

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MEMASUKI USIA  
PENSIUN UNTUK MEMPEROLEH HAK PESANGON**



**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Hukum (M.H.)**

**Oleh :**

**NOPITA SARI**

**02012682226041**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MEMASUKI USIA  
PENSIUN UNTUK MEMPEROLEH HAK PESANGON**


**Nopita sari  
02012682226041**

**Telah Diuji Oleh Tim Penguji Pada Ujian Tesis Dan Dimyatakan Lulus Pada  
Hari Kamis, Tanggal 25 April 2024**

**Palembang, 25 April 2024**

**Disetujui oleh:**

**Pembimbing Utama**



**Dr. Sant Parulian Panjaitan, S.H., M.HUM.  
NIP. 196301211987031003**

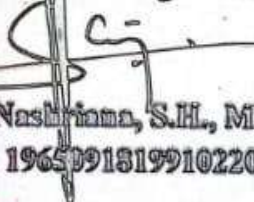
**Pembimbing Pembantu**



**Dr. Suci Flambozita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum**



**Dr. Hj. Nashriana, S.H., M.Hum.  
NIP. 196509181991022001**

**Menyetujui,**

**Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**



**Prof. Dr. Febrina, S.H., M.S  
NIP. 196201311989031001**

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**JUDUL TESIS**

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MEMASUKI USIA  
PENSIUN UNTUK MEMPEROLEH HAK PESANGON**

**Disusun Oleh:**

**NOPITA SARI  
02012682226041**

**Tesis Ini Telah Diujikan Dan Dinyatakan Lulus  
Pada Hari Kamis, Tanggal 25 April 2024  
Serta Telah Diperbaiki Berdasarkan Saran Dan Koreksi Dari Tim Penguji**

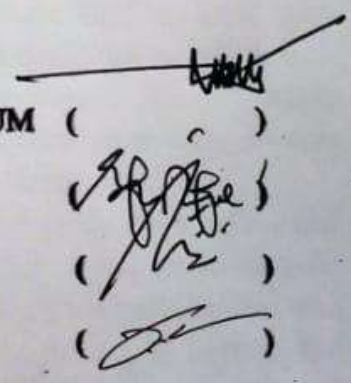
**Tim Penguji :**

**Ketua : Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.HUM (**

**Sekretaris : Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H**

**Anggota : Dr. Annalisa Y, SH., M.Hum**

**Anggota : Dr. Meria Utama, SH., LL.M**



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nopita Sari  
NIM : 02012682226041  
Program Studi : Program Magister Ilmu Hukum  
Bidang Kajian Utama : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ilmiah saya dalam bentuk tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Hukum (M.H), baik di Universitas Sriwijaya maupun Perguruan Tinggi lain;
2. Karya tulis ilmiah ini adalah murni gagasan, pemikiran, rumusan, dan penelitian saya sendiri serta mendapatkan bimbingan dari dosen pembimbing tesis
3. Saya bersumpah bahwa karya tulis ilmiah ini tidak menggunakan jasa atau bantuan orang lain yang memberikan imbalan berupa uang atau lainnya.
4. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan menyebutkan nama penulisan dan judul buku/dokumen aslinya yang dicantumkan dalam catatan kaki (*footnote*) dan daftar pustaka;
5. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik dan/atau predikat yang telah saya peroleh berdasarkan karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma- norma yang berlaku.

Palembang, 2024

Yang membuat pernyataan,



Nopita Sari

NIM. 02012682226041

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'." (QS. Al-Baqarah: 286)

### **Tesis ini Kupersembahkan untuk:**

- Kedua Orangtua tercinta
- Keluargaku
- Sahabat dan teman-teman
- Para Dosen
- Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Dengan mengucapkan Puji syukur syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena berkat karunia dan rahmat-Nya, Penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MEMASUKI USIA PENSIUN UNTUK MEMPEROLEH HAK PESANGON”**, Tesis ini dibuat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis masih jauh dari kata sempurna dan masih banyaknya kekurangan, maka penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Dengan bimbingan, nasihat serta bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materi, penulis berusaha sebaik mungkin menyelesaikan tesis ini guna kesempurnaan tesis ini, oleh karena itu diharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnaan tesis ini.

Demikianlah tesis ini dibuat, semoga bermanfaat bagi kita semua yang membacanya, khususnya bagi mahasiswa mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan para pihak yang membacanya. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, 2024

Nopita Sari

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan Tesis ini tentu tidak mungkin tersusun dan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, kritik dan saran, serta pengetahuan yang telah diberikan terutama kepada orang-orang yang berjasa dalam penyelesaian Tesis ini Untuk itulah dalam kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT.
2. Kedua orang tuaku, terimakasih untuk tak henti-hentinya memberiku kasih sayang dan cinta yang tulus serta doa dan dukungan .
3. Kakak dan ayuk saya terimakasih menjadi penyemangat dan memberikan motivasi.
4. Prof. Dr.Taufik Marwah,S.E.,M.Si selaku Rektor dan segenap jajaran Wakil Rektor Universitas Sriwijaya
5. Prof. Dr. Febrian, S.H., MS selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
6. Dr. Mada Apriandi,S.H.,LL.M selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
7. Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant, M.A.,LL.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
8. Dr. Zulhidayat, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
9. Dr. Hj. Nashriana,S.H.,M.Hum selaku Ketua Kordinator Studi Magister Ilmu Hukum yang membimbing dan mendukung penulis dalam penyelesaian tesis ini.
10. Bapak Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing, memberikan arahan dan membantu Penulis dalam penulisan tesis ini yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat serta Pembimbing Akademik yang membimbing dan mendukung anak bimbingannya.

11. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H. selaku Pembimbing Pembantu yang telah membimbing, memberikan arahan serta ilmu yang sangat luar biasa dan membantu Penulis dalam penulisan tesis ini yang telah sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada Penulis dalam penulisan tesis ini.
12. Tim Penguji ibu Dr. Hj. Annalisa Yahanan, S.H., M.Hum. Dr. Meria utama, SH., LL.M terimakasih atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan tesis ini.
13. Para Dosen Pengajar Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik dan membagi ilmunya yang bermanfaat.
14. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
15. Pihak Akademik yang telah membantu selama saya perkuliahan, Kak Andrian Eka Putra, Tri Cahya Putri, Dody Nopriansyah, Nidiya M
16. Teman-teman Magister Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya Angkatan 2022 dan Semua Pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan kebaikan yang setimpal buat semua pihak. Akhirnya dengan kerendahan hati Penulis sampaikan Tesis ini dan berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi para praktisi hukum, Mahasiswa Fakultas Hukum dan Para Pembaca tulisan ini. Amiin Ya Robbal'Aalamin.

Palembang, 2024

Penulis,

Nopita Sari  
NIM. 0201268202405



## ABSTRAK

Ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan belum spesifik mengatur tentang batasan usia pensiun bagi pekerja sehingga hal tersebut tidak memberikan perlindungan bagi pekerja hal inilah yang melatarbelakangi masih adanya hak-hak Pekerja Usia Pensiun yang belum terlindungi. Tujuan penelitian Menganalisa Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon serta akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Memberikan Hak Pesangon Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif bertujuan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskriptif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Pendekatan yang digunakan perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*case approach*). Analisis bahan hukum menggunakan analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan deduktif. Hasil penelitian Menunjukkan "untuk pertama kali usia pensiun di tetapkan 56 (lima puluh enam) tahun". Namun kenyataannya perusahaan tidak menanggapi maka hak-hak Pekerja yang seharusnya di berikan pada Pekerja akan sulit didapatkan, Disamping karena tidak diaturnya mengenai batasan usia pensiun bagi pekerja kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang dilakukan oleh dinas terkait ketika perusahaan tidak bersedia untuk memensiunkan pekerja, maka sulit bagi pekerja untuk mendapatkan hak pesangonnya. Akibat hukum dengan tidak dibayarkan sepenuhnya uang pesangon kepada para pekerja adalah pihak pekerja tersebut dirugikan karena hak-hak mereka tidak sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan sehingga hal tersebut menimbulkan akibat hukum berupa peringatan dan sanksi kepada perusahaan dengan diberikanya sanksi denda, peringatan kepada perusahaan hal ini telah diwajibkan tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya Menganti kerugian itu maka perusahaan yang telah menimbulkan kerugian kepada para pekerja dalam hal ini pihak Perusahaan sudah seharusnya diberikan sanksi oleh pihak Dinas Tenaga kerja

Kata kunci : *Perlindungan Hukum, Pekerja Perusahaan, Pesangon.*

Pembimbing Utama



Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.HUM.  
NIP. 196301211987031003

Pembimbing Pembantu



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum




Dr. Hj. Nastiana, S.H., M.Hum.  
NIP. 196509181991022001

### ABSTRACT

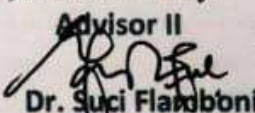
The provisions of the Labor Law do not specifically yet regulate about the retirement age limit for workers so that it does not provide protection for workers. This is the reason there are still the rights of Retirement Age Workers are not protected yet. The purpose of the study was to analyze the legal protection for workers entering retirement age to obtain severance pay rights and the legal consequences if the company does not provide severance pay rights for workers entering retirement age. This research used normative legal research that aimed to producing argumentations, theories or new concepts as prescriptives in solving the problems faced. The approach used (Statute Approach), (case approach). Analysis of legal materials uses qualitative analysis and taking deductive conclusion. The results showed that "for the first time the retirement age has been set at 56 (fifty-six) years". However, in reality the company does not respond, so the workers' rights that should be given to workers will be difficult to obtain. Apart from the fact that the retirement age limit for workers is not regulated, there was a lack of supervision and law enforcement carried out by the relevant agencies when the company is not willing to retire workers, it is difficult for workers to get their severance pay rights. The legal consequence with is not paid severance pay in full to workers is that the workers are disadvantaged because their rights are not fully fulfilled by the company so that this gives rise to legal consequences in the form of warnings and sanctions to the company by giving fines. warnings to the company, this is mandatory every act that violates the law, which causes harm to other people, requires the person who, because of his fault, to compensate for the loss, so the company which has caused harm to the workers, in this case the company, should be given sanctions by the Manpower Department.

Keywords: Legal Protection, Company Workers, Severance Pay.

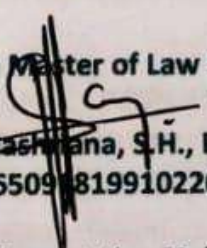
Advisor I

  
Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.HUM.  
NIP. 196301211987031003

Advisor II

  
Dr. Suci Flakbonita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001

Head of the Master of Law Study Program

  
Dr. Hj. Nashriana, S.H., M.Hum.  
NIP. 196509181991022001

Head of Technical Implementation Unit for Language  
Sriwijaya University

  
Dr. Iwan Djundji, MSLS  
NIP. 196204021988031004

AW/04.24



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
E. Ruang Lingkup .....	15
F. Kerangka Teori .....	15
G. Metode Penelitian.....	24
1. Jenis Penelitian .....	24
2. Pendekatan Penelitian.....	24
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum.....	25
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	27
5. Analisis Bahan Hukum.....	27
6. Teknik Penarikan Kesimpulan .....	28
<b>BAB II TINJAUAN TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA USIA PENSIUN PESANGON.....</b>	<b>28</b>
A. Perlindungan Hukum.....	29
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	29
2. Tujuan Perlindungan Hukum .....	33
3. Bentuk Perlindungan Hukum .....	35
B. Tenaga Kerja.....	62
1. Pengertian Pekerja .....	63
2. Ketenagakerjaan .....	65
3. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	43
4. Pengertian Perjanjian Kerja .....	48
5. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja .....	50

