kerjanya dapat diperpanjang.*

³⁰ Pendaftaran PKB dilakukan guna memenuhi ketentuan Pasal 132 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. PT Kodeco yang merupakan *subsidiary under* Kodeco Energy Co. Ltd., dalam Bab XVII butir 4 mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tanpa Penetapan karena dengan alasan Pekerja Mencapai Usia Purna Karya, dalam Peraturan Perusahaan tersebut disebutkan, bahwa :

“Ketentuan-ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang telah mencapai usia purna karya (pensiun) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan kerja Pekerja dengan Perusahaan putus karena Pekerja mencapai Purna Karya pada usia 56 (lima puluh enam) tahun;
2. Kepada Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena Purna Karya, dengan masa kerja terus menerus pada Perusahaan 15 (lima belas) tahun atau lebih berhak atas Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dimulai pada saat Pekerja berusia 55 (lima puluh lima) 9 (tahun sembilan) bulan, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - i. Pekerja yang menjalani Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) dibebaskan dari tugas dan kewajiban yang terkait dengan pekerjaan sehari-hari;
 - ii. Selama menjalankan Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) Pekerja berhak atas upah bulanan dan fasilitas kesejahteraan yang biasa diterimanya;

iii. Dengan persetujuan dari Vice President terkait, apabila seorang Pekerja diminta untuk bekerja selama MPPK karena kebutuhan operasional, Pekerja berhak atas kompensasi untuk waktu MPPK yang digunakannya untuk bekerja. Besarnya kompensasi akan diatur kemudian dalam peraturan terpisah.

3. Kepada Pekerja yang dimaksud pada huruf b di atas pada saat memasuki Masa Persiapan Purna Karya (MPPK) dapat diberikan panjar Uang Pesangon (UP) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebesar 90% (sembilan puluh perseratus) dari jumlah yang diperhitungkan menurut masa kerja nyata setelah dikurangi dengan hutang-hutangnya (jika ada). Sisa Uang Pesangon (UP) dan Uang Penghargaan Masa kerja (UPMK) akan diberikan kepada Pekerja tersebut pada saat hubungan kerjanya berakhir.

Kepada pekerja yang mencapai usia purna karya, Perusahaan akan membayar Pesangon/Pensiun dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sesuai dengan TABEL 3”.

c. PT Singgar Mulia, dalam Pasal 22 Peraturan Perusahaanya mengatur mengenai Pensiun sebagai berikut :

1. “Karyawan yang mencapai usia 55 tahun akan dipensiunkan pada akhir bulan ulang tahun kerja yang ke – 55 tahun.

³¹ PKB ini tidak melampirkan Surat Keputusan bukti pendaftara PKB, namun pada saat penanda-tangan turut menyaksikan Wakil Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara di Medan. Pada tanggal 2 Oktober 2006 .

2. *Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak akan diberikan minimum sebanyak ketentuan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 13 tahun 2003);*
3. *Untuk Karyawan dengan masa kerja 15 tahun atau lebih. Perusahaan memberikan 3 (tiga) bulan masa persiapan pensiun yang dimulai 3 (tiga) bulan sebelum waktu pensiun sebenarnya dengan tetap mendapat upah seperti biasa;*
4. *Pada masa awal persiapan pensiun, karyawan dapat mengambil panjar pensiunnya. Sedangkan sisanya akan dibayarkan pada hari terakhir masa kerja karyawan;*
5. *Selama masa persiapan pensiun, karyawan dibebaskan dari tugasnya namun masih akan menerima upah bulanan dan tunjangan – tunjangan tetap, serta berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan seperti biasa dan hak – hak lain seperti biasanya;*
6. *Untuk menunjang kelancaran operasi, dengan pertimbangan khusus Pimpinan Perusahaan bilamana perlu Perusahaan dapat memperpanjang usia pensiun karyawan tertentu selama 6 bulan sampai maksimum 2 tahun, bilamana karyawan bersedia;*
7. *Dalam kasus – kasus khusus, karena kebutuhan perusahaan pada keterampilan dan kopetensi tertentu, karyawan yang telah pensiun dapat dipekerjakan kembali berdasarkan kesepakatan antara karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan;*
8. *Khusus untuk karyawan setingkat (atau dua tingkat) dibawah pimpinan perusahaan, usia pensiun dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan karyawan bersangkutan dengan pimpinan perusahaan, yaitu antara usia 56 sampai 60 sesuai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku”.*

