

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas pembayaran dana pensiun akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT Freeport Indonesia, dengan studi pada putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap. Permasalahan utama yang diteliti adalah bagaimana pengaturan dana pensiun bagi pekerja yang diputus hubungannya sebelum memasuki masa pensiun menurut perundang-undangan ketenagakerjaan, serta bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus yang dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Dana Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, pengusaha yang mengikutsertakan pekerjanya dalam program dana pensiun dapat memperhitungkan iuran dana pensiun yang dibayarkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja hak akibat PHK. Dalam kasus *a quo*, hakim Pengadilan Negeri Jayapura mempertimbangkan bahwa dana pensiun milik pekerja yang diputus hubungan kerjanya sebelum masa pensiun dapat diperhitungkan dengan hak-hak PHK milik pekerja.

Kata Kunci: *hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dana pensiun.*

ABSTRACT

This study examines the resolution of industrial relations disputes concerning the payment of pension funds following termination of employment (PHK) at PT Freeport Indonesia, using Decision Number 2/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jap as a case study. The primary focus is on the regulation of pension fund arrangements for employees whose employment is terminated before they reach retirement age under labor law, as well as the judicial considerations in adjudicating such cases. The research employs a normative juridical method, utilizing both statutory and case approaches, and is analyzed qualitatively.

The findings indicate that, pursuant to Law Number 13 of 2003 on Manpower, Law Number 4 of 2023 on the Administration of Pension Funds, and Government Regulation Number 35 of 2021 regarding Fixed-Term Employment Contracts, Outsourcing, Working Hours, Employment Relations, Rest Periods, and Termination of Employment, employers who enroll their employees in pension fund programs are permitted to count the pension contributions paid as part of their obligations to pay severance pay and long-service awards upon termination of employment. In the present case, the Jayapura District Court judges concluded that the pension fund contributions for an employee terminated before reaching retirement age could be offset against the employee's termination entitlements.

Keywords: *industrial relations, termination of employment, pension funds.*