6. Hubungan Kerja .....	51
C. Usia Pensiun Pekerja .....	57
1. Pengertian Usia Pensiun Pekerja.....	57
2. Jenis-Jenis Pensiun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ....	61
D. Pesangon.....	63
1. Pengertian Tentang Uang Pesangon.....	58
2. Peraturan Mengenai Pemberian Uang Pesangon .....	62
3. Dasar Hukum Pembayaran Uang Psangon.....	64
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>84</b>
A. Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon .....	84
1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Menurut UUD RI 1945 ....	84
2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	89
3. Perlindungan hukum Bagi Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Mengatur Hak Pekerja/Buruh Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Dan Pengusaha/Perusahaan ....	93
4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Hari Tua ...	95
5. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun .....	99
6. Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja batas usia pension no:02/MEN/1995 .	103
B. Akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Memberikan Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon .....	119
1. Akibat Hukum Yang Timbul Dalam Hal Terjadi Wanprestasi Dalam Pembayaran Uang Pesangon .....	119
2. Upaya Hukum Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Wanprestasi Terhadap Pembayaran Uang Pesangon .....	129
3. Langkah-langkah kedepannya yang harus dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh usia pensiun terlindungi .....	137
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>132</b>
A. Kesimpulan.....	132
B. Saran .....	132
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>146</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Peraturan mengenai hak-hak pekerja yang memasuki usia pensiun ...	6
Tabel 2 Batas usia pensiun di Indonesia .....	9
Tabel 3 Peraturan Usia pensiun .....	123
Tabel 4 Perhitungan uang pensiun .....	125

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi, Perlindungan kepada pekerja dalam dunia kerja ditujukan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi, Perlindungan kepada pekerja dalam dunia kerja ditujukan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya<sup>1</sup>.

Mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah hak seluruh warga negara Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya disebut UUD 1945). Dalam menjalankan pekerjaannya seluruh warga negara memiliki kesetaraan yang sama dihadapan hukum sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (1), oleh sebab itu seluruh pekerja berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya perlakuan diskriminasi dalam menjalankan tugasnya. Perwujudan penghidupan yang layak bagi pekerja di Indonesia yaitu

---

<sup>1</sup>Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol 10, No 1, 2019. hlm. 69.

dengan diaturnya besaran Upah Minimum Kerja oleh pemerintah sebagai perwujudan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Jaminan terhadap hak-hak pekerja yang sudah memasuki usia pensiun merupakan sesuatu yang harus mendapatkan perlindungan di antaranya hak atas Jaminan Sosial maupun hak-hak yang terkait dengan uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja maupun penggantian hak. Hak atas uang Pesangon pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun, sangat diharapkan bisa segera diterima sehingga pekerja/buruh tidak perlu harus bersusah payah melalui proses perselisihan.<sup>2</sup>

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang mengatur tentang batas usia pensiun, namun di dalam Pasal 167 Ayat (4) ada ketentuan yang menyebutkan bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Atas ketentuan tersebut tidak semua hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan Pengusaha yang pada saat menjalin hubungan kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis sehingga tidak ada ketentuan yang mengatur tentang batas usia pensiun, sedangkan pekerja/buruh yang sudah membuat perjanjian kerja secara tertulis pada awal hubungan kerja juga belum tentu mengatur tentang batas usia pensiun, bahkan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha ada juga yang belum mengatur

---

<sup>2</sup> Farza, R. R., Karsona, A. M., & Rubiati, B. Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 4, No 1, 2021, hlm 160.

ketentuan tentang batas usia pensiun maupun tentang hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh ketika sudah memasuki usia pensiun.

Ada aturan yang mengatur tentang usia pensiun yaitu dalam ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang di tetapkan pada tanggal 30 Juni 2015 (LN No. 155, 2015). Dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa untuk pertama kali usia pensiun di tetapkan 56 (lima puluh enam) tahun, mulai 1 januari 2019, usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh ) tahun, selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. Dalam hal pekerja telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.

Usia pensiun yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Jaminan Pensiun ini tidak serta merta menjamin di penuhi hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan maupun atas permintaan sendiri oleh pekerja/buruh karena sudah mencapai usia pensiun, apalagi bagi pekerja/buruh yang oleh pengusaha di tempatnya kerja tidak disertakan dalam Program Jaminan Pensiun atau dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja



bersamanya tidak di atur tentang batas usia pensiun maupun hak-hak pekerja yang harus di terima ketika di putus hubungan kerja karena usia pensiun<sup>3</sup>.

Dengan putusnya hubungan kerja karena usia pensiun antara pekerja/buruh dengan pengusaha maka berdasar ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh mempunyai hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Namun secara khusus ketentuan mengenai hak-hak tersebut dapat diatur lain dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)<sup>4</sup>.

Perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Bab IX tentang Hubungan Kerja, Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Ketenagakerjaan jo Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2011, sedangkan hal-hal yang mengatur tentang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama terdapat dalam Pasal 108 sampai dengan 135 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan melihat ketentuan pasal tersebut, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atas dasar bahwa pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun. Di dalam UU 13/2003 tidak menentukan batasan usia pensiun, melainkan diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP 45/2015) yang menentukan bahwa usia pensiun adalah 57 tahun.

---

<sup>3</sup> Tanera, L. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Terkait Pensiun Dan Jaminan Hari Tua. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, Vol 3 No 3, 2003, hlm 196.