Penentuan batas usia pensiun dalam beberapa contoh peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana tersebut di atas sangat bervariasi dan masing-masing dibuat sesuai dengan kebutuhan *management* dan kesepakatan pekerja/buruh.

Berapa batas usia pensiun yang sewajarnya dan selayaknya sangat bervariasi sesuai kemampuan fisik dan mental rata-rata bangsa Indonesia, tidak ada ukuran dan tolok ukur yang pasti. Namun hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan batas usia pensiun yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan untuk pegawai negeri, pejabat negara atau penyelenggara negara. Batas usia yang arif atau *Umur Kearifan* atau *Keuzuran* bagi seseorang, pernah diulas dalam Editorial Media Indonesia yang menyatakan, bahwa usia memiliki dua korelasi yang menarik, yaitu *semakin tua semakin arif* atau *semakin tua semakin uzur*. Kedua-duanya bisa sama-sama benar, sekaligus sama-sama salah³². Selanjutnya dikemukakan bahwa proposisi yang pertama (*semakin tua semakin arif*) mengasumsikan *jam terbang* -yang-membawa himpunan pengalaman.

³² Editoroal Media Indonesia, tanggal 17 September 2008 dengan judul “Umur Kearifan atau Keuzura”.

Pengalaman adalah merupakan guru yang paling baik. Nenek moyang kita (bangsa Indonesia) membahasakan orang yang (semakin arif) demikian sebagai orang yang telah -banyak- makan asam garam. Gambaran yang sangat tepat, telah merasakan *kecut* maupun *asin*, sehingga -menjadi sangat- bijaksana. Dari perspektif (kearifan) itu tidak terlalu salah bila (kemudian) lahir pernyataan spekulatif, bahwa jarang orang muda yang arif dan bijaksana. Karena kearifan senantiasa tumbuh bersama merangkaknya usia. Bukankah *asam-garam* atau *pahit-manisnya* kehidupan tidak dapat dicerna sekali tenggak, tetapi mungkin harus melalui proses yang panjang dan berliku dengan tantangan dan kesenangan yang dilalui dalam proses tersebut.

Proposisi kedua (*semakin tua semakin uzur*) mengandaikan, bahwa hukum alam tidak dapat disangkal : tubuh (organ-organ raga manusia, termasuk otak) akan mengalami kemunduran seiring dengan pertambahan usia. Dalam proses (*keuzuran*) tersebut terjadi proses generatif, termasuk (*proses generatif*) sel-sel otak. Dari perpektif -*keuzuran*- itu juga tidak terlalu salah mengambil kesimpulan umum, bahwa *semakin tua semakin uzur*. Pada masa proses pemuatan dan keuzuran itu, orang (sudah mulai) berkurang tenaganya, demikian juga menurun ingatannya, dan tentu menjadi tidak produktif lagi.

Oleh karena kedua-duanya bisa sama-sama benar, sekaligus juga bisa sama-sama salah, maka penentuan batas usia pensiun dari dua sudut pandang tersebut harus menjadi pertimbangan. Manakah pilihan yang harus diambil masing-masing pihak untuk mengisi jabatan mengisi kekosongan (formasi) jabatan. Apakah memihak pada proporsi *semakin tua semakin arif* ataukah memihak proporsi *semakin tua semakin uzur* ?. Semuanya dapat menjadi pertimbangan untuk mewarnai keputusan yang tepat guna mencari jawaban: berapakah *umur pensiun* (BUP) seseorang pekerja/buruh yang pas dengan pertimbangan, bahwa tidak terlalu tua untuk menduduki suatu jabatan sehingga tidak produktif, akan tetapi juga tidak terlalu cepat dipensiunkan sehingga menyia-nyiaakan potensi pekerja/buruh yang telah (banyak) makan asam-garam, terutama untuk jabatan-jabatan posisi *middle management* ke atas.

