

**ABSTRAK**

Pengaturan mengenai perlindungan bagi pekerja dalam hal jaminan sosial sangatlah komperhensif, salah satunya perlindungan mengenai jaminan hari tua yang merupakan jaminan yang dapat dinikmati oleh para pekerja saat sudah tidak produktif bekerja kembali. Namun permasalahan muncul ketika kepesertaan dari pekerja belum mencapai 10 tahun dan terkena PHK ditambah juga dengan adanya dissinkronisasi mengenai pengaturan usia pensiun yang dijadikan landasan perusahaan dapat membayarkan jaminan hari tuanya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Jaminan Pensiun dengan Peraturan Pemerintah Jamina Hari Tua . Selain itu juga permasalahan mengenai *power* otonom dalam Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Hari tua yang mengatur usia pensiun, sehingga perusahaan dituntut untuk tunduk pada aturan tersebut dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengaturnya. Di sisi lain, tidak semua perusahaan bisa tunduk pada aturan tersebut, contohnya perusahaan pelayanan publik yang mengedepankan kualitas secara fisik. Sehingga peneliti mengangkat tema ini dengan menggunakan metode penelitian yuidis normatif, dimana peneliti menjawab isu permasalahan agar aturan mengenai jaminan hari tua dengan implementasinya dapat berjalan secara harmonis. Dan mengenai hal apabila peserta kepesertaanya belum mencapai 10 tahun dan terkena pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan yang harus menggantikan sesuai besar nominal dalam Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal dissinkronisasi usia pensiun, haruslah tetap mengacu pada peraturan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Jaminan Hari Tua, namun perusahaan mempunyai otonom untuk mengatur dalam peraturan perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 111 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci: Pekerja, Jaminan Hari tua, Pemutusan Hubungan Kerja**

**ABSTRACT**

*Arrangements regarding protection for workers in terms of social security are very comprehensive, one of which protection is regarding old age insurance which is a guarantee that can be enjoyed by workers when they are not productive working again. But the problem arises when the participation of workers has not reached 10 years and is termination of employment, coupled with the existence of dissynchronization regarding the retirement age which is used as the basis for the company to pay its old age insurance as stipulated in the Government Regulation on Pension Insurance with the Government Regulation on Old Age Insurance. In addition, there are also issues regarding autonomous power in the Government Regulation on old age insurance that regulates retirement age, so companies are required to submit to these rules and do not have the authority to regulate them. On the other hand, not all companies can comply with these rules, for example public service companies that prioritize is physical quality. So the researcher took up this theme using the normative juridis research method, in which the researcher answered the issue of problems so that the rules regarding old age savings and their implementation could run harmoniously. And regarding the matter if the participants has not reached 10 years and the workers are to termination of employment, the company must replace the nominal amount based on Article 176 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. In the case of the retirement age, it must still refer to the applicable regulations, namely the Government Regulation on Old Age Insurance, but the company has the autonomy to regulate the company regulations as regulated in Article 111 of Law No. 13 of 2013 concerning Manpower*

***Keywords: Worker, Old Age Insurance, Termination of Employment***