<sup>4</sup> Zacni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 4

Dalam Pasal 167 UU 13/2003, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan dalil pekerja telah memasuki usia pensiun, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja yang diputus hubungannya. Kemudian, apabila menyoroti Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003, pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja yang dikenai pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun wajib memberikan pesangon sebesar dua kali dari yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja satu kali dari yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4). Namun, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ketentuan pada Pasal 184 UU 13/2003 menjadi dihapuskan. Padahal, ketentuan tersebut memuat sanksi kepada pengusaha apabila pengusaha melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU 13/2003. Sehingga dengan dihapusnya ketentuan tersebut, pengusaha dapat dibebaskan dari ancaman sanksi meski telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya karena telah memasuki usia pensiun tanpa mengikutsertakan pekerja tersebut dalam program pensiun. Dengan begitu, salah satu hak pekerja yaitu hak jaminan sosial menjadi ditiadakan dan pengusaha dengan mudah dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun tanpa mengikutsertakan pekerja tersebut dalam program pensiun dan memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.<sup>5</sup> Adapun peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>5</sup> Zubi, Muhammad. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)", *Jurnal Ilmiah Metadata* Vol. 3 No.3. 2021, hlm. 1173.

mengatur teknis pemberian pesangon, Batasan usia pensiun bagi pekerja atau buruh.

**Tabel 1**  
**Peraturan mengenai hak-hak pekerja yang memasuki usia pensiun**

No	UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	UU Nomor 6 Tahun Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja	Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun
1	Pasal 161 UU diatur pemberian pesangon bagi karyawan yang terkena PHK akibat surat peringatan	Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal: a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu; c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Pedanjian Kerja Bersama; atau d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.	Pasal 15 ayat: (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun. (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. (3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. (4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk

			menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.
2	Pasal 162, Diatur Mengenai Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengundurkan Diri Karena Kemauan Sendiri		
3	Pasal 163 mengatur pemberian pesangon bagi pekerja atau buruh yang terkena PHK akibat adanya perubahan status perusahaan, peleburan, penggabungan, dan perubahan kepemilikan		
4	Pasal 166 mengenai pesangon untuk keluarga bila hubungan kerja berakhir karena pekerja atau buruh meninggal dunia		
5	Pasal 167 mengatur pesangon bagi pekerja atau buruh yang terkena PHK karena memasuki masa pension		

*Sumber: diolah dari peraturan perundang-undangan*

Berdasarkan Peraturan perundang-undangan di atas Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak menjelaskan secara pasti mengenai adanya batasan usia pensiun bagi tenaga kerja. Namun, dalam Pasal 151 ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja disebutkan dimana ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam

Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun.

Untuk itu, penataan peraturan perundangan harus dimulai dari pengusaha, karena dalam kenyataannya yang paling banyak dibebani kewajiban oleh peraturan perundang-undangan adalah pihak pengusaha. Dalam menjalankan usahanya apabila pengusaha telah taat aturan tentunya akan berani terbuka terhadap siapa saja, terutama pekerja. Demikian pula, sebaliknya pekerja merasa tertekan apabila ada hak-haknya yang belum dipenuhi pengusaha.<sup>6</sup>

Contoh kasus Seperti kasus yang terjadi kepada Bapak Kamsari pekerja/buruh pada perusahaan PT. Merak Jaya Beton di Kabupaten Pasuruan. Ingin mengajukan permohonan pesiun karena kondisi kesehatan sudah mulai menurun dikarenakan umur sudah mencapai 60 tahun. Dan hal tersebut sudah mencapai bahkan sudah melebihi usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Ketentuan-Ketentuan Pokok Peraturan Perusahaan PT. Merak Jaya Beton yang menyatakan “dalam hal pekerja telah mencapai usia pensiun (usia 55 tahun), maka pekerja tersebut di berhentikan dengan hormat dari perusahaan, serta berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan UndangUndang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013”, dan juga berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun, yang berbunyi “untuk pertama kali usia pensiun di tetapkan 56 (lima puluh enam) tahun”. Namun kenyataannya

---

<sup>6</sup> Nuroini, I. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Memasuki Purnatugas Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, Vol 1 No 1, 2023, hlm 20.

perusahaan tidak menanggapi sehingga kemudian pak Kamsari menyampaikan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.

Apabila kondisi seperti ini terus berlanjut, maka hak-hak buruh yang seharusnya di berikan pada buruh akan sulit didapatkan, Disamping karena tidak diaturnya mengenai batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan juga dapat melakukan pemutusan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh yang dianggap sudah memasuki usia pensiun. Usia pensiun yang dimaksud disini ialah berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama yang tentunya dalam praktiknya lebih menguntungkan perusahaan. Karena tidak adanya jaminan dan kepastian hukum terkait dengan batasan minimal dan maksimal usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.<sup>7</sup>

Adapun Batas Usia Pensiun (BUP) di Indonesia, masing masing profesi berbeda batas usia pensiunnya dengan profesi yang lainnya. Berikut adalah daftar usia pensiun bagi profesi pekerja di Indonesia.

**Tabel 2**  
**Batas usia pensiun di Indonesia**

No	Nama Jabatan (Golongan)	Batas Usia Pensiun (BUP)	Dasar Hukum
1	PNS Umum	56	Pasal 3 Ayat (2) PP No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, yang diubah menjadi PP No. 65 Thn 2008
2	Ahli Peneliti dan Peneliti	65	Pasal 1 PP No. 65 Tahun 2008

<sup>7</sup> M. Harahap, Arifuddin. *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020, hlm. 111.

3	Guru Besar (Profesor)	65	Pasal 67 Ayat (5) UU No. 4 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
4	Dosen	65	Pasal 67 Ayat (5) UU No. 4 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
5	Guru	60	Pasal 40 Ayat (4) UU No. 4 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
6	Polri	58	Pasal 30 Ayat (2) UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
7	Polri dengan Keahlian Khusus	60	
8	Perwira Tni	58	Pasal 75 UU No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia
9	Bintara dan Tamtama	53	
10	Jaksa	62	Pasal 12 UU No. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia
11	Eselon I dalam Jabatan Struktural	60	Pasal 1 PP No. 65 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas PP No. 32 Thn.1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
12	Eselon II dalam Jabatan Struktural	60	
13	Eselon I dalam Jabatan Strategis	62	
14	Pekerja (Buruh)	Berdasarkan PK, PP, PKB	Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerhaan

*Sumber: diolah dari peraturan perundang-undangan*

Berdasarkan Tabel diatas, maka hanya profesi buruh yang tidak diatur secara jelas dan rinci terkait dengan Batas Usia Pensiun (BUP). Hal inilah yang melatarbelakangi masih adanya hak-hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun yang belum terlindungi.