Yang jelas, penentuan batas usia pensiun tidak dilakukan secara asal-asalan saja tanpa dasar yang jelas, demikian juga tidak dilakukan hanya karena mencontoh "nyontek" dari ketentuan batas usia pensiun pegawai negeri, pejabat negara atau penyelenggara negara. Akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan, bergantung pada "sikon" alias *sitiasi dan kondisi* dan tidak tanpa alasan yang kuat serta rata-rata usia harapan hidup bangsa Indonesia.

KONKLUSI DAN REKOMENDASI

Dengan demikian, dapat disimpulkan beberapa hal, yakni :

1. Pengaturan *batas usia pensiun* (BUP) bagi Pegawai Negeri dan pejabat Negara atau penyelenggara Negara diatur secara tegas masing-masing dengan undang-undang;
2. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang mengatur secara tegas, berapa *batas usia pensiun* (BUP) bagi pekerja/buruh di suatu perusahaan (swasta) atau pada suatu sektor dan jenis pekerjaan tertentu serta pada jabatan atau profesi tertentu;
3. Ketentuan mengenai *batas usia pensiun* (BUP) di perusahaan swasta diserahkan kepada para pihak, pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh untuk memperjanjikan (dalam *perjanjian kerja*) atau mengatur dalam *Peraturan Perusahaan* atau dalam *perjanjian kerja bersama* (PKB), kecuali bagi jabatan tertentu yang secara tegas telah diatur dan ditentukan oleh suatu peraturan perundang-undangan;
4. Ketentuan mengenai *batas usia pensiun* yang dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja baersama, sangat bervariasi sesuai dengan kehendak para pihak di masing-masing di suatu perusahaan, antara lain:
 - a. Berakhir hubungan kerjanya 55 (lima puluh lima) tahun;
 - b. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat;
 - c. Beberapa PKB mengatur BUP anara 50 tahun sampai dengan 55 tahun berdasarkan jenis *job* / jabatan dan profesi atau kualifikasi pendidikan masing-masing;

c. Pengaturan dalam *peraturan perusahaan*, bahwa usia pensiun adalah 55 tahun tapi tidak dapat diperpanjang setelah itu atau diserahkan kepada Direksi;

d. Ada juga yang mengatur MPPK (masa persiapan pensiun). Ini adalah masa dimana pekerja dapat melakukan *transfert of knowledge* atau *transfert of knowhow* dalam hal diperlukan dengan hak upah yang masih penuh serta fasilitas yang sama seperti sebelum masa pensiun.

4. Untuk jabatan-jabatan tertentu yang telah diatur oleh Undang-Undang, seperti *batas usia pensiun* (BUP) bagi guru dan dosen, dokter baik dengan status sebagai Pegawai Negeri atau guru dan dosen pada lembaga pendidikan/ "intitusi" pendidikan swasta atau perusahaan swasta;

Dalam kaitan itu, untuk menghindari terjadinya permasalahan dan konflik berkenaan dengan *pemutusan hubungan kerja* karena seseorang pekerja/buruh telah mencapai *batas usia pensiun*, disarankan (direkomendasikan) agar dalam *perjanjian kerja* dan/atau dalam *peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama*, hendaknya diperjanjikan dan/atau diatur *batas usia pensiun* sesuai dengan jabatan, job dan profesi masing-masing yang tertera dalam struktur organisasi perusahaan. Demikian, semoga bermanfaat, selamat bekerja.***

Umar Kasim, Departemen Tenaga Kerja