Usia Pensiun yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun ini tidak serta merta menjamin di penuhi hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan maupun atas permintaan sendiri oleh pekerja/buruh karena sudah mencapai usia pensiun, apalagi bagi pekerja/buruh yang oleh pengusaha di tempatkan kerja tidak disertakan dalam program jaminan pensiun atau dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja bersamanya tidak diatur tentang batas usia pensiun maupun hak-hak pekerja yang harus di terima ketika di putus hubungan kerja kerena usia pensiun. Hak-hak pekerja buruh ketika usia pensiun

berdasarkan ketentuan Undang-undang Cipta Kerja sudah dilindungi namun belum ada ketentuan baku mengenai usia pensiun dan tata cara memperoleh haknya sehingga harus di atur tersendiri secara jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>8</sup>

Dengan melihat ketentuan pasal tersebut, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atas dasar bahwa pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun. Di dalam UU 13/2003 tidak menentukan batasan usia pensiun, melainkan diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP 45/2015) yang menentukan bahwa usia pensiun adalah 57 tahun.

Fakta yang terjadi dilapangan, seperti halnya yang terjadi di salah satu daerah di Jawa diaturnya secara khusus terkait dengan batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketika perusahaan tidak bersedia untuk memensiunkan pekerja/buruh, maka sulit bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak pesangonnya. Kalau pekerja/buruh tetap bersikeras untuk mengajukan pengundurkan diri karena usianya dirasa sudah memasuki usia pensiun, bisa-bisa oleh perusahaan dianggap mengundurkan diri dan tidak dapat pesangon. Batas Usia Pensiun (BUP) di Indonesia bermacam-macam, masing-masing profesi berbeda batas usia pensiunnya dengan profesi yang lainnya hanya profesi buruh yang tidak diatur secara jelas dan rinci terkait dengan Batas Usia Pensiun (BUP). Hal inilah yang melatarbelakangi masih adanya hak-hak Pekerja/Buruh Usia

---

<sup>8</sup> Lestari, I., & Hirawati, H. Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari Tua (JHT) Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol 7 No 02, 2022 hlm 41.



Pensiun yang belum terlindungi. Agar hak-hak pekerja/buruh usia pensiun lebih terlindungi, perlu adanya pengaturan-pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh. Batas usia pensiun perlu ditetapkan secara jelas agar buruh lebih terlindungi, jika pengaturan batasan usia pensiun ditetapkan secara jelas terkait dengan batasan minimal dan maksimalnya, maka hal tersebut akan memberikan perlindungan hukum bagi buruh yang akan mengajukan pensiun kepada perusahaan.

Banyak perusahaan yang tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja terkait jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman atau kesadaran akan pentingnya hak-hak pekerja, tekanan persaingan bisnis yang ketat, atau ketidakmampuan perusahaan untuk membiayai program jaminan hari tua yang layak. Beberapa pelanggaran yang sering terjadi antara lain pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tidak sah atau tanpa alasan yang jelas, tidak dibayarkannya dana pensiun atau jaminan hari tua secara penuh dan tepat waktu, serta tidak diikutsertakannya pekerja dalam program pensiun atau jaminan hari tua. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kehidupan pekerja yang telah pensiun atau sedang mengalami masa pensiun, seperti kesulitan memenuhi kebutuhan hidup dan kesehatan. Permasalahan ini menjadi semakin kompleks dengan adanya perubahan peraturan perundangan yang berkaitan dengan pensiun dan jaminan hari tua. Pekerja sering kali kesulitan untuk memahami dan memperjuangkan hak-hak mereka dalam sistem yang kompleks dan terus berubah

ini Oleh karena itu, diperlukan sebuah Penelitian yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang berkaitan dengan pensiun dan Jaminan Hari Tua. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hak-hak pekerja dan tantangan yang dihadapi dalam memperjuangkan hak-hak tersebut. Selain itu, Penelitian ini juga dapat membahas solusi dan rekomendasi untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pensiun dan jaminan hari tua.<sup>9</sup>

Mengingat begitu pentingnya pemahaman tentang bagaimana cara memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang sudah memasuki usia pensiun agar dalam sisa hidupnya dapat tetap hidup dengan layak sebagaimana mestinya. Maka objek penelitian yang menjadi latar belakang masalah dalam penulisan tesis ini adalah **“Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon?
2. Apa Akibat Hukum Jika Perusahaan Tidak Memberikan Hak Pesangon Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun?

---

<sup>9</sup> Azizah, F. N., Dewanti, E. T., & Syahrir, S. Ketiadaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Diikutkan Program Pensiun Dalam UU Cipta Kerja. *ADALAH*, Vol 6 No 1, 2019, hlm 46.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dapat tercapai melalui penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisa Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apa akibat hukum jika perusahaan tidak memberikan Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah Untuk Mengembangkan Ilmu Pengetahuan Hukum Ketenagakerjaan di bidang hukum perburuhan dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh.

- a. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis kepada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya:

- a. Bagi Pekerja

Sebagai acuan Pekerja di dalam menjalankan hak dan kewajibannya khususnya dibidang penerapan hak dan kewajiban dalam Undang-undang ketenagakerjaan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai Pedoman dan acuan bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja untuk lebih memperhatikan hak-hak pekerja untuk dapat dilindungi dan dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja yang tertulis dalam perjanjian kerja.

c. Bagi Pemerintah

Sebagai acuan bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan guna meningkatkan perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

d. Bagi Dinas Ketenagakerjaan

sebagai acuan agar dapat memberikan sanksi pada pelanggaran hak-hak tenaga kerja/buruh sesuai amanah dan aturan undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang pensiun.

## **E. Ruang Lingkup**

Penulis membatasi pembahasan permasalahan dalam rumusan masalah untuk menghindari meluasnya arah penulisan tesis ini hanya sebatas mengenai Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Memperoleh Hak Pesangon.

## **F. Kerangka Teori**

Dalam suatu penelitian ilmu hukum tentunya menggunakan suatu kerangka teori yang dapat diuraikan menjadi beberapa bagian, yaitu *Grand Theory*, *Middle*

*Range Theory* dan *Applied Theory*. Adapun teori teori yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang penulis jabarkan diatas adalah:

1. *Grand Theory*

- a. Teori Keadilan

Rawls mengemukakan bahwa keadilan harus dapat ditegakkan apabila negara melaksanakan asas keadilan, berupa setiap orang hendaknya memiliki hak yang sama mendapatkan kebebasan dasar (*basic liberties*) serta perbedaan sosial dan ekonominya hendaknya diatur sedemikian rupa sehingga memberi manfaat yang besar bagi mereka yang berkedudukan paling tidak beruntung, dan bertalian dengan jabatan serta kedudukan yang terbuka bagi semua orang berdasarkan persamaan kesempatan yang layak.<sup>10</sup>

Pemahaman prinsip keadilan menurut John Rawls yaitu keadilan adalah kebijakan utama dalam institusi social, sebagaimana kebenaran dalam sitem pemikiran. Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak dan direvisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli seberapa efisien dan rapi, harus dihapuskan apabila tidak adil.<sup>11</sup>

Jika selama ini pihak pekerja memandang pengusaha telah memperlakukan mereka secara tidak adil, dalam pembayaran pengupahan, juga tidak adil dalam prikehidupan sehari-hari. Karena

---

<sup>10</sup> Teguh Prasetyo, Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermatabat*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2017, hal. 106.

<sup>11</sup>Salim Hs, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada , Jakarta, 2010 ,hlm. 24.

pengusaha dimanamana menampilkan kemewahan hidup, tanpa peduli terhadap segala keterbatasan pekerja pabriknya yang disebabkan upah yang tidak layak.

Ada dua tujuan dari teori keadilan menurut John Rawls yaitu yang pertama, dalam teori ini Rawls hendak mengartikulasikan sederet prinsip-prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan berbagai keputusan moral yang sungguh-sungguh dipertimbangkan dalam keadaan-keadaan khusus kita. Yang dia maksudkan dengan “keputusan moral” adalah sederet evaluasi moral yang telah kita buat dan sekiranya menyebabkan tindakan sosial kita. Keputusan moral yang sungguh dipertimbangkan menunjuk pada evaluasi moral yang kita buat secara refleksif<sup>12</sup>.

Teori keadilan dari Adam menunjukkan bagaimana upah dapat memotivasi. Individu dalam dunia kerja akan selalu membandingkan dirinya dengan orang lain. Apabila terdapat ketidakwajaran akan mempengaruhi tingkat usahanya untuk bekerja dengan baik. Ia membuat perbandingan sosial dengan orang lain dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan mereka merasa dibayar wajar atau tidak wajar. Perasaan ketidakadilan mengakibatkan perubahan kinerja. Menurut Adam, bahwa keadaan tegangan negatif akan memberikan motivasi untuk melakukan sesuatu dalam mengoreksinya.

---

<sup>12</sup> Marwan Effendy, *Op.Cit*, 2014, hal. 58

## 2. *Middle Range Theory*

### a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo bahwa perlindungan hukum adalah untuk mengayomi terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diatur oleh hukum dan peraturan perundang-undangan. Sedangkan menurut CST Kansil, Perlindungan hukum adalah berbagai tindakan dan upaya hukum yang harus dilakukan dan diberikan oleh aparat penegak hukum untuk melindungi dirinya sendiri serta masyarakat dari campur tangan dan berbagai ancaman dari pihak manapun, sehingga memberikan rasa aman<sup>13</sup>.

Perlindungan hukum mempunyai arti sebagai suatu perbuatan dalam hal melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada orang yang lemah. Batasan hukum menurut Utrecht, yaitu hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat.<sup>14</sup>

Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku.

Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3)

---

<sup>13</sup> Pohan, M. R. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, Vol 1, No 2, 2020, hlm. 63.

<sup>14</sup> Solikin, N.. *Pengantar Ilmu Hukum & Tata Hukum Indonesia*, STAIN Jember Press, 2014, hlm. 82.

menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. artinya, penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata. Perlindungan hukum sangat penting dikembangkan dalam rangka menjamin hak masyarakat untuk mendapatkan perlindungan menurut hukum dan Undang-Undang.

Sementara hubungan hukum adalah setiap hubungan yang terjadi dalam masyarakat yang diberi kualifikasi oleh hukum sebagai hubungan hukum, sebagai ikatan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang melakukannya<sup>15</sup>.

Untuk itu Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LSPK atau lembaga

---

<sup>15</sup> Saut P. Panjaitan, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : Erlangga. 2021, hlm. 110.



lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur :

- a. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*)
- d. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*)<sup>16</sup>

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta mmenuhi, menepati aturan yang telah dilakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis,

---

<sup>16</sup> Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika,; Jakarta, 2009, hlm. 43.

artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

### 3. *Applied Theory*

#### a. Teori Akibat Hukum

Akibat hukum adalah akibat yang diberikan oleh hukum atas suatu peristiwa hukum atau perbuatan dari subjek hukum. Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia, akibat memiliki arti sesuatu yang menjadi kesudahan atau hasil suatu peristiwa, persyaratan, atau keadaan yang mendahuluinya.

Menurut Jazim Hamidi. Kata dampak hukum/ akibat hukum mengandung maksud dampak atau akibat hukum secara langsung, kuat, atau eksplisit. Dalam kepustakaan ilmu hukum dikenal tiga jenis akibat hukum, yaitu sebagai berikut:

- a. Akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu keadaan hukum tertentu;

- b. Akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu hubungan hukum tertentu;
- c. Akibat hukum berupa sanksi, yang tidak dikehendaki oleh subjek hukum (perbuatan melawan hukum).

Akibat hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu keadaan hukum tertentu dan akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu hubungan hukum tertentu.

Berbicara tentang akibat hukum dimulai dengan adanya hubungan hukum, peristiwa hukum, dan objek hukum. Menurut Soedjono Dirdjosisworo, dalam bukunya Pengantar Ilmu Hukum yaitu akibat hukum timbul karena adanya hubungan hukum dimana di dalam hubungan hukum ada hak dan kewajiban. Peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum, peristiwa hukum ini ada dalam berbagai segi hukum, baik hukum publik ataupun privat. Sathipto Rahardjo mengemukakan bahwa peristiwa hukum itu gunanya untuk menggerakkan hukum, hukum memberikan kualifikasi terhadap hubungan-hubungan tertentu maka disebut hubungan hukum. Peraturan hukum contohnya, karena ada peraturan hukum dan yang menggerakkannya disebut peristiwa hukum dan rumusan tingkah laku yang ada dalam peraturan hukum harus benar-

benar terjadi sehingga menimbulkan akibat hukum<sup>17</sup>. Agar timbul suatu akibat hukum Satjipto rahardjo, merumuskan bahwa ada 2 tahap yaitu adanya syarat tertentu berupa terjadinya suatu peristiwa dalam kenyataan yang memenuhi rumusan dalam peraturan hukum yang disebut sebagai dasar hukum dan disarankan untuk membedakan antara dasar hukum dan dasar peraturan yaitu dengan menunjuk pada peraturan hukum yang dipakai sebagai kerangka acuannya.<sup>18</sup>

Akibat hukum merupakan suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh karena suatu sebab, yaitu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum, baik perbuatan yang sesuai dengan hukum, maupun perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum. Akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dalam bentuk sanksi yang akan dijatuhkan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran diatur dalam perjanjian kerja, kecuali apabila putusannya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja sebagaimana hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa surat perjanjian kerja waktu tertentu yang berbunyi: Apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila

---

<sup>17</sup> Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media, 2019, hlm 19.

<sup>18</sup> Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media. 2019. hlm .17.

putusnya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja. Maka konsekuensinya perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan dapat dibatalkan. Maka konsekuensinya perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan dapat dibatalkan.

## **G. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian hukum yang dilaksanakan dengan cara melakukan penelitian terhadap hukum normatif. Pendekatan normatif digunakan karena untuk meneliti atau mendeskripsikan dan menjelaskan kaidah atau norma hukum yang mengulas tentang perlindungan pekerja.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji Undang-Undang serta regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang dibahas<sup>19</sup>. Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) yang merupakan penelitian dengan mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan Perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian;
- b. Pendekatan Kasus (*case approach*) yaitu peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi dilapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau

---

<sup>19</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Revisi*, Cetakan ke XIII, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 133.

peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Untuk itu biasanya jenis pendekatan ini tujuannya adalah untuk mencari nilai kebenaran serta jalan keluar terbaik terhadap peristiwa hukum yang terjadi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan. Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.<sup>20</sup>

### 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Adapun mengenai jenis dan sumber bahan hukum yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer (*Primary resource atau authoritative records*) bahan-bahan yang bersifat mengikat berupa peraturan 48 perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep-150/Men/2020 tentang Penyelesaian

---

<sup>20</sup> Saifulanam&Partners Advicates & Legal Consultan, “*Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) Dalam penelitian Hukum*”, <https://www.saplaw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> diakses pada 22 agustus 2023 pukul 13:10.

pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan anti kerugian di perusahaan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder Pada penelitian hukum normatif yang akan digunakan untuk memperluas jangkauan publikasi tentang hukum yang tidak dikategorikan sebagai dokumen resmi.<sup>21</sup> Bahan pustaka merupakan data dasar yang tergolong sebagai data sekunder, yakni data-data yang ada dengan keadaan siap, bentuknya dan isinya telah disusun peneliti-peneliti sebelumnya, dan biasanya didapatkan tanpa terikat waktu dan tempat<sup>22</sup>. Bahan hukum yang memperjelas mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku hukum, karya ilmiah, jurnal ilmiah, bahan internet, majalah, koran, artikel, pendapat dari kalangan ahli hukum (doktrin hukum) yang berhubungan dengan objek kajian penelitian dan bahan-bahan hukum lainnya.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberi petunjuk atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang dikenal dengan istilah bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, contohnya kamus umum serta kamus hukum sepanjang memuat informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

---

<sup>21</sup> Johnny Ibahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Keempat, Banyumedia, Jakarta, 2008, hlm. 9.

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar peneliti Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2014, hlm. 37.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum yang akan dianalisis adalah Bahan hukum primer. Oleh karena itu kegiatan utama yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu studi kepustakaan. Bahan hukum primer merupakan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan mengkaji, menelaah serta mengolah literatur, peraturan perundangan-undangan, artikel-artikel atau tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan studi kepustakaan yang diperoleh melalui bahan-bahan tertulis seperti buku-buku, dokumen atau literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>23</sup> Pada penelitian ini dipergunakan satu metode pengumpulan bahan, yakni studi Kepustakaan Data Primer yang didapatkan melalui penelitian kepustakaan atau studi dokumentasi dari bahan-bahan seperti Undang-Undang, literatur, buku-buku lain yang berhubungan dengan penelitian yang dibahas.

#### **5. Analisis Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, dimana analisis ini digunakan dengan cara memaparkan dan menguraikan bahan hukum secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, dan tidak betabrakan satu sama dengan lain hal ini mempermudah pemahaman dan intepretasi bahan penelitian. Analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis Perlindungan Hukum Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Untuk Mendapatkan Hak Pesangon.

---

<sup>23</sup>I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cet ke-II Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hlm. 156-165..



## 6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan teknik penarikan kesimpulan dengan logika deduktif, logika deduktif atau pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menarik menjadi kesimpulan yang lebih khusus. Hasil analisis bahan hukum kemudian dibahas untuk menghasilkan sintesis yang dapat menjawab pokok permasalahan. Hal demikian dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan dengan metode deduktif dengan berpangkal dari prinsip dasar dan menghadirkan objek yang diteliti<sup>24</sup>. Metode deduktif merupakan prosedur penyimpangan logika ilmu pengetahuan yang bertolak dari proposi umum yang kebenarannya telah diketahui dan disimpulkan secara lebih khusus.

---

<sup>24</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op Cit*, hlm.141

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul Khakim, 2022, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung.
- Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Sunggono, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Budi Kusumohamidjojo, 2011, *Filsafat Hukum Problematik Ketertiban yang Adil*, Catatan I, September.
- Fakhrudin, A. Implementasi Sistem Keadilan Bagi Tenaga Kerja Indonesia. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, Vol 20 No 1, 2022, hlm 125.
- Farianto, W. 2021, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika.
- Harahap, A. M, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cv Literasi Nusantara, Malang.
- Harahap, A. M. 2023, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Cv Media Sains Indonesia:Bandung,
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor.
- Ishaq, 2022, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Edisi Revisi Sinar Grafika, Jakarta.
- Johhny Ibahim, 2008, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Keempat, Banyumediia, Jakarta
- Khakim, A., & Bidang, C. K. P. U. U. 2021, *ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, 2020, *Hukum Perburuan*, Medan : Enam Media.
- Lalu Husni, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi, Jakarta.

- Lulu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- M. Harahap, Arifuddin. 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang.
- Muhammad Qustulani, 2018, *Perlindungan Hukum dan Konsumen*, Tangerang: PSP Nusantara Press.
- Nurhayati, Y. 2020, Buku Ajar “*Pengantar Ilmu Hukum*”. Nusa media, Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki, 2017, *Penelitian Hukum Revisi*, Cetakan ke XIII, Kencana, Jakarta.
- Salim Hs, 2010, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saut P. Panjaitan, 2021, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : Erlangga.
- Soerjono Soekanto, 2014, *Pengantar peneliti Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Solikin, N. 2014, *Pengantar Ilmu Hukum & Tata Hukum Indonesia*, STAIN Jember Press.
- Teguh Prasetyo, Abdul Halim Barkatullah, 2017, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermatabat*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Widiastiani, N. S., & SH, M. 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta : PT Kanisius.
- Zacni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kesuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktek di Indonesia*, Jakarta : Kencana.
- Zulkarnain Ibrahim, 2019, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif*, Palembang: Universitas Sriwijaya.

## **JURNAL**

- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya*

- Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol 10, No 1, 2019.
- Azizah, F. N., Dewanti, E. T., & Syahrir, S. Ketidadaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Diikutkan Program Pensiun Dalam UU Cipta Kerja. *ADALAH*, Vol 6, No 1, 2019.
- Dewi, N. M. T. Upaya Hukum Yang Ditempuh Oleh Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, Vol 2 No 2, 2020.
- Fadel, R. A. Perjanjian Kerjasama Pembiayaan Kesehatan Masyarakat Antara Bpjs Kesehatan Dengan Rsud Palembang Bari Pada Masa Covid-19. *Lex LATA*, Vol 4 No 3, 2023.
- Fakhrudin, A. Implementasi Sistem Keadilan Bagi Tenaga Kerja Indonesia. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, Vol 20 No 1, 2022.
- Farza, R. R., Karsona, A. M., & Rubiati, B. Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 4 No 1, 2019.
- Farza, R. R., Karsona, A. M., & Rubiati, B. Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 4 No 1, 2019.
- Flambonita, S. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, Vol 24 No1, 2017.
- Habeahan, R., & Akmani, A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Pilar Keadilan*, Vol 1 No 2, 2022.
- Kirana, Y. Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, Vol 9 No 2, 2022, hal 80.
- Lestari, I., & Hirawati, H. Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari Tua (JHT) Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol 7, No 02, 2022.

- Maimun, A., & Kasih, N. M. Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Pubmedia Social Sciences and Humanities*, Vol 1 No 1, 2023.
- Pohan, M. R. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, Vol 1, No 2, 2020.
- Prayitno, S., & Iskandar, I. Pengaturan Usia Pensiun Pekerja Di Pt Surya Toto Indonesia Tbk Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. *Jurnal Pilar Keadilan*, Vol 2 No 1, 2022.
- Saliman, A. R. (2023). Politik Hukum Perburuhan di Indonesia: Sebuah Gerak Perubahan Karakter Produk Hukum dari 1945–2021. *Jurnal Legalitas (JLE)*, Vol 1 No 1, 2023.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, Vol 6. 2019.
- Soleh, A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak di Jawa Timur. *Legal Spirit*, Vol 2, No 2, 2019.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, Vol 3. No 2, 2016.
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol 10 No 5, 2023.
- Zubi, Muhammad. “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)”, *Jurnal Ilmiah Metadata* Vol. 3 No 3. 2021.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Jdih kemnaker).

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Bpk Ri).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (mpr.go.id)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bpk Ri )

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Bpk Ri).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Bpk Ri).

#### **INTERNET**

Saifulanam&Partners Advicates & Legal Consultan, “*Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach) Dalam penelitian Hukum*”, <https://www.saplw.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> diakses pada 22 Maret 2023 pukul 13:10.

Budiman Giting, Januari 2017, “*Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UndangUndang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*” diakses pada 7 Januari 2024, Pukul 13.59 WIB